

VERÓNICA TRPIN

SOMOS LIBRES CUANDO QUEREMOS NOS VAMOS

Sindicalismo, migrantes chilenos/as y “norteños”
en la fruticultura del norte de la Patagonia



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
EDITORIAL



VERÓNICA TRPIN

SOMOS LIBRES CUANDO QUEREMOS NOS VAMOS

Sindicalismo, migrantes chilenos/as y “norteños”
en la fruticultura del norte de la Patagonia




UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
EDITORIAL



“SOMOS LIBRES, CUANDO QUEREMOS NOS VAMOS”

Sindicalismo, migrantes chilenos/as y “norteños” en la

fruticultura del norte de la Patagonia



VERÓNICA TRPIN

**“SOMOS LIBRES,
CUANDO QUEREMOS NOS VAMOS”**

**Sindicalismo, migrantes chilenos/as y “norteños” en la
fruticultura del norte de la Patagonia**

educo
Editorial Universitaria
Universidad Nacional del Comahue


UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
EDITORIAL

Trpin, Verónica

“Somos libres, cuando queremos nos vamos”. Sindicalismo, migrantes chilenos/as y “norteños” en la fruticultura del norte de la Patagonia / Verónica Trpin – Osorno; Editorial Universidad de Lagos, octubre de 2020

352 p.; 17 X 24 cm cerrado

RPI: 2020-A-1341

ISBN: 978-956-6043-10-2

1 Sindicalismo 2. Patagonia 3. Fruticultura
4. Migraciones laborales en el cono sur SOMOS LIBRES, CUANDO QUEREMOS
NOS VAMOS.

SINDICALISMO, MIGRANTES CHILENOS/AS Y “NORTEÑOS”
EN LA FRUTICULTURA DEL NORTE DE LA PATAGONIA Primera edición:
primavera de 2020

© Verónica Trpin, 2020

RPI: N° 2020-A-1341

© Editorial Universidad de Los Lagos, 2020

ISBN: 978-956-6043-10-2

© Editorial Universidad Nacional del Comahue, 2020

Edición: Carolina Carillanca Carillanca Dirección de arte: Alexis Hernández Escobar
Ilustraciones: Kiyen Clavería Aguas Fotografías interiores: Verónica Trpin

La presente edición ha sido posible gracias al proyecto ULA 1895 “Fortalecimiento de la investigación y posicionamiento institucional para el desarrollo regional”, financiado por el Ministerio de Educación.

En este libro no utilizamos un lenguaje masculino universal predominante en nuestra lengua, sino que apelamos a las identidades autopercebidas como mujeres y varones registradas durante el trabajo de campo. Se mantuvo el binarismo masculino y femenino dado que en los años en los que se realizó la investigación no se observaron multiplicidades de identidades, lo cual no significa que no existieran.

Derechos reservados.

Prohibida la reproducción parcial o total de este libro por cualquier medio impreso, electro y/o digital, sin la debida autorización escrita del autor y Editorial Ulagos.

Impreso en Santiago de Chile

*A las mujeres rurales,
por las violencias sufridas y
la invisibilización de su trabajo.*

*A Daniel Solano,
trabajador temporario salteño
que desapareció en el año 2011 en Choele Choel, y
a su padre Gualberto que falleció reclamando justicia.*

PRÓLOGO

Apuntes frente al desafío de pensar desde la Patagonia

Es difícil hacer el prólogo de un libro donde la autora no sólo ha hecho una introducción, sino también una presentación. En este punto el desafío es, en primer lugar evitar extensiones innecesarias y, sobre todo, redundancias. En este prólogo, intento un diálogo a partir de algunas ideas surgidas tras la lectura de la propia obra, como reflejo del camino de su redacción. Escribo desde las sorpresas y el asombro que la sugerente obra de Verónica Trpin me ha producido, y a partir de la cual se me ha invitado a comentar.

Como primera idea, el libro de Trpin nos ubica frente a tramas analíticas enrevesadas, que se descubren en su complejidad, al ser desmenuzadas desde territorios de integración tardía (Navarro Floria 2004), como el espacio norpatagónico argentino donde se localizan las experiencias del escrito. La autora repara en un tema específico, el de los vínculos laborales y las movilidades asociadas a trabajos temporales ligados a la fruticultura del Alto Valle de las provincias argentinas de Río Negro y Neuquén. El escrito que nos propone, evidencia con particular transparencia cómo, en esta región, las dinámicas de apropiación y significación de los territorios se inscriben en sentidos cambiantes, que la autora vincula al tema que la ocupa, pero que desde los estudios patagónicos podemos pensar en una clave más amplia.

En este punto, la autora explora particularidades de la norpatagonia en procesos de exclusión y concentración ya descritos en claves globales (Harvey, 2005), pero que en estas regiones replican con ecos propios. Para ello, el texto nos propone recorrer una tesis redactada hace 11 años, que es retomada en la actualidad, lo cual permite observar no sólo la particularidad del entramado de prácticas y vínculos caracterizados, sino considerar los mismos desde la permanencia que significa el que los procesos no sólo permitan repensar el presente, sino que exponen una profundización que nos obliga a estar atentos a la relevancia de la temática que se analiza.

Una de las características de los estudios patagónicos es que cuando avanzamos con matrices teóricas concebidas desde otras experiencias, los conceptos que se nos proponen no terminan de adecuarse. Hay algo del orden de lo inapropiable (Haraway, 1999), que en mayor o menor medida se percibe en estas indagaciones (Núñez, 2016). Un eco de este problema resonó cuando la autora presenta la noción de “desterritorialización” para dar cuenta de los procesos que la ocupan. Desde su propia presentación, Trpin aborda el carácter multi-situado del fenómeno que la ocupa, entendiendo que trata de dinámicas que en algún punto van a tocarse con la transnacionalidad global, pero que antes que la desterritorialización a la que refieren estudios similares, por la escala de análisis y actores elegida, para dar cuenta del propio espacio, precisa matizar lo local desde la idea de “procesos dentro de múltiples territorios interconectados desigualmente”. Desigualdad que refiere al

modo en que los actores viven y transitan, con el silente marco de una inequidad en la integración en términos políticos y económicos. Las escalas de la marginalidad y la diferencia se alimentan mutuamente desde una explicación especialmente atenta al reconocimiento de estos procesos. Considero que uno de los aportes de la obra, además de la temática específica, descansa en el valioso estudio analítico, en el cuidado de los conceptos con que elige diseñar los abordajes y como, casi en una espiral, va complejizando dicha matriz analítica, “alimentándola”, capítulo a capítulo de los desafíos que el propio campo empírico le propone. La autora busca desarrollar un “conocimiento territorializado y comprometido”, que resuelve a lo largo de toda la obra.

Hay varios puntos que permiten pensar en los diálogos que abre este libro. La autora se inscribe en los estudios sindicales rurales, reconociendo que en los últimos años y por las modificaciones relacionadas a demandas ligadas a la exportación, se han introducido novedades en la organización y práctica laboral, en marcas materiales específicas que abren nuevos sentidos. Pero esa novedad está matizada por escalas y tiempos distintos, que se “conectan y se modifican desde las prácticas y experiencias sostenidas por los/as trabajadores/as rurales”. Esas conexiones se inician en la pregunta por lo sindical, pero transitan por dinámicas migratorias y el género, como marco de interpelación del conjunto de prácticas.

Hilvanar la pregunta por lo rural no es menor. Manuel Canales y María Cristina Hernández (2011) proponen comprender ciertas escalas urbanas como constituidas desde los

vínculos con los espacios no urbanos (rurales). Dar cuenta de las migraciones, dinámicas de capitalización, organizaciones locales abre a la comprensión más amplia del territorio y sus vínculos.

El libro de Trpin se inscribe en una tradición de estudios patagónicos que presta especial atención al impacto por la presencia de capitales extranjeros en diversas actividades (Bendini y Streimberger, 2010), que la autora recorta en este caso a la producción primaria, el empaque y la comercialización de frutas de pepa (manzana y pera).

Pero la obra hace algo más, nos retrotrae a la idea de la permanencia de problemas, en parte porque como dijimos, va a recuperar un escrito de 11 años reflexionando sobre la actualidad de los temas. Pero también, porque a pesar de contar con una bibliografía actualizada, no duda en citar escritos de 1970 para caracterizar el problema del trabajo estacionario. Así, nos habla de situaciones no sólo extendidas en el territorio, sino permanentes en el tiempo. Y ello remite, no sólo a la localidad, sino a una globalidad e inmanencia con las cuales la obra dialoga, sin perder de vista el caso o el cambio. Rescatamos como un logro de la autora y de la obra la concreción de este complejo cruce.

Me voy a detener en este punto de la permanencia constituyendo el cambio. Porque el tema que la convoca, es precisamente el cambio en el perfil productivo del Alto Valle de Río Negro, en dos claves, por un lado, por las exigencias de las dinámicas de comercialización exterior que impactaron en el corazón de la producción frutihortícola, pero por el otro por el

creciente impacto de la matriz petrolera y minera, sobre todo en la provincia de Neuquén. Esto nos abre comparaciones que reiteran la relevancia de estos estudios. Daniela Raguileo (2019) hace un análisis similar en Colonia Sarmiento, Chubut. Se trata de un área productiva, otona ganadera, hoy frutícola, que la cercanía a Comodoro Rivadavia, otro centro petrolero nodal en Argentina, está llevando a ver el petróleo (o la explotación petrolera) disputando lo productivo. El caso de Sarmiento tiene otra particularidad, la defensa agraria se reconoce en la empresa frutícola (de cerezas) que está reorientando el perfil local en función de una dinámica exportadora.

Así comparte, como en el caso visto por Trpin, una suerte de disputa entre fuertes capitales de inversión, en escenarios donde ciertas prácticas, hoy casi abandonadas, vertebraron la vida cotidiana y el trabajo de trabajadores/as rurales y de sus familias. Esta histórica configuración no se pierde, pero claramente opera como un horizonte de sentidos cambiante.

El potencial comparativo entre el caso del Alto Valle y el caso de Colonia Sarmiento resulta ilustrativo. Este caso sorprende, además, porque en Colonia Sarmiento no se reconocen las dinámicas sindicales expuestas en la base del caso altovalletano, aunque sí varias de las diferencias de género a las que Trpin presta especial atención. Podemos pensar que la distancia entre ambos casos patagónicos se debe a que las producciones se vinculan en forma diferente con las migraciones; o que la particularidad neuquina y chubutense, como marcos organizativos provinciales, media en la forma en que se organiza y vive el sindicalismo; y desde aquí avanzar hacia

cuanto pesa la organización neuquina en el Alto Valle, en tanto en el resto de la provincia de Río Negro no se reconocen dinámicas organizativas similares. También podemos abrir preguntas por la tensión entre el capital extractivo del hidrocarburo y el de la producción frutihortícola, un elemento que la autora trae pero deja abierto, como un horizonte analítico desde el cual retomar la matriz de preguntas que aborda.

No puedo evitar vincular estas reflexiones a la idea de Patagonia como frontera, pues siempre fue un poco “extensión” de otras regiones. Este extenso territorio “chico” en términos de particularidades internas reconocidas desde las planificaciones de desarrollo estatal, refiere a una imagen que se apoyó en una interpretación de integración descrita como alejada de lo metropolitano. Esto no es privativo del caso argentino, Andrés Núñez (2015) explorando la noción de aislamiento en la región de Aysén, refiere a una entrevista a un poblador, que frente a la pregunta por la lejanía dice “yo estoy cerca, los que están lejos son ellos”. Lo lejano y lo cercano en sí mismo tienen, en Patagonia, referencias cambiantes frente a la fuerza de relatos que replican el centralismo en una multiplicidad de fuentes, pero que a pesar de ello, no terminen de ser determinantes. Esta característica hace que la pregunta que tiene Trpin, por la conexión de los microsistemas hacia escalas más amplias, llegue, como rizoma, a una amplitud espacial mucho más dilatada que la pretendida por la autora.

Estos elementos, de integración económica y territorial específica del texto, son interpelados a lo largo del escrito desde

la organización laboral de la fruticultura altovalletana. La aguda mirada sobre la capacidad representativa sindical, la sensación de crecimiento a la sombra de sectores dejados afuera suma a la complejidad de la pregunta por la participación y organización, temática propia de los estudios patagónicos (Conti, 2017).

Pero la especificidad del caso que se expone, permite la pregunta acerca si no hay una suerte de “biopolítica de la manzana”, por darle algún nombre. La posibilidad del ser, en el área frutícola del Alto Valle que se estudia, se asocia a un hacer que está en cambio, donde el control sobre la fruta impacta en el control sobre las propias organizaciones y, en definitiva, los cuerpos. Los cuerpos observados permiten pensar la idea de cuerpo en sí misma.

Hay una tarea que me llamó la atención, la de “llevar un cuaderno de campo”, desconocido antes de la modernización productiva ligada a la llegada de capitales, a partir de la cual se registran numerosas actividades, que en su registro habilitan el control de organismos estatales o por privados, pero mucho más, habilitan el control de compradores externos. El mercado deviene en supervisor, en una “novedad” que permite interpelar las dinámicas de gobernanza desde el rol de los actores. Hay algo de lo escolarizado a lo cual me remite la idea del “cuaderno”, aún más, a ese período territorialiano donde la principal intervención estatal era el inspector de escuela (Teobaldo, 2011).

Hay una legitimación de estas prácticas de supervisión que también remiten a la idea de Serjé (2005) que en las regiones de

frontera el Estado debe recorrerse desde los actores habilitados para ser el Estado. Porque hay permisos cambiantes y agencias en movimientos. Serjé habla desde Colombia y la tragedia del narcotráfico. Estas ideas, en un escenario diferente como el recorrido por Trpin nos remiten, sin embargo, a la idea del ejercicio trasladable del control. Control que en sí resulta constitutivo de prácticas, configuraciones sociales e incluso prácticas corporales, que la autora describe con particular maestría desde los varones erigidos alzándose hacia el cielo y las mujeres, agachadas, tomando lo descartado hasta por los árboles. Así, desde estas figuras tan ilustrativas, volvemos a la pregunta por el Estado desde sus formas no convencionales, o a pensar en escalas no usualmente atendidas. Como indica la autora “La aplicación de las normativas internacionales constituye un campo de análisis complejo que pone en evidencia las desigualdades y los diversos actores implicados en una producción orientada al exterior”, como transformar este desafío en práctica de análisis, es precisamente lo que va resolviendo capítulo a capítulo.

Esta idea de “biopolítica de la manzana”, va de la mano con un ejercicio de calificación de trabajadores, que deben adecuarse a las normativas y tecnologías. Ahora, es interesante cómo esta cualificación, además de involucrar la dimensión del conocimiento, implica impactos en términos de vinculación. La idea de la producción en clave tecnológica se liga a una nostálgica apelación de la desaparición de la relación cara a cara con el dueño del capital. Hay una idea de “patrón” que se desdibuja en administradores locales, que no son igualmente

reconocidos como referentes de reconocimiento. Él quien decide, quien es un buen o mal trabajador, que sólo en la pequeña propiedad aún se liga al propietario, se reconoce en las propiedades más extensas y tecnificadas en cuadros técnicos, que parecen perder dinámicas de afecto.

Esta línea de los afectos como fondo de las interpretaciones aparece como una red que teje e interpela sentidos en el relato que se propone. En ese punto, tanto la pregunta por los vínculos personales, como sondeo profundo a los órdenes cuasi-domésticos se plantean como un horizonte de interrogantes que traen, nuevamente, la pregunta por los cuerpos. Las reglas prácticas de la “biopolítica de la manzana” afectarán, como se muestra en el texto, las posibilidades del autoconsumo en los predios tecnificados, debilitando la base de las formas que históricamente han configurado el territorio desde las dinámicas familiares. El incremento de la falta de autonomía sobre el propio tiempo, que redundará en mayores límites para articular lo productivo con lo reproductivo, va siendo reconocido por la autora como parte de las explicaciones del proceso que la ocupan.

No voy a detenerme en el detalle de los diferentes tipos de migraciones y la construcción de pertenencias, porque este es el fuerte del texto y de la presentación de la autora. Sólo destaco que en mi lectura, reconozco en la obra el valor de construir el análisis desde lo afectivo como constitutivo de lo laboral. El valor de lo doméstico, como parte de los elementos de reflexiones en clave de género, es el último aspecto por destacar de la obra que se presenta. Lo doméstico se introduce como

condición de posibilidad de la producción en sí. En la minuciosa descripción sobre las maneras que se realiza, va emergiendo el análisis de la construcción de una estrecha relación entre mujer y servicio social “desinteresado”, en oposición a toda motivación político-partidaria. La idea de guardiana de los valores morales emerge en la presentación disciplinadora del rol femenino, en un contexto, donde la modernización productiva pone trabas a las prácticas que se desarrollaron para responder a ese disciplinamiento. O sea, las estrategias intermedias para sostener como subalterno un rol central como, por ejemplo, la tenencia de animales para el consumo familiar, se desmantelan en nombre de la exportación.

El delicado equilibrio entre lo productivo y lo reproductivo, que es parte de lo avasallado desde el nuevo orden introduce el concepto de género al análisis de la producción. Esto abre, a la teoría, la necesidad de superar esa escisión. La autora no profundiza más, pero nos permite pensar desde aquí. En lo personal, una de las miradas que me resultan más significativas para romper dualismos, es la que trae las nociones de zombies y cyborgs a la pregunta por los cuerpos que interpelan la modernidad y el colonialismo (Platzeck y Torrano, 2016), cuerpos que no sólo se piensan desde lo individual, sino que se reconocen desde sus vínculos. Cuerpos en descomposición, donde subyace el imaginario zombie (Cohen, 2012), para dar cuenta de cómo impacta en el interior mismo de cada uno, el desmantelamiento de un orden. Cuerpos marcados por las heridas de la modificación, cuerpos que desde las heridas interpelan al orden que se plantea como determinante. Hay algo

del orden de lo observado, que no se reduce a palabras, que nos obliga a la interpelación, y Trpin, en su relato, me llevó a este reconocimiento, donde el orden de lo femenino resulta especialmente clarificador para estas tensiones.

La figura del cyborg (Haraway, 1995), no sólo como ensamble tecnológico, sino como síntesis de aperturas de sentido, también aparece, incluso, permitiendo diluir los límites estereotipados del género. Qué y cómo se ensambla en la tecnología que Trpin describe con tanta claridad, abre una puerta a esta interpelación. Traigo el debate que propone Haraway (1995) en torno al cyborg. La autora plantea el abandono de la idea de “hombre” a favor del nuevo monstruo vigente, pues la idea de hombre remite al pensamiento colonial y falocéntrico de la mirada occidental. El cyborg se aleja de esta idea de un ser idéntico a si mismo, reproducible desde su sexo en el marco de una sociedad jerárquica. El cyborg es un ser en permanente rearmado, que entonces no puede ser cooptado o agotado en una mirada apoyada en dicotomías. En este traspasar la vida natural, la idea del cyborg se presenta como metáfora de órdenes cambiantes, y de allí como base para discutir la perpetuidad de las jerarquías.

Esta idea, que solapada a las referencias a Trpin podría pensarse como alejada o caprichosa, me resulta cercana en tanto permite inscribir la tecnología, esa que determina los cuerpos de manzanas y peras, y entonces de personas, como parte del entramado de las relaciones de poder. La vida se imbrica en la tecnología, la tecnología deviene viva desde la relación. Los límites entre lo vivo y lo no vivo, tal como se piensan en la

modernidad, se desdibujan, y entonces permiten pensar las lógicas de resistencia.

Y aquí volvemos a Trpin, a pensar acerca de la necesidad de revisar el peso determinante de la técnica, que parece desprenderse de reducirla al capital, y a mirar esos otros lugares, como los que transitan las mujeres, como bases de una resistencia, que entonces no es sólo sindical y que trascienda los propios órdenes provinciales, pues algo de esto también encuentra Raguileo en Colonia Sarmiento. Hay algo de lo doméstico que se reconoce en estas trazas cambiantes, donde Haraway observa el potencial del cyborg como metáfora analítica y Trpin explora fundamentos no explícitos del orden sociolaboral. La tecnología, como condena, se desprende de una metáfora de humanidad despegada de sus vínculos, humanos y no-humanos. La posibilidad de cambiar esto proviene de reubicarla como constitutiva de los seres que se constituyen-en y a su vez constituyen lo técnico.

Hay mucho, en el texto que se propone, de confianza en que el ver es la antesala de la transformación. Hay mucho también de la pregunta por cuerpos que se construyen y desmantelan desde relaciones de poder. El camino del territorio al cuerpo se recorre desde las numerosas prácticas que se reconocen vinculadas a la producción de fruta, donde el propio cuerpo de la manzana y la pera es el argumento central de la trama abierta de disciplinamientos sobre los que Trpin nos invita a reflexionar.

En síntesis, la obra que se presenta, ordena niveles de complejidad que remiten a nuevas aperturas. De modo que, además de la riqueza específica del detalle con que caracteriza el

caso, sugiero dejarse llevar por la redacción hacia los ecos de una propuesta profundamente teórica, en un territorio aún desordenado desde el cuerpo analítico existente en torno a lo patagónico.

Me gustaría pensar que la obra de Trpin es un fuerte anclaje para repensar el desafío de abordar un campo de estudios patagónicos, pero ello no sólo depende de la obra en sí sino de las lecturas que inaugure. Espero que este prólogo sirva a este objetivo.

PAULA GABRIELA NÚÑEZ
Profesora del Postgrado
Universidad de Los Lagos
Doctora e investigadora adjunta
CONICET – UNRN IIDYPCA
Bariloche – Sede Andina, Abril 2019

PRESENTACIÓN DE LA AUTORA

Este libro se edita luego de once años de defender mi tesis de doctorado en Antropología Social en la Universidad Nacional de Misiones. El trabajo original se tituló “*Pero siempre estuvo así, es por los compradores del exterior*”. *Producción, trabajo y sindicato en la fruticultura de Río Negro*. Recorrer sus páginas en los últimos meses para realizar algunas correcciones menores requeridas para la presente publicación¹, me sumergió en el trabajo de campo ya casi olvidado que sostuve durante más de dos años en las chacras frutícolas del paraje Contralmirante Guerrico, en el Alto Valle de Río Negro, y me remitió a un presente en el que acontecen transformaciones productivas vinculadas a la expansión de una matriz extractivista que modifica el uso y la disponibilidad de la tierra y del agua.

La zona estudiada constituye una de las áreas de mayor producción de peras de exportación del Alto Valle y de la Argentina. El abordaje de dicho cultivo permitió analizar en escala local el proceso de reestructuración productiva en la fruticultura, caracterizado por su concentración en manos de empresas integradas, por inversiones de tecnología, por la aplicación de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) y controles de calidad y sanidad y por la fragmentación del mercado de trabajo con la absorción de mano de obra temporaria y migrante. Dichas tendencias se mantienen vigentes, profundizándose -sin proyectarse la aplicación de políticas focalizadas- la descapitalización de los/as chacareros/as frutícolas, el relegamiento de la diversidad productiva de alimentos frescos y

la precarización de los/as trabajadores/as, especialmente de los temporarios del norte de la Argentina y de las mujeres rurales.

Inicié en el verano del año 2019 la relectura de la investigación realizada, época que coincide con la cosecha de frutas en las chacras y en la que es inevitable percibir cambios en la dinámica de las localidades que vertebran el Alto Valle: desde la circulación por las rutas pueden observarse los predios productivos dominando el paisaje con cartelera en las entradas que anuncian ser propiedades de empresas agro exportadoras y a los/as trabajadores/as trasladándose a las chacras en motos y bicicletas, mientras los camiones fruteros copan los caminos transportando los bins que contienen las frutas cosechadas en dirección a las empacadoras. Las alamedas y los frutales cargados de peras y manzanas matizan la aridez del suelo con el verde que se impone desde la primavera y algunos puestos de venta de diversas frutas de estación se diseminan al costado de las rutas aguardando algún/a visitante. Sin embargo, esta postal productiva replicada cada temporada en el Alto Valle se vio modificada en los últimos años por la emergencia de torres de extracción de petróleo enclavadas en las chacras. Aquel paisaje que resulta conocido por los/as pobladores/as de la región desde hace casi un siglo, se transformó intempestivamente.

En la redacción de la presentación de una publicación sobre la dinámica frutícola en el Alto Valle, me resulta ineludible compartir un breve comentario sobre recientes cambios en este territorio, a pesar de no abordarlos en dicho estudio. Releer la tesis me situó en debates por los que circulamos para problematizar cómo nuevas apuestas del capital concentrado en

el norte de la Patagonia -junto a políticas de desarrollo sostenidas por el gobierno provincial-, promueven la explotación de hidrocarburos no convencionales, sobre la base de la fractura hidráulica (“fracking”) en áreas de producción agrícola. Esta modalidad de explotación convocó a la constitución de asambleas locales y a la articulación entre organizaciones sociales y sindicales en discusiones y reclamos con relación a las posibilidades de “convivencia” del “fracking” con la producción frutícola en el Alto Valle, generando disputas al interior de una actividad que atraviesa su propia “crisis” -derivada de la concentración productiva y agravada por la falta de políticas específicas de protección, especialmente para los/as pequeños/as chacareros/as-. Los valles irrigados, en los términos en que lo expresan Svampa y Viale (2014), se han convertido en territorios de sacrificio.

La transformación del territorio frutícola no escapa a tendencias de expansión de una lógica extractivista en la que, según Horacio Machado Araoz (2017), se desarticulan las agroculturas que consideran la tierra como fuente de vida y de alimento, para reactualizarse una apropiación y depredación ilimitada de los bienes comunes. En este contexto, la producción agraria se desarrolla como una territorialidad que persiste. De este modo, se advierte en Río Negro un cambio de su economía -en parte históricamente centrada en la producción frutihortícola en los valles irrigados-, hacia una matriz petrolera y minera, tendencia consolidada en la vecina provincia de Neuquén. “Este avance trae como consecuencias una pérdida de tierras productivas producto tanto del uso para

loteos y para la extracción, ambos problemas surgidos al calor del avance petrolero. Según los cálculos de las provincias las tierras productivas perdidas rondarían en 15.000 has” (OPSUR, 2018:1). Específicamente en Allen, área recorrida en el trabajo de campo, desde el año 2014 se explotan hidrocarburos no convencionales y “uno de los cinco yacimientos de gas más grandes del país, que produce el 20 por ciento del tight gas que extrae YPF. Existen actualmente 130 pozos en producción y se proyectan 93 más en los próximos cuatro años” (Álvaro, 2019:1) a costa del avance sobre tierras fértiles bajo riego, en las cuales hasta hace pocos años se producían exclusivamente los mayores volúmenes de peras de la zona.

Dar cuenta de dichos procesos y de los/as actores/as involucrados/as se constituye en un desafío para las investigaciones sociales con anclaje territorial en la región, de modo de aportar a los debates sobre las proyecciones productivas a mediano y largo plazo y sostener la indagación sobre actividades alternativas a la dominancia de modelos de desarrollo que se instalan como un único horizonte posible.

En el área estudiada hace más de una década, la dinámica productiva frutícola que hoy se ve modificada por la explotación hidrocarburífera vertebró la vida cotidiana y el trabajo de trabajadores/as rurales y de sus familias. Este libro, tiene el propósito de adentrarnos en esas experiencias diversas de trabajo y migración que se han dirimido entre los condicionantes impuestos por los mercados y por las patronales y las prácticas sindicales y de confrontación sostenidas por los/as trabajadores/as.

En el año 2005 José señaló “yo le dije al patrón: a ustedes les cuesta entender que antes el trabajador era esclavo, era propiedad del patrón, el trabajador ahora no es así, ahora somos libres, aunque trabajamos por la comida, pero somos libres, cuando queremos nos vamos, porque no pueden hacer lo que quieren con nosotros”. Recuperar en el título la expresión “somos libres, cuando queremos nos vamos” enunciada por un trabajador migrante y registrada durante el trabajo de campo en las chacras de Contralmirante Guerrico, continúa desafiándome a reflexionar sobre las prácticas que se replican en los espacios laborales como actos de protesta y disconformidad, de resistencia a la sujeción, demostrando una tensión en la disponibilidad y en el disciplinamiento de los cuerpos de los/as trabajadores/as por parte de las patronales y de los mercados internacionales y sus normativas de calidad y sanidad. Llegar a trabajar, instalarse en un espacio diferente al de origen, aprender el trabajo, sindicalizarse, irse “si se quiere”, instala en el análisis temporalidades y territorios diversos que se conectan y se modifican desde las prácticas y experiencias sostenidas por los/as trabajadores/as rurales.

Las trayectorias de varones y mujeres marcadas por el origen migratorio y el género emergen como las historias poco visibles que existen detrás de las frutas que consumimos. Dar cuenta de ellas expresa el sentido que me orienta en la producción de un conocimiento territorializado y comprometido, en diálogo con los desafíos que instalan los/as sujetos/as que conocemos en las investigaciones y con quienes transitamos las transformaciones que acontecen en los territorios. Tal como insta Miguel

Bartolomé, me moviliza el reto de “asumir que nos encontramos en un momento donde lo que se requiere es no sólo entender y criticar los acontecimientos actuales, sino también contribuir a imaginar el futuro repensando el presente y haciendo ver, a partir del cuestionamiento de esa construcción arbitraria que llamamos realidad, la pluralidad de realidades posibles” (2003: 201).

1. Con el fin de no modificar el contenido original de la tesis de doctorado, se redactó la presentación y se insertaron pie de página que contienen referencias bibliográficas actualizadas sobre algunos temas que han sido abordados por la autora en posteriores investigaciones. Las conclusiones fueron ampliadas con el propósito de profundizar algunos aspectos no considerados en la versión inicial.

INTRODUCCIÓN

1. La fruticultura y los/as trabajadores/as en los inicios del siglo XXI

Este estudio comenzó en el año 2005 desde los recorridos y observaciones realizados en los predios productivos destinados a la fruticultura de exportación en el paraje Contralmirante Guerrico, en el Alto Valle de Río Negro. En los espacios con plantaciones de peras y manzanas conocidos como chacras, observé las condiciones productivas y laborales, la organización del trabajo y las calificaciones requeridas en las tareas culturales, las cuales se encuentran condicionadas por las exigencias del mercado internacional.

Los/as investigadores/as que desde las ciencias sociales abordamos problemáticas rurales y en particular el trabajo en producciones destinadas al exterior, hemos registrado en los últimos años cambios significativos en la estructura agraria, en el mercado de trabajo, en la inversión tecnológica y en la injerencia de la aplicación de estándares internacionales de calidad y sanidad en las orientaciones productivas y en el trabajo. Estos factores lograron combinar en las relaciones laborales la vigencia de prácticas enraizadas en lo rural y otras consideradas novedosas por los/as trabajadores/as.

Algunos/as analistas contextualizaron estos procesos en una nueva etapa de expansión del capitalismo, definido como globalización, en tanto se ha consolidado una

vertiginosa mundialización de los flujos financieros con la cobertura sin precedentes del mercado, la universalización de una uniformización cultural (Petras y Veltmeyer, 2003) y la concentración de la producción de alimentos en manos de las empresas agroindustriales. En el caso de la producción de fruta fresca en el Alto Valle de Río Negro, estos procesos se relacionan con la reestructuración que pone en evidencia la “relevancia que adquieren las grandes empresas nacionales e transnacionales, con una fuerte capacidad de inversión, de incorporación de tecnología, de acceso a información y los mercados” (Radonich, Steimbregger y Kreiter, 2007: 17), profundizándose las desigualdades que afectan a los eslabones más vulnerables de la cadena, como son los/as pequeños/as chacareros/as y los/as trabajadores/as, especialmente los trabajadores migrantes y las mujeres rurales.

En el desarrollo de este libro, propongo adentrarnos en las relaciones sociales en las que los/as migrantes chilenos/as y los/as argentinos/as de la región y del norte del país se reproducen como trabajadores/as rurales en el marco de los procesos de reestructuración de las cadenas agroalimentarias. En la fruticultura observé que la vigencia de la categoría trabajador rural no es homogénea, sino que está condicionada por la propia dinámica que el capitalismo adquiere en la región, caracterizada por una acentuada concentración productiva en manos de capitales asociados al empaque y a la comercialización de fruta y una paulatina segmentación del trabajo rural según la calificación, el

género y los orígenes nacionales y regionales de los/as trabajadores/as. El repliegue de las tradicionales chacras que dominaron el paisaje altovalletano ante la presencia de empresas agroexportadoras de capitales nacionales e internacionales, ha modificado la dinámica de la región y las condiciones productivas y laborales.

La fruticultura analizada desde un paraje rural permitió conocer la complejidad de las relaciones entre lo local y otras regiones de la Argentina y del mundo. Lo global se ha instalado en las chacras desde la organización del trabajo ante las exigencias de calidad para la venta de frutas frescas al mercado internacional y la presencia de capitales extranjeros en inversiones en la producción primaria, en el empaque y en la comercialización de frutas, al tiempo que las migraciones de temporeros “norteños” argentinos y la permanencia de trabajadores efectivos de origen chileno, denotan también las vinculaciones translocales de un mercado de trabajo ampliado. Más que poner el acento en el fenómeno transnacional o global que define una desterritorialización de las relaciones sociales, se observaron procesos dentro de múltiples territorios interconectados desigualmente (Marcus, 1995; Turner, 2003).

En este contexto, la representación sindical lejos de retrotraerse como marcarían tendencias mundiales, ha promovido la afiliación de trabajadores/as y encabezado acciones directas y negociaciones que coexisten con una variedad de formas de protesta cotidianas e individuales. El

fortalecimiento de UATRE² como interlocutor reconocido por el estado y por las entidades empresariales se ha vinculado al avance del empleo registrado alentado por legislaciones nacionales y controles derivados de las normativas de producción de frutas a nivel internacional. La representación monopolizada por un sindicato único se basó en un trabajador afiliado, efectivo, más vinculado a los trabajadores de las grandes empresas que a las mujeres y a los trabajadores temporarios. Esta tensión en la construcción de una categoría homogénea de lo que es un trabajador rural ha sido historizada y contextualizada desde las observaciones y registros etnográficos.

De esta manera, a lo largo del trabajo de campo observé cómo diversos/as sujetos/as participan en la construcción, reproducción y tensión de la categoría de trabajador/a rural en una producción de exportación.

2. Clase y reproducción social

En este estudio, observar los procesos actuales de reproducción de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo frutícola implica apelar a la categoría de clase social. Según plantea Raymond Williams (2000), el desarrollo del concepto “clase” en su sentido moderno tomó fuerza a partir de fines del Siglo XVIII y se consolidó durante el XIX, en el nuevo contexto de la Revolución Industrial y de los conflictos políticos de las revoluciones norteamericana y francesa. Las diferencias sociales que hasta ese momento eran nombradas como “orden”, “rango”, o “grado”, fueron reemplazadas por la “clase” de la mano de una creciente

conciencia de que la posición social se construye y no se hereda. Ya en el siglo XIX se planteaba la discusión central en torno al concepto: su uso como relación económica (proponiendo dos o tres clases fundamentales) o en un sentido descriptivo (media, alta y baja). Quienes entendieron a la clase como relación enfatizaron los elementos invariantes de la instancia económica y la definieron a partir del concepto de “modo de producción”, otros/as focalizan en la formación social, donde por razones históricas se vinculó la conciencia con la organización para enfrentar las desigualdades (Trpin y Vargas, 2004).

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

Para analizar las transformaciones de la relación entre capital y trabajo en el capitalismo actual refiero al libro *El nuevo espíritu del capitalismo* de los franceses Luc Boltanski y Eve Chiapello (2002). El autor y la autora advirtieron sobre la crisis del modelo de análisis centrado en las clases sociales al modificarse los marcos de referencia “que habían servido para pensar la sociedad en los discursos sobre el mundo social y los análisis científicos” (Ibid.: 398). Es decir,

consideraron que la organización del capitalismo del siglo XXI desarma las equivalencias construidas por el esquema anterior.

Asimismo, allí donde habían sido vedadas las diversidades por los efectos homogeneizantes de las equivalencias sociales, ha sido advertida la necesidad que retornen a la superficie, sin que ello derive en análisis sustentados en una yuxtaposición de individualidades que anuncian la desaparición de la sociedad y sus desigualdades. Boltanski y Chiapello consideraron que:

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

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

En la reproducción de la clase trabajadora hablar de “estrategias” supuso, según Gabriela Schiavoni (1995), apelar a una noción cuyo uso en ciencias sociales ha sido discutible ya que involucró concepciones que atendieron la dimensión de cálculo racional presente en el proceso de

elección, o que observaron el margen real de elección que tienen los/as actores/as. Para Pierre Bourdieu, las estrategias de reproducción social han sido un “conjunto de prácticas, fenomenalmente muy diferentes, por medio de las cuales los individuos o las familias tienden, de manera consciente o inconsciente, a conservar o a aumentar su patrimonio, y correlativamente, a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase” (Gutierrez, 1994: 61).

Considero que las prácticas que han desarrollado los/as trabajadores/as rurales para garantizar su permanencia en el mercado de trabajo y de esta manera su reproducción social y familiar, no pueden observarse como resultado de cálculos conscientes o estrategias llevadas a cabo por sujetos/as que desean alcanzar fines independientes desde acciones meramente instrumentales. Las prácticas de reproducción de la clase no se generan de modo mecánico ante determinadas circunstancias, sino que se experimentan y resignifican colectivamente (Meiksins Wood, 1984). Para Thompson el concepto de experiencia permitiría pensar en este sentido, ya que:

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

Por su parte, Paul Willis ha realizado desde la etnografía una importante contribución al analizar la constitución y reproducción de las clases, considerando la idea de producción cultural para observar “el uso creativo de los discursos, los significados, los materiales, las prácticas y los procesos de grupo, para explorar, comprender y ocupar creativamente posiciones particulares en los conjuntos de posibilidades materiales que se hallan disponibles” (1993: 449). Dichos aportes permiten desestructurar la noción de reproducción social y observar el sentido de las prácticas sociales según las sienten y las conciben los/as sujetos/as, que, en el caso abordado, se han incorporado en un mercado de trabajo flexible y precarizado.

La reproducción de las clases desde esta perspectiva, es analizada atendiendo a actores/as “sometidos” a las limitaciones que impone lo heredado y como producto de las posibilidades de acción de clase en un contexto particular. Tal como señaló Kristi Anne Stolen, se ha atendido a un/a sujeto/a activo/a,

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

Esta mirada en torno a las propias relaciones sociales desiguales en términos de clase, abrió la posibilidad de indagar los modos en que trabajadores/as de diverso origen desarrollaban prácticas de confrontación o de alianza con otros/as trabajadores/as, de conflicto con la propia patronal, repercutiendo estas prácticas en la propia construcción como trabajadores/as.

Algunas de las inquietudes que orientaron el trabajo de campo giraron en torno a observar cómo han significado los/as propios/as actores/as su situación laboral y la complejidad de su condición de trabajadores/as ante patronales diversas y con las que no negocian exclusivamente “cara a cara” y cómo se relacionan los/as trabajadores/as de distintos orígenes nacionales y regionales y con el sindicato que los/as representa.

Estas indagaciones permitieron dejar de observar a los “objetos de estudio” sólo como sujetos/as económicos/as determinados por su situación de clase, sino pensarlos/as como portadores/as de una identidad en la que se dirimían la pertenencia de clase, de género y sus orígenes migratorios, a veces traducidos en adscripciones étnicas.

Observar que los/as trabajadores/as rurales no representan un homogéneo, sino que son varones y mujeres efectivos/as y temporarios/as, formalizados/as o no formalizados/as, y que la propia patronal posee diferentes características según la integración productiva que presenta, permitió atender las diversas experiencias,

representaciones y conflictos que atraviesan las relaciones sociales dentro de las chacras.

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

Estas formas de confrontación fueron pensadas desde James Scott (1997) como resistencias cotidianas. Asimismo, las acciones basadas en la clase fueron complejizadas por las jerarquizaciones laborales presentes en las chacras y en el sindicato, espacios en los que los temporarios y los “nativos”, los varones y las mujeres son presentados y se construyen como trabajadores/as diferenciados/as.

Dentro de la antropología son varios/as los/as investigadores/as que recuperaron el uso de la categoría clase social para pensarla en relación con otras clasificaciones como género y etnia (Smith, 1984; Wallman, 1979; Fenton y Bradley, 2002; Grimson, 2004, Ortner, 1991). Esta perspectiva permitió analizar cómo se constituyen sistemas combinados que definen identidades y relaciones de desigualdad enmarcados históricamente, dado que las clasificaciones no se conciben como categorías *per se*, sino como punto de partida para rastrear “la mutabilidad de las estructuras ideológicas de dominación que se construyen a partir de estas distinciones” (Briones, 1998: 41).

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

3. La vuelta al paraje Guerrico

Este estudio se realizó en Contralmirante Guerrico, ubicado en el Alto Valle de Río Negro, al noroeste de la Patagonia Argentina. El paraje se ubica entre las ciudades de Allen y General Roca, localidades comunicadas en forma alineada por la ruta nacional 22. Por esta vía de comunicación circula una línea de colectivos que conecta por más de 80 kilómetros las diferentes localidades del Valle desde la ciudad de Neuquén, capital de la provincia homónima, hasta Villa Regina, en la provincia de Río Negro.

Contralmirante Guerrico no ha tenido núcleo urbano, por lo que su ubicación se distingue por los carteles indicadores de la ruta 22 y las instalaciones del INTA⁵ filial Alto. Desde el 2003 otra infraestructura matizó el paisaje dominado por las chacras: las instalaciones de empaque de fruta y los

frigoríficos de la empresa Salentein Fruit, ubicada exactamente enfrente al INTA.

Es una zona netamente rural que poseía en esos años chacras frutícolas de diversa extensión, tres calles ciegas⁶, una estación de tren abandonada, una sala de sanidad, una sede de la “policía rural” y dos escuelas primarias.



En Guerrico, las chacras y las calles ciegas en las que trabajan y residen algunas familias, están comunicadas por calles de ripio que delimitan cuadros de 100 hectáreas, por las que circulaba un colectivo durante el período escolar, dependiente de la municipalidad de Allen. El paraje rural contaba al momento de la investigación con una población estable de 2000 habitantes, compuesta principalmente por trabajadores/as rurales, número que se ve modificado en un 100% con la llegada de “norteños” en la época de cosecha de fruta, entre los meses de enero y abril. Las actividades laborales de los/as pobladores/as giran en torno a la fruticultura, producción que requiere la realización de tareas culturales a lo largo de las diferentes estaciones del año.

El paraje Guerrico fue mi objeto de estudio en una investigación anterior realizada entre los años 1999 y 2002

para mi tesis de maestría en Antropología Social de la Universidad Nacional de Misiones. En esa oportunidad centré mi estudio en la reproducción de una adscripción étnico-nacional chilena por parte de descendientes de migrantes chilenos/as que se empleaban en la fruticultura del Alto Valle de Río Negro. La investigación describió el proceso por el cual tanto los agentes del estado argentino como la población de origen europeo y hasta los/as mismos/as descendientes de chilenos/as, contribuyeron a construir un sentido de pertenencia como parte del proceso de reproducción de la condición de trabajador/a frutícola, proceso donde se conjugan el trabajo, la familia y el lugar de residencia (Trpin, 2007). Ser chileno/a se constituyó en un recurso positivo que garantizaba trabajo en las chacras.

Mi regreso al trabajo de campo en las chacras de Guerrico fue motivado por inquietudes vinculadas a cambios socioeconómicos en la Argentina a comienzos del siglo XXI - como la caída de la paridad cambiaria de un peso-un dólar y la expansión sin precedentes de los índices de desocupación- y los efectos que tendrían en la fruticultura.

Las primeras visitas a las chacras partían del supuesto que la devaluación y la desocupación habían incidido negativamente tanto en la contratación de mano de obra local y migrante limítrofe como en la definición de adscripciones identitarias “chilenas” dada la exacerbación de expresiones xenófobas a lo largo del país y la región (Grimson, 2006).

Sin embargo, otras fueron las problemáticas que emergieron desde las observaciones y entrevistas realizadas y que obligaron a redefinir preguntas y la orientación de mi investigación: las chacras de Guerrico a primera vista no tenían la misma presentación ni organización que años anteriores, los/as trabajadores/as chilenos/as que llegaban cada temporada a la cosecha ya no venían y los/as que quedaron en la zona compartían la cosecha de fruta con trabajadores temporarios argentinos provenientes de provincias del norte. Espacialidades y dinámicas de trabajo diferentes a las que recordaba se presentaron para ser exploradas nuevamente.

Los cambios observados en la composición del mercado de trabajo se vieron reflejados en las jerarquías dentro de las explotaciones frutícolas: los varones y migrantes chilenos conocidos en la investigación anterior, ocupaban los lugares de mayor calificación y reconocimiento, al tiempo que los trabajadores temporarios nacionales se insertaban en los lugares más precarizados. Estas modificaciones en el mercado de trabajo han sido condicionadas por una profundización de la concentración de la tierra en manos de capitales invertidos en la producción directa y vinculados al control de otros eslabones de la cadena agroexportadora como la clasificación, empaque, refrigeración y comercialización de fruta.

La investigación iniciada dejó de focalizarse exclusivamente en las adscripciones identitarias de los/as trabajadores/as para analizar las condiciones laborales y la

reproducción cotidiana de los/as trabajadores rurales ante la consolidación de la presencia de las agroexportadoras, la injerencia de las normativas internacionales de calidad y la circulación de trabajadores temporarios de norte de la Argentina. Esto me permitió enriquecer el conocimiento del mercado de trabajo en la producción frutícola ante un contexto que algunos sociólogos han calificado como una “nueva ruralidad”, en la que la “convivencia” de nuevos y viejos actores sociales ha generado prácticas de reproducción y de confrontación entre los mismos.

A lo largo del siglo XX la fruticultura se consolidó con vistas al mercado interno y externo y se sostuvo sobre una marcada diferenciación entre propietarios de chacras y trabajadores rurales, división vinculada al inicial acceso a la tierra y los orígenes nacionales de los/as migrantes internacionales. La historia de la fruticultura ha permitido articular espacialidades diversas y contextualizar los cambios en las condiciones productivas y laborales al expandirse patronales que ya no son exclusivamente el/la chacarero/a regional de origen europeo: las interconexiones entre lo global y lo local son experimentadas por actores concretos.

La investigación se basó en el trabajo etnográfico realizado junto a los/as trabajadores/as residentes en el paraje⁷ y a aquellos trabajadores temporarios que se instalaban en la zona durante la época de cosecha, además de entrevistar a los propios empleadores de mano de obra, a diferentes agentes estatales vinculados a la producción

frutícola y a la dirigencia y afiliados/as sindicales. A lo largo de los años 2005 y 2006 la observación y las entrevistas realizadas permitieron elaborar una descripción de condiciones y definiciones sociales que no quedaron plasmadas en documentos escritos u oficiales, así como recuperar representaciones de lo que piensan y dicen la variedad de sujetos partícipes de la dinámica productiva (Guber, 2001), perspectiva que fue complementada con la consulta de datos estadísticos y documentos de organismos provinciales, nacionales e internacionales.

En el paraje Guerrico contacté más de 30 familias de origen chileno y argentinas, algunas de las cuales conocía de mi trabajo anterior. Para este estudio se seleccionaron siete casos dadas las posibilidades de accesibilidad y continuidad en el trabajo de campo. La particularidad que las unifica es que trabajaban en las chacras en forma permanente pero se distinguían por insertarse en diferentes tipos de explotaciones: tres trabajaban y residían en predios de entre 5 y 20 hectáreas cuyos patrones eran locales, otras tres residían y trabajaban en explotaciones de hasta 50 hectáreas cuyos propietarios eran de la zona y poseían también plantas de empaque de fruta y una de las familias trabajaba y residía en un predio de más de 50 hectáreas cuya propiedad pertenecía a una empresa de capital internacional.

Los registros elaborados a través de la observación directa y de las más de 40 entrevistas realizadas, permitieron comparar las relaciones laborales y las actividades que se

realizaban en explotaciones de distinta extensión. Los matices en la organización del trabajo se vincularon a cómo ante la presencia de una mayor extensión de las explotaciones se observó: una jerarquización laboral más compleja y una división de las tareas culturales, la limitación de las posibilidades de reforzar la reproducción familiar de los/as trabajadores/as a través de otras actividades como la cría de animales o la realización de huertas dada la minuciosa aplicación de las normativas de sanidad y calidad internacional, así como la derivación de las demandas individuales y colectivas a UATRE a través de delegados/as o al “arreglo” anticipado de los salarios desde los cuadros intermedios de las empresas.

A la representatividad sindical accedí desde la observación y el registro de acciones directas como cortes de ruta y “paros de actividades”, asambleas de delegados/as, entrevistas con delegados locales y con el Delegado Regional de Río Negro y Neuquén y con mujeres integrantes de las seccionales. También participé de reuniones, actividades y capacitaciones con miembros de la Red de Mujeres Rurales en las sedes de Cipolletti, Allen y Buenos Aires.

Las diversas miradas sobre el trabajo en las chacras fueron recuperadas a partir de entrevistas y materiales escritos (diarios regionales y nacionales, folletos y publicaciones del sindicato), así como del registro de charlas entabladas con propietarios de chacras, empresarios, sindicalistas y con las propias familias de trabajadores/as de origen chileno y los

trabajadores temporarios “norteños”. Encuentros con tucumanos, entrerrianos y correntinos fueron registrados en los momentos de cosecha y descanso de estos trabajadores en una explotación de 20 hectáreas durante el verano de 2006, permitiéndome conocer su manera de trabajar y de relacionarse con la patronal y con sus compañeros.

Como parte del trabajo de campo fueron entrevistados agentes del estado vinculados a la fruticultura como empleados de Catastro del Municipio de Allen y miembros del área técnica y de censos de la Secretaría de Fruticultura del Gobierno de Río Negro y de la FUNBAPA⁸. Coincidentemente los responsables de estos cargos provenían de familias de chacareros de la zona, por lo que sus relatos han aportado información sobre la mirada que los mismos poseen de los cambios en la fruticultura. Para reforzar estas versiones también se han establecido contactos con pequeños/as propietarios/as.

La prioridad de una perspectiva etnográfica en la investigación no implicó dejar de lado la información documental y cuantitativa que esclareciera las transformaciones productivas y sociales del Alto Valle de Río Negro y de las zonas de provisión de mano de obra chilena y “norteña”. Esto contribuyó a situar históricamente a los actores sociales que había identificado en la unidad de estudio. Para ello consulté fuentes secundarias sobre historia regional y sobre sociología y antropología rural en bibliotecas de la Universidad

Nacional del Comahue (UNCo), del Grupo de Estudios de Sociología Agraria (GESA) de esa universidad, de la Universidad Nacional de Misiones y de su Grupo de Estudios Rurales y Desarrollo (GERD) y de la Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Las estadísticas provenientes de la Secretaría de Fruticultura de Río Negro, de UATRE y del INDEC⁹ fueron procesadas para acceder a los tipos de producción dominantes de la zona, las tendencias en la propiedad de la tierra y datos acerca de los trabajadores rurales del paraje, de Allen y del Alto Valle en general.

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

4. Organización del texto

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

En el capítulo I “Relaciones de lo local y lo global en una producción de demanda externa”, se desarrolla el comienzo de mi trabajo de campo en una chacra de Contralmirante Guerrico, momento que me permite señalar las novedades percibidas en el espacio frutícola y el modo de abordarlo desde lo que se conoce como “etnografía multisitio”. La presencia de trabajadores/as de diverso origen y de capitales y normativas internacionales llevan a posicionarme desde una perspectiva que atendiendo la

dinámica productiva en términos de territorio dialoga con las interacciones entre lo local y lo global. La conformación de un sistema agroalimentario y las problemáticas derivadas de la migración de mano de obra en el espacio rural no son ajenas a las desigualdades presentes en la dinámica del capitalismo actual en la cual se inserta la producción frutícola.

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

En el tercer capítulo “La organización laboral en las chacras y la aplicación de la BPA” describo las tareas y las calificaciones presentes a lo largo de un ciclo anual en una chacra considerada “mediana”. Desde casos etnográficos concretos observo la diferenciada organización del trabajo y las experiencias laborales de los hombres y mujeres que residen y viven en chacras de propietarios locales y de aquellos que pertenecen a

empresas integradas o de capitales internacionales. En este capítulo también detallo las transformaciones en las condiciones laborales, derivadas de la aplicación de las normativas internacionales de sanidad y calidad.

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

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

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

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

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

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

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

Por último, las conclusiones. Además de presentar un recorrido por los diversos temas trabajados, pretende transformarse en una invitación a recuperar en el análisis de las relaciones laborales la categoría de clase social y de experiencia en articulación con el género. Considero que en los estudios socioantropológicos debe explorarse la observación y el análisis de las condiciones en las que los hombres y mujeres se reproducen como trabajadores y trabajadoras -en contextos de relación de lo global y lo local- y lo que los/as propios/as trabajadores y trabajadoras hacen de esas condiciones, así como las marcas del género en el trabajo.

2. Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores.

3. E. P. Thompson junto a Pierre Bourdieu y Anthony Giddens pueden considerarse movilizadores de una visión constructivista de la teoría social. Desde la década de 1970 estos pensadores, a pesar de sus diferentes procedencias teóricas y disciplinares, marcaron una crítica a las visiones estructuralistas y deterministas de la acción social. Aunque con matices, coincidieron en observar la realidad social en términos de construcciones históricas.

4. Leonilde Servolo de Medeiros observa la disputa que en el agro brasileiro suscita la

vigencia de las categorías de trabajador rural, asentados o agricultores familiares para diferentes organizaciones sindicales rurales.

5. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.

6. Asentamientos de familias trabajadoras alineados en calles rurales.

7. En las chacras de Guerrico los/as trabajadores/as rurales que residían y trabajaban en las chacras constituyeron -junto a sus familias- el soporte productivo dentro de los predios de los patrones, al tiempo que son hombres y mujeres emparentadas quienes cotidianamente reproducían su condición de familia trabajadora.

8. Fundación Barrera Zoofitosanitaria Patagónica.

9. Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina.

CAPÍTULO I

RELACIONES DE LO LOCAL Y LO GLOBAL EN UNA PRODUCCIÓN DE DEMANDA EXTERNA

1. La etnografía ante lo local y lo global

A tres años de no circular por las chacras de Guerrico, al retomar mi trabajo de campo en enero de 2005 algunas novedades en ese espacio rural me resultaron llamativas. Cuando llegué a la chacra en la que vivían Roble y Rosa noté la presencia extendida de carteles ubicados en postes de madera en los extremos de las filas de frutales con la escritura UMI¹⁰, otros indicando variedades y números de cuadros, e incluso el destino internacional de la fruta. También resultó curiosa la ausencia de la huerta que mantenía Rosa y de los animales de corral así como la limitada circulación de uno o dos perros alrededor de las casas de las familias residentes. Los recipientes de agroquímicos y fertilizantes vacíos estaban amontonados bajo un techo de chapas en cercanía al galpón que resguardaba el único tractor de la chacra, diferente a la dispersión habitual de tachos y tambores entre frutales, acequias y canales de riego observada en otros años. Incluso sobre un lateral del tinglado yacía colgada una capa de color amarilla y una máscara utilizada para la aplicación de agroquímicos¹¹.

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

Otra presencia no pasaba desapercibida en las chacras de Guerrico: sobre la ruta nacional N° 22 frente al predio ocupado por el INTA sede Alto Valle, donde había 10 hectáreas sin producir, se levanta desde el año 2004 la empacadora y frigorífico Salentein Fruit, de capitales europeos¹². Las instalaciones, de más de 5.000 mts², fueron parqueizadas en toda su extensión, un sector quedó reservado para oficinas, a las que se accede desde la entrada principal luego de cruzar una laguna con peces de colores. Sobre uno de los laterales que daba hacia la ruta se proyectó la plantación de algunas variedades de frutales a modo de “muestrario” para los compradores del exterior que visitaban anualmente la empresa. Cualquier viajero/a que circula por esa ruta no deja de observar esta infraestructura con un diseño acabado, que irrumpe la monotonía de las alamedas de las chacras de alrededor. Para un productor de

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

La instalación de Salentein en este paraje rural fue acompañada por otras novedades: en las chacras recorridas recordaba que había frutales viejos y abandonados, malezas entre las filas de manzanos y en las acequias, además de distintas variedades de frutas de pepita y carozo, sin embargo me encontré con plantaciones recientes exclusivamente de peras. Además, en las tranqueras de ingreso de la mayoría de los predios productivos se veían carteles que anunciaban ser propiedades de agroexportadoras instaladas en la zona.

¿Qué había sucedido en estos años en Guerrico? ¿A qué procesos respondían las modificaciones del espacio y de las condiciones de trabajo? ¿Cómo se vinculaban estas transformaciones con la consolidación de los llamados “sistemas agroalimentarios” mundiales?

Estos interrogantes que denotan procesos de transformación productiva y laboral llevaron a repensar mi lugar como investigadora ante un objeto de estudio que trascendía “lo local”. Fue el mismo Roble quien desde su respuesta “es por los compradores del exterior” situaba lo

local en una espacialidad mayor, externa, que rompía con los parámetros de trabajo de campo etnográfico delimitado en un contexto acotado en tiempo y espacio. Las proyecciones de la investigación que resultaban novedosas constituyeron desafíos teóricos y metodológicos necesarios de atender. Al respecto, George Marcus en su trabajo *Ethnography in/of World System: the emergence of Multi-Sited Ethnography* (1995) reflexionó sobre la urgente adaptación del trabajo etnográfico a objetos más complejos, donde el investigador debe moverse desde su “sola localización de sitio convencional” a una contextualización de construcciones macro de un orden social más grande, desde lo cual se presentan sitios múltiples de observación.

La investigación “multi-localizada” que propuesta por Marcus se diseñó en torno a cadenas, a trayectorias, a conexiones y a yuxtaposiciones de las localizaciones en las cuales el/la etnógrafo/a establece una cierta presencia con una lógica explícita, postulada desde la asociación o la conexión entre sitios que se alejan y se acercan según las problemáticas. De hecho, para el etnógrafo citado, el sistema del mundo no debe analizarse como el marco holístico teóricamente constituido que da contexto al estudio contemporáneo de la gente o de los temas locales observados de cerca. Más bien, como sostiene Michael Burawoy (2001), el contexto global se estudia construido desde organizaciones, instituciones y comunidades concretas que se estudian de primera mano. El autor refirió a la emergencia de una “global ethnography” y afirmó que la

compresión del tiempo-espacio no es tan universal como los cosmopolitas demandarían, sino que ha sido un proceso muy desigual y un artefacto fabricado y recibido en lo local, por lo que lo global no es pensado uniformando lo local.

Desde estas perspectivas, los cambios observados en terreno y vinculados a espacialidades mayores se constituyeron en objetos etnográficos. Se analizaron de este modo las experiencias de la globalización cuyos efectos no son homogéneos sino heterogéneos, específicos y concretos. Incluso esos efectos son apropiados por los grupos nacionales, regionales y locales para sus propios intereses, integrándose una proyección de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba. Se abrieron con estos aportes, nuevas posibilidades de trabajo etnográfico que incorporan el diálogo con la geografía y la historia. Los niveles local y global dejaron de ser pensados como entidades autónomas o dirigidas por una relación causa/efecto para ser analizados como partes que se interconectan y (des)conectan en procesos de cambio de larga duración y en función de problemáticas concretas.

En concordancia con estas posiciones, la relación del espacio local con la dimensión de lo global no resulta ajena a la producción frutícola. Para pensar esta vinculación se considera oportuna la noción de territorio de la geografía contemporánea (Harvey, 2005; Soja, 1989), que tiene conexiones con el concepto de articulación social¹³. A diferencia de la noción de dependencia, el territorio describe los flujos en múltiples sentidos, dando cuenta de la

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

Tal como sostiene Mastrángelo, en la investigación que analizó las consecuencias que un megaproyecto minero transnacional generó en una comunidad rural catamarqueña, es posible captar los “vínculos e interconexiones” que en este momento de la historia hacen del mundo un sistema integrado desigual y heterogéneo, dando testimonio de los términos materiales en los que tiene lugar uno de esos “momentos críticos de expansión o interconexión del mundo, y explicando por qué algunas interconexiones predominan sobre otras” (Wolf, 1982: 15 en Mastrángelo, 2004: 27).

Boruchoff (1999) en una posición cercana a Marcus y Burawoy, compartió la visión sobre el capitalismo como fenómeno global vinculado a procesos de territorialización. En este sentido, la producción frutícola ha constituido una configuración territorial en la que se encuentran diversos agentes que materializan relaciones variadas y desiguales con lo global y lo local.

Lejos de la visión instalada por los proyectos de promoción rural, reconocer a los territorios locales “aconteciendo” significa pensarlos como “un espacio construido *por* el tiempo y *en* el tiempo, de manera que cualquier segmento de un territorio (...) es

resultado/proceso del tiempo de la naturaleza y de un tiempo de los seres humanos y los pueblos que han habitado y habitan en él” (Ther, 2006:15). Para el caso estudiado, se analiza cómo las configuraciones establecidas por el mercado internacional son experimentadas de diferente manera por una diversidad de actores sociales, al tiempo que metamorfosean las territorialidades de los espacios locales.

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

Desde la década de 1960 fueron profundos los debates que emergieron como consecuencia de los reordenamientos políticos generados por la Segunda Guerra Mundial, la emergencia de Estados Nacionales en los territorios “no occidentales” y la producción de investigaciones sobre Asia y África desde otras disciplinas e incluso desde los propios “nativos”. Para la antropología el proceso de repensarse como ciencia ante un contexto mundial que puso en discusión el objeto “tradicionalmente” asignado -las sociedades simples de los países coloniales-, conllevaron al cuestionamiento de la autoridad del relato del antropólogo europeo, la redefinición de las escalas de análisis y la incorporación de categorías y técnicas de investigación de

otras disciplinas como la sociología, la historia, la geografía y la ciencia política¹⁴.

Eric Wolf fue uno de los antropólogos pioneros en conectar sus descubrimientos en localidades específicas con teorías más abarcadoras. El propio Wolf reconoció que a medida que ampliaba su alcance en el abordaje de las “sociedades complejas”, se tornaba necesario situar sus trabajos de campo en una matriz de relaciones que abarcaran las poblaciones locales. Con esa finalidad defendió la incorporación de la historia social en el estudio de campo, así como el uso de perspectivas marxistas utilizadas de modo flexible¹⁵. Para Wolf los procesos históricos y políticos más amplios funcionaban en contextos locales, los cuales produjeron frecuentemente resultados imprevistos (Feldman Bianco y Lins Ribeiro, 2003).

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

Wolf fue considerado por Lins Ribeiro y Feldman Bianco un precursor de los análisis antropológicos sobre la “globalización”. Para el antropólogo y antropóloga de origen brasileño, Wolf realizó investigaciones que dieron

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

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

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

homogeneización. Dialogar con Wolf en la vigencia de la historicidad y la interrelación de diferentes dimensiones de los objetos antropológicos habilita la delimitación de sitios múltiples interconectados sin caracterizar el sistema mundial como bloque. Más bien se atendieron determinadas dinámicas que no se consideran de antemano en una sola dirección, ya que la totalidad se transformó en un procedimiento conceptual y no en una premisa.

El abordaje de las condiciones laborales en una producción de exportación como es la fruticultura, permitió poner en evidencia distintas formas de conexión entre local y lo global sin reproducir una lógica que se centre en los efectos uniformantes del “sistema mundial”. Tal como propone Marcus, el propósito de la etnografía viró hacia una restauración de la historia, la territorialidad y la agencia de los/as sujetos/as en la recepción y en la contestación de los procesos globales en múltiples territorialidades. La etnografía miró lo global según lo producido en lo local. Así la globalización ha sido parte de la producción de las (dis)connections que se ligan en problemáticas concretas, cuyos efectos, tal como señalé son hacia arriba y hacia abajo.

En el caso que me ocupa, las diversas relaciones de lo global con lo local se reflejan en la presencia de inversiones directas de capitales internacionales en la producción, empaque, conservación y transporte de frutas. También se registró en la vigencia de normativas de calidad y sanidad en las chacras, en los monitorios internacionales que la

aplicación de tales normas demandan y en los cambios de las variedades de fruta producidas en función de las demandas del “consumidor”.

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

En este sentido, a pesar que esta investigación recupera las transformaciones en el territorio frutícola, comparte con las perspectivas multisituadas el hecho de incorporar diferentes eslabones del proceso de esta producción, como el trabajo directo en las chacras, los agentes empresariales, los monitoreos estatales, los procesos laborales estacionales, así como las diferentes modalidades de conflicto localizadas dentro de las chacras, en las rutas o en las asambleas sindicales. Estos aspectos a lo largo del

trabajo de campo pusieron en evidencia la complejidad que encierra la comprensión de las relaciones entre lo global y lo local desde la propia percepción de los hombres y las mujeres vinculados a la fruticultura.

2. Los sistemas agroalimentarios en el capitalismo actual

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

Los cambios en el espacio rural -como los señalados como novedosos para el Alto Valle de Río Negro- han sido considerados parte de la llamada “nueva ruralidad”, la cual fue caracterizada como la pérdida del protagonismo de los pequeños y medianos productores como dinamizadores de lo rural, profundizándose la presencia de empresas integradas a las demandas del mercado internacional. Miguel Teubal sostuvo que muchos de los fenómenos que se agudizaron en América Latina reflejan “la precarización del empleo rural; la multiocupación; la expulsión de medianos y pequeños productores del sector; las continuas migraciones campo-ciudad” (2001: 47), acompañado por la

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

Cómo calificar el contexto en el cual se desarrollan estos fenómenos ha sido un tema ampliamente debatido por las ciencias sociales, económicas y políticas, coexistiendo corrientes que –presentadas desde trazos amplios– enfatizaron la originalidad o no del proceso global. Algunos/as analistas sostuvieron que la globalización es una modalidad propia de la reproducción del capitalismo (Wallerstein, 1991; Petras, 2000; Petras y Veltmeyer, 2003), por lo que la organización del orden internacional no sería más que la expresión de las relaciones sociales y de poder que se establecieron en la esfera de la producción. Otras posiciones consideraron que el orden actual sería protagonizado por un intenso e inédito proceso de expansión económica-tecnológica que tendería a disolver las barreras culturales, nacionales y políticas, quedando el sistema homogeneizado por la democracia liberal y la

economía de mercado (O'Brien, 1992 y Fukuyama, 1992) respaldado por el “pensamiento único” (Campins: 2007).

Más cercanos a la primera perspectiva pero incorporando aportes de Max Weber, Boltanski y Chiapello (2002) presentaron algunos puntos de discusión novedosos sobre la situación del capitalismo actual. Si bien sus análisis estuvieron pensados desde problemáticas que dominaron la escena europea a fines del siglo pasado, inspiraron la observación de fenómenos en mi trabajo de campo. Retomando a este autor y esta autora franceses, las actuales condiciones laborales en una producción de exportación - orientadas por la implementación de reglamentaciones de sanidad y de seguridad laboral provenientes del “exterior”-, pueden pensarse como parte de una “ideología que justifica el compromiso con el capitalismo”. También la vigencia de una imagen de redes que respalda la consolidación de lo que el autor y la autora califican como “ciudad por proyectos”, se reflejó en la fruticultura a través de la proyección de la trazabilidad en la producción y de la orientación productiva que han definido las empresas agroexportadoras.

Boltanski y Chiapello consideraron que los últimos 20 años han estado marcados por un capitalismo floreciente, caracterizado por altas tasas de ganancias y acumulación en manos de empresas multinacionales, proceso que se relaciona con una mayor desigualdad en la distribución de la renta¹⁶ y con la desestructuración de canales y mecanismos de crítica al capitalismo consolidados a mediados del siglo XX. Señalaron:

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

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

Para lograr la adhesión de las personas indispensables para la continuación de la acumulación, el capitalismo tuvo que incorporar un espíritu susceptible de proporcionar perspectivas de vida seductoras y excitantes, y que ofreciese a la vez garantías de seguridad y argumentos morales para poder continuar haciendo aquello que se hace (...). El espíritu del capitalismo debe

responder a una exigencia de autojustificación, sobre todo poder resistir la crítica anticapitalista, lo que implica un recurso de convenciones de validez universal en cuanto a lo que es justo e injusto (Ibid.:68).

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

Si bien no son los fines de esta investigación tratar las “estrategias empresariales” que tienden a organizar una producción de exportación como la fruticultura, cabe recuperar estos análisis para pensar cómo el capitalismo conexionista se experimenta en la cotidianeidad de los/as trabajadores/as.

Las exigencias de calificación que han sido promovidas desde las empresas para la “apuesta a un proyecto en común”, la incorporación de cuadros de gestión y control, las exigencias de “trazabilidad” que orientaron un seguimiento de la productividad y las redefiniciones del

lugar del sindicato como órgano de negociación salarial, denotan una dinámica capitalista con características que limitan la crítica al “proyecto”. Incluso situaciones consideradas “precarias y flexibles” por el sindicato, tendieron a instalarse sin explícita resistencia, compensadas con los beneficios obtenidos por la aplicación de normas de seguridad e higiene laboral como procedimientos incuestionados que “favorecen” al trabajador.

Las nuevas modalidades de relación entre el capital (cuya propiedad no está exclusivamente en manos del/la chacarero/a local con el/la que el/la trabajador/a podía establecer una negociación cara a cara) y el trabajo irrumpieron como parte de un modelo de producción orientado y controlado por normativas y exigencias externas. Ello se ha reflejado en las condiciones laborales y en el consumo que trascendieron los términos territoriales inmediatos: diversos espacios se vincularon a través de los controles de trazabilidad y sanidad de los “sistemas agroalimentarios” (Cavalcanti; Ramalho Ramos y Belo Da Silva: 1998).

La redefinición de un sistema mayor que ha orientado la interconexión de territorios se basa en una nueva división del trabajo en la agricultura. La internacionalización de la agricultura del “Tercer Mundo” se consolidó promovida en gran medida por el estado, en la que tanto el desarrollo de la producción agroexportadora como la consolidación de los sistemas agroindustriales desplazaron la producción

diversa de alimentos básicos. Las formas organizativas que se han aplicado en la agricultura de los países altamente industrializados se concretaron en la integración vertical mientras que la agricultura bajo contrato¹⁷ se difundió en el “Tercer Mundo” e influyó sobre las formas en que los/as campesinos/as, los/as productores/as y los/as demás actores/as sociales de la agricultura y la sociedad rural se relacionan con el sistema agroindustrial.

“Por los compradores del exterior” sostendría el encargado Roble, en realidad de los/as compradores/as y consumidores/as que se transformaron en una ficción desterritorializada pero desde los/as cuales se promovió la vigencia de esa “ciudad por proyectos” o más bien proyectos empresariales a los que referían Boltansky y Chiapello. Los/as trabajadores/as de las chacras se vincularon con los/as compradores/as y consumidores/as a través de un producto que no ven después de cosechado pero en el que se sellaba la “garantía de origen”, marca de conexión con el inicio de la cadena que debe reflejar la confiabilidad necesaria para ingresar al sistema agroalimentario.

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

en la que los/as actores/as locales se han involucrado desigualmente.

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

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

Los trabajos sobre sistemas de alimentación propusieron explicar los sistemas internacionales de producción a lo largo del tiempo y del espacio, y vincular las relaciones internacionales de producción y consumo de alimentos con las formas de acumulación. Para el análisis de la producción frutícola apelo a estas tradiciones dentro de los estudios agrarios del siglo XX, en tanto permitieron pensar cómo las políticas agrarias y de alimentación se encontraban relacionadas con los “regímenes alimentarios mundiales”.

Incluso vale recuperar aquellos aportes de los “regulacionistas” que conservaron en sus análisis la relevancia de los estados nación como interventores en la economía para observar “los cambios en las prácticas estatales y en las reglas que gobiernan los sistemas alimentarios y cómo estos cambios (en las prácticas estatales) modelan a su vez las modificaciones en los sistemas agroalimentarios o se transforman en función de tendencias estructurales de crisis del sistema alimentario” (Ibid.: 27). Como analizaré, novedosas prácticas regulatorias de la fruticultura vertebran a diferentes actores sociales desde la producción primaria hasta la exportación de fruta fresca, siendo el estado un agente fundamental en el monitoreo de la sanidad y la calidad de los productos, así como en el control de las condiciones laborales de los trabajadores.

Desde el año 1999, las exigencias de sanidad y calidad concretadas a través de la aplicación de las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) se articularon con las inversiones de capital internacional en la producción directa, proceso que responde a un régimen alimentario dominante que reconfiguró la territorialidad del Alto Valle de Río Negro.

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

(...) la más reciente literatura sobre estudios agrarios está equitativamente dirigida hacia algunas cuestiones claves –interacción entre “global” y “local”, dualismo sociedad/naturaleza, homogeneización/resistencia y

otras- de manera que ninguna de ellas parece estar destinada a prevalecer sobre las otras en el transcurso de la próxima década (Ibid.: 32).

3. Trabajo rural y migración

Además de los controles de la calidad de la fruta producida y de la sanidad ambiental, las regulaciones internacionales sobre la producción de fruta fresca han involucrado nuevas exigencias de calificación laboral y la inspección de las condiciones de trabajo de la mano de obra. Según Cavalcanti; Ramalho Ramos y Belo Da Silva, el mercado de trabajo debió ajustarse a las nuevas demandas “por el impacto de control de calidad de la producción, y, por consecuencia, del nivel de control sobre el trabajo” (1998: 103).

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

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

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

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

trabajo que conviven a modo de “tradicionales” y “modernas”, “flexibles” o “reguladas” en el agro actual.

Sutty Ortiz advirtió que en las producciones rurales:

muchos economistas argumentan que la precarización tiene sus límites. Una de las desventajas de (por ejemplo) contratos temporarios es que no logran la lealtad del trabajador (...). Por lo tanto, los productores capitalistas no precarizan a todos sus trabajadores (2001: 32).

Boltanski y Chiapello en el análisis que realizaron del capitalismo de fines del siglo XX, sostuvieron que en el mercado de trabajo asalariado se percibe una dualización:

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

En la fruticultura, debemos incorporar esta dualización como reflejo de la particularidad presentada por los trabajadores temporarios, quienes han sido históricamente migrantes limítrofes y de otras zonas de la Argentina. Según Marcus (1995) la temática migratoria y la configuración de los mercados de trabajo constituyeron el marco de estudio más común de la investigación multi-localizada al analizar las conexiones entre los movimientos territoriales y el trabajo. Al crecimiento de los flujos de las inversiones de capital, el comercio y los productos culturales, se suman la de hombres y mujeres que constituyeron

parte de redes transnacionales/transregionales con presencia en múltiples localidades¹⁸. Esta perspectiva invita a un análisis de las redes que atraviesan fronteras y regiones sin una radicación definitiva de los/as migrantes.

Para el caso que me ocupa, cabe recuperar los trabajos sobre migración laboral apoyados en diferentes perspectivas. Hasta los años `70 tuvieron predominancia las investigaciones conocidas como “neoclásicas”, que sostuvieron una mirada sobre las migraciones como el resultado de la desigual distribución espacial del capital y del trabajo. Desde esta posición, se afirmó que en algunos países o regiones el factor trabajo ha sido escaso en relación con el capital y, por consiguiente, su precio -el nivel de los salarios- ha sido elevado, mientras que en otros países o regiones ocurre lo contrario. En consecuencia, los/as trabajadores/as tienden a moverse desde países o regiones en los que la mano de obra ha sido abundante y los salarios bajos, a otros donde la mano de obra ha sido escasa y los salarios altos, contribuyendo este movimiento a la redistribución de factores de producción y a la equiparación de salarios. Desde esta visión, las migraciones serían el resultado de decisiones individuales tomadas por actores racionales que buscaron aumentar su bienestar, optando por trasladarse a lugares donde la recompensa por su trabajo sería mayor que la que obtienen en su país.

La perspectiva neoclásica ha sido ampliamente criticada por no lograr dar cuenta de una problemática social más compleja. Las migraciones no serían mecánicamente orientadas a partir

de estrategias individuales, porque, tal como analizó Joaquín Arango se corre el riesgo de:

reducir mecánicamente los factores determinantes de las migraciones, por tratar indiscriminadamente a todos los migrantes y todas las sociedades implicadas en la migración como si fueran homogéneos; por optar por una perspectiva estática (2003: 10).

Por otro lado, la teoría de los mercados de trabajo dual, identificada con Michael Piore (1979) permitió observar que las migraciones han obedecido a una demanda permanente de mano de obra en las sociedades industriales avanzadas, lo cual produce una segmentación en sus mercados de trabajo. Estas economías han requerido trabajadores/as foráneos/as para ocupar los puestos que rechazan los/as trabajadores/as nativos/as. Esas actividades estarían caracterizadas por ser mal pagas, inestables, no cualificadas, peligrosas y de poco prestigio.

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

migraciones han reforzado las desigualdades en lugar de contribuir a reducirlas.¹⁹

Suarez Navas (1998) consideró que,

tanto porque los trabajadores migrantes ocupen puestos laborales no cubiertos por trabajadores autónomos o porque su presencia acelere los procesos productivos y aumente la demanda de fuerza de trabajo afectando su precio, la mano de obra migrante constituye un factor clave en la expansión de los procesos productivos. Y así contribuye a la expansión del sistema capitalista mundial” (Benencia, 2006: 140).

Desde estas últimas líneas de análisis es que situé la presencia de mano de obra migrante en la fruticultura intensiva del Alto Valle de Río Negro, ya que, tal como sostienen Castles y Miller (2004), quizá lo más característico del empleo de los migrantes ha sido la creación de núcleos o la concentración en puestos y sectores económicos particulares, situación que reflejada en el mercado de trabajo estudiado.

En este sentido, los/as chilenos/as y “norteños” se emplearon en puestos de trabajo que no han sido cubiertos por la mano de obra local y a los que accedieron a través de contactos personales e institucionales. La presencia de los/as migrantes permite pensar la producción frutícola más allá de los límites espaciales del Alto Valle y como parte de un proceso social y económico complejo que configura la movilidad territorial de trabajadores/as.

Históricamente se emplearon en la zona trabajadores/as temporarios/as provenientes de Chile, muchos/as de los/as cuales se radicaron y se transformaron en trabajadores

efectivos. Desde el 2001 con la devaluación del peso argentino en relación al dólar y la aplicación de novedosos controles de legalización y “blanqueo” del personal rural, la migración limítrofe se redujo y se acrecentó la absorción de trabajadores temporarios argentinos, “norteños”, como suelen calificarlos los/as pobladores/as rurales del Alto Valle. Estos traslados de trabajadores para la cosecha de fruta y la presencia de trabajadores efectivos de origen chileno denotan la ausencia de fronteras nacionales y regionales rígidas en esta producción de exportación, lo cual no implica la retirada de distintas modalidades de regulación y de organización de los flujos dentro de los territorios.

La persistencia de la segmentación en el mercado de trabajo en el que se encuentran migrantes limítrofes como los/as chilenos/as, además de argentinos/as “nativos/as” y argentinos “norteños” que ocupan diferentes puestos dentro de las jerarquías laborales, puede analizarse recuperando los marcos otorgados por los estudios de las migraciones laborales.²⁰ Los procesos “macro” atravesados con las configuraciones productivas dominantes involucran también la propia experiencia de los/as sujetos/as: la estacionalidad de sus traslados como una forma de vida y la circulación por espacios translocales como constitutivo de una identidad laboral. Estas miradas se transformaron en un desafío para analizar las territorialidades ampliadas. Más aún, desde la perspectiva etnográfica considero que pueden profundizarse las complejas vinculaciones entre clase, género y etnicidad de los procesos

migratorios, presentes en la fruticultura ante grupos con orígenes sociales, regionales y nacionales diversos y desiguales.

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

11. Registro del 4 de enero de 2005.

12. La firma Salentein Argentina B.V. fue una empresa de origen holandés que se estableció en el país en 1992. El holding Salentein Argentina nucleaba a Farming Salentein, Bodegas Salentein, Salentein Fruit y Salentein Turism. En la zona se había posicionado dentro de las seis principales exportadoras de fruta, con un volumen de venta en el exterior de 22.585 toneladas en el año 2007.

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

14. Algunas de estas discusiones pueden verse en Banton (1999). Esta publicación presenta trabajos expuestos en el año 1963 en el marco de la Jesus College de Cambridge. En este encuentro los debates en torno a la “Antropología Social de las Sociedades Complejas” pueden considerarse un reflejo de las encrucijadas teórico-metodológicas que experimentaba la antropología de los años `60.

15. Es importante recuperar en la actualidad a antropólogos como Sherry Ortner (1991, 1994, 2016) y Claudia Fonseca (2004) que proponen un diálogo con historiadores/as sociales, especialmente con los británicos vinculados a la History Workshop de los años `70, conocidos/as como marxistas culturalistas. Los desafíos de indagación que proponen los pensadores marxistas británicos calificados como “culturalistas” resultaron enriquecedores para la teoría social y especialmente para la antropología en tanto permitió repensar categorías como clase, cultura, identidades, memoria, experiencia en diálogo con la materialidad y la historización de los grupos. Fonseca (2005) considera que los/as antropólogos/as que son permeables a estos aportes deben profundizar el hallazgo de elementos que sorprendan la lógica dominante y el sentido común.

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

17. Las formas de vinculación contractual implican un creciente control de las empresas sobre el proceso de producción, y a veces también del trabajo sobre el sector productivo más débil del eslabón. Como bien señala Lara (2001), las empresas desarrollan lógicas de organización del trabajo sumamente versátiles, y entre otros aspectos toman en cuenta las ventajas de un sector de características campesinas con potencial productivo, al que se le delega la parte de los procesos productivos más intensos en mano de obra a través de la agricultura de contrato.

18. En el contexto de la globalización, el transnacionalismo puede ampliar las comunidades de contacto personal previamente constituidas con base en el parentesco, la vecindad o el trabajo hacia comunidades virtuales muy desarrolladas, que se

comunican a distancia. Portes y sus colaboradores (1999) distinguen entre el transnacionalismo desde arriba -las actividades que son conducidas por poderosos actores institucionales, como las corporaciones multinacionales y los estados- y el transnacionalismo desde abajo -las actividades que son resultado de iniciativas de base por parte de los inmigrantes y sus contrapartes en el terreno. Las comunidades transnacionales pueden desarrollar un poder de equilibrio para oponerse al poder de las corporaciones, los gobiernos y las organizaciones intergubernamentales.

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

20. Una actualización de dichos debates puede encontrarse en Trpin y Ciarallo (2016).

CAPÍTULO II

EL ALTO VALLE COMO TERRITORIO FRUTÍCOLA

1. La configuración de la producción de manzanas y peras

La producción de fruta fresca representaba en la Argentina el 3% de las exportaciones del sector Producción Primaria Agropecuaria y Manufacturas de Origen Agropecuario y el 7% del 53% vinculado al Sector Agropecuario en el PBI, según datos del 2003. El volumen aproximado de fruta de pepita exportado en el 2002 fue de 509.000 toneladas, del cual la producción de peras y manzanas provenientes del Alto Valle constituyó el 85% de la producción nacional, destinándose un 24% de las manzanas a la exportación frente a un 59% de exportación del total de peras producidas²¹.

Otros valores indicaron que en el año 2006 se exportaron 121.150 toneladas de manzanas y que aumentó a 158.741 en el mes de mayo de 2007. Mientras, la pera continuó ganando mercado al pasar de 232.870 toneladas en el 2006 a 255.475²² en el 2007. Esa temporada fue calificada como positiva por los mayores empresarios exportadores de la zona ya que “cerrará con números positivos. Unos se mostraron más optimistas que otros, pero en el balance general aseguran que los retornos serán muy parecidos a los obtenidos durante la temporada pasada”.²³

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

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

Las unidades productivas características de la zona se conocen como chacras y se caracterizaron por configurar un tipo de propiedad de la tierra. A fines del siglo XIX el Alto Valle no existía como centro frutícola, su “diseño” entre bardas y ríos sobre la base de pequeños productores se orientó en pos de su integración con el mercado proyectado hacia el Atlántico. Durante el siglo XIX las vinculaciones económicas que desarrollaban las poblaciones indias y blancas que residían en este territorio tenían más vinculación con Chile que con el poder centralista porteño, cuestión que el estado argentino evaluaba como una traba a las definiciones políticas del territorio y a los intereses expansionistas de la clase dominante argentina. Recién en

1879 la Patagonia pudo ser incorporada al Estado argentino en el proceso de su consolidación, y lo fue en forma violenta a través de expediciones militares y del genocidio indígena (Trpin, 2004).

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

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

El Ferrocarril del Sud fue fundamental en las transformaciones que experimentó la zona también por su impulso a la producción frutícola en escala ampliada, mediante el aporte tecnológico, organizativo y por la implementación de una estructura de empaque, transporte y comercialización internacional de la manzana. Si bien en

un principio la línea férrea respondía a objetivos estratégicos, con el correr de los años el capital británico comenzó a organizar la producción frutícola para hacer rentable su inversión en el transporte. Para ello creó subsidiarias: la Estación Experimental de la colonia La Picaza, la Compañía de Tierras del Sud y la Argentine Fruit Distributors, conocida como A.F.D.

Susana Bandieri y Graciela Blanco señalan que en 1910 la Compañía de Tierras del Sud inició en la zona la subdivisión de propiedades orientadas al cultivo familiar e intensivo de frutales, con una superficie media de 10 hectáreas, mientras que desde el año 1918 en la Estación Experimental, se importó y reprodujo en sus viveros variedades elegidas de manzanos y perales injertados para su venta a crédito a los fruticultores, a la vez que sus técnicos sugerían, en publicaciones de acceso gratuito al productor, la conveniencia económica de trabajar la tierra en pequeñas fracciones de 10 has para maximizar el trabajo familiar y no derivar gastos en mano de obra asalariada (1994: 22).

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

El segundo factor de valorización regional fue la organización del Sistema Integrado de Riego. Las tierras del

Alto Valle sin irrigación sólo servían para el pastoreo extensivo y eventualmente para el cultivo de la alfalfa. Una agricultura intensiva requería la construcción de un sistema de irrigación que integrase toda la zona. Estas obras no se realizaron por vía de la iniciativa privada: las experiencias que se impulsaron desde este sector, como habría sido el Canal de los Milicos o el Canal de Colonia Lucinda a comienzos de siglo XX, fracasaron por transportar un escaso caudal de agua y por estar sus embalses y bocatomas sujetos a las variables de las crecientes. Ni siquiera la creación de “Cooperativas de Irrigación” puso remedio a esta situación de precariedad, pues desde su inicio fueron fuentes de conflicto y de especulación (Ockier, 1996). El Sistema Integral de Riego del Alto Valle terminó de organizarse en 1928, año en que el Canal Principal llegó hasta el extremo oriental del Alto Valle, hasta la zona conocida como Chichinales. La red de irrigación se planeó de modo que el Canal Principal abastece dieciocho canales secundarios, de los cuales salen “hijuelas” o canales terciarios o cuaternarios que son los que llevan agua hasta las chacras y proveen las acequias que las circundan. Desde las acequias se reguló el flujo de agua destinado a cada propiedad a través de compuestas de chapa que miden unos 50 centímetros de ancho por ochenta de largo y se desplazan en forma de guillotina entre pequeñas paredes de hormigón. Dicho sistema unificado de irrigación garantiza hasta la actualidad el abastecimiento de agua de las márgenes izquierda de los ríos Neuquén y Negro a lo

largo de 130 kilómetros. Al respecto, Andreas Doeswijk agrega que “la construcción de las infraestructuras de riego y transporte también puede ser considerada como fruto del principal factor creador el valor: el trabajo” (1998: 51).

Luego de la valorización de las tierras e iniciado el proceso de subdivisión –en dirección este, coincidiendo con la progresiva incorporación de tierras al sistema de riego- fue necesario atraer al Valle a chacareros y jornaleros o asalariados que aportaron trabajo. Los convocados fueron inmigrantes en su mayoría provenientes de Italia y España. Una vez que el estado y el capital inglés habían invertido en la infraestructura lo suficiente para poder producir en forma intensiva, los dueños de la tierra comenzaron a vender sus propiedades en pequeñas unidades, lo cual les reportaba mayores beneficios que trabajarlas ellos mismos en forma extensiva o alquilarlas a terceros.

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

Los chacareros, junto a sus familias, eran los principales responsables de la preparación de la tierra, la plantación de frutales, el riego y la realización de tareas culturales como

la cosecha de la fruta. Sin embargo, el crecimiento de la actividad desde 1950 excedió la capacidad de las unidades domésticas por dos razones: por un lado, se trata de un trabajo que requiere fuerza física, y por el otro debe realizarse rápidamente atendiendo a los plazos de maduración de la fruta y a su posterior traslado a los galpones de empaque y frigoríficos. Estos elementos marcaron la continua demanda de mano de obra extrafamiliar que fue resuelta, como en otras zonas del país (Archetti y Stolen, 1975), con trabajadores/as temporarios/as llegados/as desde otros lugares²⁴. En el caso del Alto Valle, la presencia de trabajadores/as chilenos/as que se trasladaban a la zona afirmó la histórica vinculación entre los pobladores de la Patagonia y del sur del Chile más allá de las definiciones políticas y de las barreras fronterizas impulsadas por los estados (Bandieri, 2001), tendencia que se mantuvo hasta principios del siglo XXI, tal como desarrollaré en el capítulo IV.

Las pequeñas y medianas producciones frutícolas impulsaron un mercado de trabajo en crecimiento en vistas de la evolución de la superficie sembrada con frutales, el incremento de la productividad y el de las exportaciones²⁵. “El asalariado rural, antes mayoritariamente golondrina, encontró opciones complementarias que le permitieron asentarse en forma definitiva” (Bendini y Radonich, 1999: 43) junto a su familia, evaluando las diferencias que podía hacer organizando sencillas divisiones del trabajo en su seno para incrementar la productividad y sus ingresos²⁶.

El paulatino abandono de las chacras como lugar de residencia de los/as patrones/as, y su traslado a la ciudad en busca de prestigio y confort, fue un elemento que derivó en la presencia de “capataces” o “encargados” de chacra que, en muchos casos, habían sido trabajadores temporarios y extranjeros “pero de confianza”, y que pasaron a desempeñarse como trabajadores permanentes que cuidan, administran y controlan las explotaciones²⁷.

Es así como la histórica presencia de migrantes chilenos/as en el Alto Valle debe observarse como parte de un proceso productivo en el que se insertaron como asalariados/as. La desigual integración económica de chacareros/as y trabajadores/as chilenos/as marcó una división del trabajo que fue co-producida por los/as mismos/as actores/as. Los dos sectores estuvieron integrados en forma desigual a una dinámica que los hizo parte del espacio de las chacras, unos/as como dueños/as, otros/as como trabajadores/as excluidos/as del acceso a la tierra productiva (Trpin, 2004).

De esta manera, la fisonomía del Alto Valle comenzó a dibujarse en su forma actual: las vías del ferrocarril atravesando las bardas, interrumpidas por estaciones que devinieron en poblados, los canales de irrigación que se extienden como venas que alimentan la producción y los altos muros de alamedas resguardando a los frutales del viento y delimitando las fracciones de tierra de las familias chacareras, espacios en los que se alzan precarios “ranchos” o casillas para los peones chilenos conviviendo con

construcciones de material estilo “chalet” que albergan o albergaron a los/as propietarios/as. Los núcleos urbanos se conectan a través de las rutas -y que se vincularon en un principio a través del ferrocarril hasta su desaparición-: este paisaje se reproduce fielmente dentro de los dictados imaginados por los ingleses hace un siglo.

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

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

Ello no significó la inmediata desaparición de las familias chacareras, aunque sí la interacción con nuevos agentes.

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

Estas restricciones para la comercialización de fruta cambiaron significativamente con la construcción de la

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

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

Esta situación derivó en la incapacidad del/la productor/a de hacer frente a los gastos productivos, recurriendo al alquiler o venta de su chacra a empresas que concentraban el empaque y la comercialización de la fruta. Esto “impulsó a las grandes empresas comercializadoras a asumir también directamente la producción avanzando sobre nuevas áreas”

(Barsky y Fernández, 2005: 34) y sobre los pequeños productores que no habían podido incorporar cambios técnicos y garantizar la calidad y las variedades requeridas por los mercados.

La primacía que tenía Argentina en la venta de fruta de pepita al exterior fue perdiendo posición ante un deterioro de la producción primaria en manos de los empobrecidos chacareros, proceso que conllevaba tardías reconversiones de varietales y descuidos en los controles de plagas exigidos por las comercializadoras externas. Como se puede observar en los cuadros 1 y 2, durante las últimas décadas la Argentina aumentó significativamente su exportación de pera y se mantuvo con la manzana en niveles oscilantes, mientras que Chile, por ejemplo, tuvo una proyección de crecimiento muy marcada.

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

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

Fuente: Estadísticas FAO²⁸.

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

| Peras | 1961 | 1970 | 1980 | 1990 | 1999 |
|-------|------|------|------|------|------|
|-------|------|------|------|------|------|

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

Fuente: Estadísticas FAO

A este escenario de pérdida de preeminencia de la manzana argentina en el mercado internacional, debió agregarse desde la década de 1990 un tipo de cambio sobrevaluado aprobado por la Ley de Convertibilidad (23.928/1) que creó la nueva unidad monetaria de un peso equivalente a un dólar. A ello se sumaron medidas vinculadas a la desregulación de los mercados y la disolución de los organismos estatales encargados de controlar el sector agropecuario. Barsky y Fernández reflexionan sobre los efectos que estas políticas desencadenaron sobre los/as pequeños/as productores/as agrarios a lo largo del país: sólo un importante aumento en los rendimientos podía llegar a generar adecuadas rentabilidades para los productores. Ello implicó elevar en forma significativa los niveles de inversión de capital para mantenerse dentro del proceso productivo. Esta situación determinó cambios en la estructura agraria nacional. Quienes se adaptaron a los procesos incorporaron grandes cambios tecnológicos que elevaron los rendimientos (2005: 5-6).

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

Para el autor y la autora, en el Alto Valle se produjo una “reestructuración del complejo frutícola” caracterizada por un salto cualitativo en la reconversión productiva vinculada a la globalización del consumo, la presencia de capitales internacionales en asociación con empresas agroindustriales locales y un acrecentamiento de la desigualdad en la relación productores-empacadores e industriales, comprometiendo la viabilidad de chacareros y empacadores medianos y pequeños²⁹.

Para ejemplificar el retroceso de los pequeños propietarios resultó ilustrativa la variación en la cantidad de EAPs y superficie ocupada en ha entre 1988 y 2002 en Río Negro, datos recuperados a través del Censo Nacional

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

Según el CNA³⁰ del año 2002, en la provincia de Río Negro la superficie implantada con fruta de pepita era de 38.087 hectáreas, mientras que en el CNA del año 1988 había un registro de 42.175. Esto demuestra una variación intercensal del -14% debido a una reducción en la superficie con manzana que pasó de 30.000 en 1988 a 21.000 ha. en 2002 (Subsecretaría de Economía Agropecuaria, 2004). Comparando los mismos censos la superficie de manzanas disminuyó un 33% al tiempo que el cultivo de pera aumentó un 37%.

Para profundizar las tendencias de la estructura agraria del territorio frutícola, caben recuperar algunos datos del CAR 2005 (Censo Provincial de Agricultura Bajo Riego), el cual se basó en el relevamiento de PP (Parcela Productiva), definida como: área de terreno productivo sin solución de continuidad trabajada o dirigida por un mismo productor, lo que se conoce comúnmente como “chacra”. También se

registraron UOP (Unidad de Organización de la Producción) equivalente al de EAP del INDEC, la cual debía estar conformada por una o más PP, entre otras condiciones³¹.

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

Cuadro 3. Cantidad de UOPs productivas por rango de UOP del Alto Valle y Allen.

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

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

Cuadro 4. Cantidad de explotaciones por rango de superficie. Paraje Contralmirante Guerrico.

| Rango de superficie en hectáreas | Cantidad explotaciones | % | Superficie ocupada | % |
|----------------------------------|------------------------|--------|--------------------|--------|
| 0 - 5 | 12 | 8,63% | 43,38 | 1,19% |
| 5,1 - 10 | 32 | 23,02% | 215,7 | 5,92% |
| 10,1 - 25 | 46 | 33,09% | 706,17 | 19,39% |
| 25,1 - 50 | 30 | 21,58% | 1.103,43 | 30,30% |

| | | | | |
|-------------|-----|---------|----------|---------|
| 50,1 - 100 | 16 | 11,51% | 1.273,96 | 34,98% |
| 100,1 - 200 | 3 | 2,16% | 298,96 | 8,21% |
| Total | 139 | 100,00% | 3.641,6 | 100,00% |

Fuente: CAR 2005

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

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

A pesar que estos datos estadísticos no demuestran una directa relación con tendencias como la concentración de la tierra, a través del trabajo de campo tuve oportunidad de observar cómo varias PP que tenían entre 10 y 25 ha conformaban una misma UOP, la cual además podía tener propiedades distribuidas en diferentes ejidos de la zona. El proceso de concentración de la tierra no se registró en el CAR a través de las parcelas productivas, tendencia que se refleja a nivel de las unidades productivas.

En el Alto Valle una misma empresa puede rentar o ser propietarias de varias PP y UOPs dispersas que no fueron registradas por el CAR como propiedad de una misma

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

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

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

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

productores poseen chacras cuya superficie va hasta las 25 hectáreas; en cambio, las de 50 hectáreas en adelante –que conforman más de 19.000 hectáreas de la provincia, están en manos de alrededor de 140 unidades económicas³².

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

La particularidad que presenta la dinámica capitalista en el territorio frutícola es haber logrado avanzar sobre el control de la tierra articulando varios establecimientos pequeños y medianos en vez de orientarse a la gran explotación, como ocurre en otras zonas en Río Negro³³ o en el resto del país. El Alto Valle, al estar caracterizado como el área productiva de más “antigua” colonización y de mayor fraccionamiento de la propiedad, su frontera agraria se presenta “cerrada”. El avance de las UOPs con más 25 hectáreas se ha consolidado no a partir de la puesta en producción de nuevas tierras bajo riego artificial, sino desde la compra o el alquiler de los predios de los pequeños propietarios.

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

conversación registré³⁴: Su familia dejó de trabajar en la chacra, él se recibió de ingeniero civil y su hermano de abogado, cada uno siguió con su profesión, por eso terminaron rentando la chacra que tienen. Saca una hoja y comienza hacer algunos gráficos, con variables que se cruzaban, mostrando los gastos directos y los indirectos, márgenes de ganancia, mostrándome cómo a mayor cantidad de hectáreas había mayor distancia entre gastos y beneficios, la explicación intentaba demostrar cómo los que manejan mayor cantidad de tierra son los que obtienen beneficios, y cómo los pequeños propietarios no pueden sostenerlo con una sola cosecha anual. Su familia tenía la chacra alquilada a la firma Mc Donald, pero ésta se fue desprendiendo de los alquileres porque se está fundiendo y la va a absorber la firma Kleppe. Su familia estuvo viendo a quien alquilarle la chacra y arreglaron con un tal Martínez, un chacarero local que está alquilando chacras por toda la zona, controla más de 200 hectáreas, va teniendo personal que va reubicando en la temporada.

Datos del CAR 2005 mostraron que en el Alto Valle de Río Negro, de un total de 3.628 UOPs, un 11,25% estaba bajo el régimen de arrendamiento. En Allen, 435 UOPs un 11,5% se encontraban alquiladas mientras que en Guerrico de 139 chacras un 8,6% aparecían como arrendadas. En los tres recortes esta opción oscila entre el 11 y el 8%. A pesar que los testimonios recuperados denotan una tendencia de arrendamiento bastante difundida, los registros estadísticos mostrarían un bajo porcentaje. Los/as

propietarios/as, tal como señalara Rubén, cambiaban de “inquilinos” según las ofertas recibidas o incluso algunos/as optaban por rotar y producir directamente ellos/as en algunas temporadas y otras arrendar la tierra.

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

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

El diario destacaba el aumento de la producción de pera frente a la retracción de la manzana. Este último cambio se vinculaba con los datos de los cuadros 1 y 2, en los que se registraban los volúmenes de exportación de fruta de pepita con la predominancia de las peras. Ante posibilidades de venta en el exterior las inversiones estarían proyectadas hacia esta fruta, aunque la incidencia de esta fruta en el volumen total de exportación es limitada, es de hacer notar que se trata de un producto de mayor aceptación internacional que la manzana, dada su mejor calidad, pues su producción está concentrada en los sectores más modernos de la actividad frutícola (Rofman, 2000: 305).

La importancia de la exportación de la pera se ha expresado, por ejemplo, en las medidas de fuerza por las que optaban los trabajadores sindicalizados, siendo recurrentes los conflictos justamente al inicio de la cosecha de esta fruta, temática que será desarrollada en el capítulo VI.

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

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

Por su parte, un chacarero de la zona sostenía que:

Allen es una zona muy perera, por qué?, porque las mejores peras del Valle se producen en la zona de Allen y Guerrico, por la conformación de su suelo, la fruta se mide por presión³⁵, cuando baja la presión no sirve, bueno, vos vas ahora a Guerrico tomás la presión a una pera y tiene 20, te vas a la costa de Allen y tiene 14-15, ya no sirve, por eso se está haciendo mucha reconversión en Guerrico con pera, va a ser una zona que va a tener un potencial económico dentro de algunos años que va a ser impresionante.

Hay muchas plantas nuevas, porque la zona que tenemos nosotros en Guerrico es la presión para pera³⁶.

Un encargado de chacra, ante mi sorpresa por no encontrar las plantas de ciruelas en uno de los cuadros que

solíamos recorrer con su esposa, me comentó que:

Los patrones han tenido que hacer una inversión grande para la renovación de plantas y acá se pusieron más o menos este año se pusieron como unas 400, 500 plantas que fue este pedacito, después hubo que tirar la ciruela para allá, este año se va a volver a tirar la ciruela, porque para ellos no es rentable³⁷.

Al momento de la investigación, Allen constituía la zona de mayor producción de peras, con 2.785,82 hectáreas sobre un total de 17.622. Es decir, un 15% de la producción de peras del Alto Valle estaba concentrado en Allen, del cual el 64% estaba organizada bajo la plantación conocida como “espaldera” cuyo “rango de edad” oscila en los últimos 20 años. Al ser la fruticultura una producción que posee 100 años, las plantaciones de peras en espaldera son relativamente nuevas, organizadas bajo un método que maximiza la productividad. A diferencia del cultivo conocido como sistema tradicional o monte libre (plantaciones colocadas en hilera con una distancia de unos tres o cuatro metros entre cada hilera, una productividad de 30.000 kg/ha), la espaldera (árboles colocados en hilera y guiados por filas de alambre) permite elevar sustancialmente la cantidad de plantas por hectáreas y la calidad de la fruta. Bajo este método las ramas se guían a través de alambres, facilitando la exposición al sol y la aplicación de agroquímicos por adquirir las plantas menor porte y follaje.

La producción de pera está generalmente basada en este método a diferencia de los frutales plantados desde principios de siglo con el método tradicional, los cuales no pudieron “readaptarse” sino que debieron ser talados y sustituidos por árboles nuevos. Héctor, encargado de una chacra de 50 ha en Guerrico, propiedad de una gran empresa de capitales europeos comentaba que tenían toda la producción en espaldera, un 80% de pera y sólo dos cuadros de manzana.

Al respecto, Rofman observó que,

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

Grandes inversiones y poseer las variedades de fruta requeridas para exportar marcaron la clave para que las empresas y productores/as permanezcan en la dinámica frutícola del siglo XXI. A esto deben sumarse los controles de calidad internacional que los propietarios debieron sortear para ser calificados/as como “productores

exportadores”. Sobre este aspecto avanzaré en el siguiente apartado.

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

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

Este análisis realizado por un grupo de investigadores/as brasileños/as que abordan el trabajo en producciones primarias de exportación, contribuye a analizar los cambios observados en la dinámica productiva del Alto Valle³⁸. Tal como sostuvieron los autores y las autoras, que los productos frescos tengan reconocimiento internacional dependerá de si se cumplen o no con los patrones

establecidos por los organismos creados para la elaboración y control de normas de sanidad vegetal.

En relación a ello, al momento de este estudio Argentina era signataria del Acuerdo sobre Medidas Sanitarias y Fitosanitarias de la Organización Mundial de Comercio. Este organismo reconoce tres entidades con competencia para elaborar y emitir estándares internacionales para el comercio de productos agropecuarios: la Convención Internacional de Protección Fitosanitaria (CIPF), la Organización Mundial de Salud Animal (OIE) y la CODEX. Estas estructuras generaron estándares de sanidad vegetal y por lo tanto requisitos y obligaciones internacionales para el comercio. Son normas de carácter obligatorio con relación a plagas cuarentenarias como la Mosca de los Frutos y la Carpocapsa y emiten los procedimientos para controlar la inocuidad de los agroalimentos (EUREP GAP, HCCP, BPA).

Nuestro país ha suscrito diversos tratados internacionales en materia de sanidad vegetal y animal, pudiendo citarse la constitución del Comité Regional de Sanidad Vegetal (COSAVE) bajo la Ley 23.971 y la conformación del MERCOSUR³⁹ con su respectivo Acuerdo Sanitario y Fitosanitario, formalizado por Resolución del Grupo Mercado Común N° 6/93. La sanidad vegetal en la Argentina se rige por el Decreto-Ley N° 6704 (Ley de Sanidad Vegetal), cuyo organismo de aplicación es el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), ente creado a partir de la Ley N° 1585/96. El

SENASA es un ente autárquico con competencia en temas relacionados con las plagas y enfermedades de producción vegetal y animal, además de poseer injerencia en la sanidad animal y calidad de agroalimentos.

Como complemento al accionar del SENASA, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación (SAGPyA) por resolución 71/99 aprobó la guía de Buenas Prácticas de Higiene y Agrícolas (BPA) para la producción primaria (cultivo y cosecha) empacado, almacenamiento y transporte de hortalizas frescas. Según el manual de BPA del SENASA: las buenas prácticas agrícolas (BPA) comprenden prácticas orientadas a la mejora de los métodos convencionales de producción y manejo en el campo, haciendo hincapié en la prevención y control de los peligros para la inocuidad del producto y reduciendo, a la vez, las repercusiones negativas de las prácticas de producción sobre el medio ambiente, la fauna, la flora y la salud de los trabajadores (www.senasa.gov.ar).

Consultores de la FAO coinciden en que las BPA son:

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

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

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

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

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

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

En el documento de “Procedimiento de Certificación de Buenas Prácticas Agrícolas bajo la regulación EUREPGAP” de Eco-LOGICA S.A., se describían los pasos de control de la producción que comienzan cuando el solicitante contacta a Eco-LOGICA y solicita los documentos de certificación aplicable. Luego que se firmara el contrato entre las partes, un inspector bajo el formulario de “Instrucciones de Inspección-Auditoría” coordina con el contratante las

visitas de inspección. Las mismas se llevan a cabo de acuerdo con las regulaciones, normas y procedimientos aplicables (se usa la guía ISO 19011). Una vez redactado un informe se lleva a cabo una reunión de cierre entre las partes para ver los puntos desarrollados en la inspección, calificados como “conformidades y no conformidades”. En el documento de procedimiento se resalta la necesidad de que el inspector realice un cálculo del peso relativo de las “no conformidades” en relación con los puntos aplicables evaluados, incluyendo el puntaje final obtenido según la “Regulación Aplicable”.

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

Las pérdidas generadas por la presencia de plagas han constituido un gran perjuicio para los/as productores/as y comercializadoras, causado por las restricciones cuarentenarias al comercio internacional e interno de frutas. Estas limitaciones agregaron costos en la comercialización por rechazos de envíos o por la necesidad

de realizar tratamientos cuarentenarios de acuerdo a la Organización Mundial de Comercio. La adopción de prácticas de control de plagas por parte de los/as productores/as ha respondido también a los monitoreos que evaluaron positivamente aquellos procedimientos menos agresivos para la salud de los/as trabajadores/as y consumidores/as y para el medio ambiente. Estos aspectos fitosanitarios del comercio internacional resultaron fundamentales para la fruticultura porque tal como señalara, las mayores posibilidades de expansión de las ventas han estado en el exterior.

Dada la complejidad que adquirió el comercio internacional de alimentos ante las exigencias situadas en “los consumidores” y la importancia que tiene el sector agroexportador en la zona y el país, entidades como el SENASA han funcionado como promotores de programas de sanidad focalizando acciones concretas según las regiones.

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

En la sede de la Secretaría de Fruticultura de Río Negro ubicada sobre la ruta 22 en la zona rural de la localidad de Allen, la FUNBAPA⁴⁰ junto al SENASA y el área de Fiscalización de la Secretaría de Fruticultura, constituyeron los eslabones necesarios para que el/la productor/a de fruta conociera y aplicara las normas de sanidad vigentes. Los/as propietarios/as, para producir fruta de exportación deben registrarse en el RENSPA (Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios), dependiente del SENASA, y cumplir con las normativas establecidas por las BPA.

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

Los mercados exigen las 3 C: calidad, cantidad y continuidad, que a veces alguien llega a vender a un mercado pero allá les piden tantas toneladas todo el año y los pequeños no pueden sostenerlo, porque no tienen cantidad, y ahí se pierde el mercado, por el precio la gente ya no le importa si es fresca de esta cosecha o no, importa que este buena y a buen precio.

Desde su área fiscalizan la fruta que va a exportación, según el mercado que compra, los convenios que deben hacerse y los controles de plagas, porque un país que no tiene una plaga no quiere tenerla, en la aduana el Regina, se sacan muestras de los palets, de arriba, del medio, de abajo, se parte las manzanas, se ve si tienen algo, las grandes empresas también se cuidan⁴¹.

En la fruticultura la FUNBAPA como ONG⁴² implementó los programas fitosanitarios del SENASA, de acuerdo a los lineamientos impartidos desde la Coordinación Nacional. Al momento de la investigación estaban ejecutando dos programas con aplicación en el Alto Valle: el Programa de Lucha Contra la Carpocapsa, Región Patagónica y el Programa Nacional de Control y Erradicación de la Mosca de los Frutos (PROCEM).

El primero estaba vinculado a la plaga más importante para la producción: la carpocapsa o gusano de la pera y la manzana. La larva de la carpocapsa se alimenta de las semillas de peras o manzanas para alimentarse, dejando evidencias de su presencia dentro del fruto. Toda fruta mordida o con galerías en su interior es descartada en el momento del embalaje. El control de esta plaga se realiza en forma preventiva a través de la aplicación de agroquímicos y para colaborar con el trabajo de los productos químicos se realizaban labores culturales tendientes a prevenir la presencia de los insectos. “Actualmente la tendencia mundial en cuanto a control de plagas se refiere, es la de buscar alternativas no contaminantes, de bajo impacto al medio ambiente y sustentables en el tiempo” (FUNBAPA, 2001: 17).

Otro método utilizado es el de confusión sexual, consistente en la colocación de emisores de la hormona feromona (hormona sexual liberadas por las hembras en el momento previo a la cópula), de forma tal que los machos se confundan ante tantas fuentes de estímulo y no puedan

encontrar hembras. Esto también era utilizado para monitoreo o seguimiento de plagas, a través de la distribución de trampas engomadas con feromona. Según la cantidad de mariposas encontradas en las trampas se podía programar la aplicación de agroquímicos.

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

Como puede observarse, los diferentes programas han estado destinados a “garantizar” la exportación de fruta. Un informe elaborado para el Banco Mundial relató los perjuicios que ocasionó en el 2002 el cierre del comercio de fruta de pepita hacia Brasil por la presencia de carpocapsa: a mediados de mayo de 2002, Brasil cierra la frontera para el

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

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

Según esta resolución, aquellos/as productores/as interesados/as en exportar fruta de pepita a Brasil debían inscribirse en el Programa de Exportación bajo el Sistema de Mitigación del Riesgo, previo registro en el RENSPA. Los/as productores/as presentaban la documentación de inscripción debidamente conformada para las UMI que se deseaban incorporar al programa, los códigos otorgados a cada UMI serían la identificación de la fruta originaria de dicho predio a lo largo de todo el desarrollo del programa. A

fin de facilitar las sucesivas inspecciones y auditorías de las UMI, éstas debían estar claramente identificadas en el terreno con el código correspondiente.

La inscripción al RENSPA ha funcionado anualmente y recibido su documentación hasta el 18 de octubre de cada año. Por esto es que en las chacras que recorrí luego de varios años me encontré con abundante cartelera señalando diferentes sectores de la producción: a través de las UMI se garantizaba la identificación del origen de la fruta, es decir, ha sido el primer eslabón que permite observar la trazabilidad del producto.

El SENASA ha tenido la facultad de auditar los reportes elevados por los Coordinadores Regionales, pudiendo en caso de detectarse irregularidades en la verificación de datos, dictaminar la salida de la UMI o del establecimiento del programa, no permitiéndose exportar fruta que acredita dicha procedencia.

Estas normativas determinaron que los/as productores/as habilitaran un “Cuaderno de Registros Fitosanitarios” que contiene información de las prácticas culturales y los tratamientos fitosanitarios realizados en los predios. Este procedimiento llamado “llevar un cuaderno de campo” - tarea antes desconocida en las chacras- obligó a que queden registradas distintas actividades como la captura de pestes como la arañuela, la aplicación a agroquímicos, los riegos, la fertilización del suelo. Estos datos son controlados por organismos estatales o por privados, así como por representantes de compradores externos y por las

empacadoras en las visitas “de inspección” realizadas a las chacras.

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

La “Misión” de la Ley es “Velar por la defensa sanitaria de la producción de vegetales y de los productos vegetales, aplicando y haciendo cumplir las normas que reglamentan las acciones que correspondan a fin de garantizar la sanidad vegetal”, cuyo objetivo fundamental es la aplicación de las normas para la protección vegetal, siendo responsabilidad de la Secretaría de Fruticultura.

De tal manera se responde a la política que ha definido la provincia, resguardando y mejorando el patrimonio de la sanidad vegetal al potenciar desde el área, el funcionamiento de los Programas fitosanitarios (Carpocapsa – Mosca de los Frutos – Sistemas de Mitigación de Riesgos), llevando adelante acciones de fiscalización.

Procedimientos establecidos por la ley y la fuerte presencia del dominio de lo escrito marcó una organización de la producción y un control extremo sobre el origen de la fruta

en las propias plantas y a través de los diferentes eslabones que transita. Estos seguimientos redefinieron tareas que sustentan nuevos términos de calificación laboral, aspecto que desarrollaremos en el siguiente capítulo. Las empresas agroexportadoras también participan de inspecciones en los predios de los/as chacareros/as a fin de que la fruta que llegaba a sus galpones coincidieran con los requerimientos del mercado internacionales. Esta relación de poder ha sido profundizada por las agroexportadoras a través de los controles ejercidos por los cuadros de empleados calificados con títulos técnicos o universitarios, en quienes se ha depositado la función de controlar procedimientos y, tal como desarrollaré, indicar las técnicas a emplear en diferentes tareas culturales.

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

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

La supervisión se empieza a hacer con los primeros trabajos, se empieza a controlar todo, hacen un plan de cura, eso lo manejan ellos. Los agroquímicos los paga el de la chacra, ellos asesoran, vienen y dicen, vamos a abonar con tal abono, en la cura vamos a curar con tal remedio, y así, todo eso⁴³.

Como puede observarse, una serie de agentes privados y estatales participan de los seguimientos de la producción de fruta, con directrices preestablecidas “desde afuera” que luego eran resignificadas por los pequeños chacareros y los trabajadores en su cotidianeidad. Roble continuaba desde su relato señalando que la empresa: este año no quiso comprar el monte como hacían antes y querían comprar por elegido, elegido le llaman a todo lo que va a exportación, ellos le dan un precio y lo que se venda en el mercado acá va con otro precio, y lo que va a industria, nada, así que el patrón no arregló nada y mandó la fruta al que le vendía siempre.

Tal como relataba el encargado, las posibilidades de elegir compradores ha permitido un mínimo de maniobra para el productor, al tiempo que la aplicación de las BPA parecen ineludibles. Mientras, los/as trabajadores/as experimentaban las normativas de las BPA de diversa manera, tal como desarrollaré en el próximo capítulo.

La aplicación de las normativas internacionales constituye un campo de análisis complejo que pone en evidencia las desigualdades y los diversos actores implicados en una producción orientada al exterior. A pesar

de los intentos por homogeneizar la dirección y el tipo de producto a exportar, las prácticas que dominan la cotidianidad de las chacras continúan siendo heterogéneas y conflictivas.

3. La calidad como parte de la producción por proyecto

En las reglamentaciones y procedimientos de las BPA referenciados por organismos estatales provinciales o nacionales y por las certificadoras privadas ha dominado una lógica discursiva en la que la “calidad” parece cobrar protagonismo. Graciela Gutman ha enfatizado la importancia que adquirió esta categoría como vector central de la competencia interempresarial, junto a: las estrechas relaciones que existen entre los modos de calificación de los productos (agricultura orgánica, productos sin transgénicos, denominación de origen, etc.) de las técnicas (siembra directa, uso de semillas certificadas, agricultura de precisión, etc.), de la mano de obra y de los dispositivos institucionales. Las condiciones que determinan la calidad de los productos mantienen complejas articulaciones con las condiciones de calidad de la mano de obra y con la organización de la empresa, complejizando los mecanismos de la competencia y exigiendo nuevas competencias al productor agropecuario” (2000: 25).

La “sanidad” relacionada a la “calidad” -tal como desarrollé en el punto anterior- ha sido monitoreada por el estado y por los exportadores, siendo esta lógica la que ha atravesado la relación establecida entre los propietarios, los agentes estatales y las

empresas compradoras de fruta. Incluso los exportadores se han presentado como el nexo obligado entre el “exterior” y el productor, entre lo global, como una dimensión disociada de lo territorial, y lo local. Más compleja y desigual ha sido esta relación si los propios exportadores son representantes de capitales extranjeros, ya que sólo estos agentes parecen asegurar la “calidad total” en la competencia internacional.

La “calidad” como puerta al mercado internacional ha sido extensamente analizada por investigadores/as preocupados/as por la reestructuración del agro frente a un orden alimentario consolidado a partir de políticas de los países hegemónicos. Este sistema agroalimentario ha sido caracterizado por la emergencia de grandes firmas alimentarias transnacionales - que influyen en las regulaciones nacionales- las cuales garantizan el abastecimiento de frutas y hortalizas frescas de calidad a lo largo de todo el año. Este fenómeno se relaciona con “nuevas exigencias de calidad y trazabilidad” que se expresaron en las estrategias de las grandes empresas procesadoras y distribuidoras, en su mayoría transnacionales, en respuesta a las supuestas exigencias de los consumidores, a las estrategias de diversificación de productos y, más en general, a las nuevas condiciones competitivas imperantes en estos mercados (Ibid.).

La obsesión por la calidad que se expandió en el campo productivo se explica, en parte, por la existencia de un mercado cada vez más diferenciado. Se ha promovido la necesidad de desarrollar nuevas estrategias competitivas que permitan una mayor y mejor adaptabilidad a un mercado de tipo postsfordista, lo que explica la insistencia en la calidad, ya que

un mercado diferenciado supone cierta calidad diferencial y como un círculo, la calidad vuelve indisolublemente unida a la producción “exclusiva” no masiva destinada a ciertas demandas específicas⁴⁴.

Según las organizaciones empresarias, aumentar la competitividad de las empresas implica una mayor eficiencia productiva. Para lograrlo se requiere la aplicación de transformaciones tales como el incremento de la productividad, la reducción de los costos laborales, la mejora de la calidad y la flexibilización de la producción. Maximizar los beneficios forzó a los productores a proyectar estrategias competitivas y la calidad pasó a jugar un papel destacado en este proceso, caracterizado por una mayor desigualdad en las posibilidades de sostener las tareas culturales y los procedimientos definidos por las BPA.

Asimismo, cuando me refiero a la calidad en el sistema productivo hago alusión a ciertas modalidades organizativas de carácter históricamente variable. Las estrategias de control de calidad han cambiado y responden a intereses corporativos. En la actualidad ciertos sectores del comercio internacional y del capital concentrado definieron mecanismos para la obtención de productos con “cero defectos”, por ello es que ha resultado central que las certificadoras de BPA diagnostiquen “conformidades y no conformidades” que garanticen un buen producto exportable y fragmenten a los productores en quiénes pueden o no cumplir con tales requerimientos.

Sin embargo, para que la calidad sea un parámetro de competencia debe ser medible y cuantificable: para ello se

crearon una variedad de herramientas de tipo estadístico y un número creciente de especialistas de control, tal como se observara en los procedimientos de las BPA. Los/as especialistas de las certificadoras han tenido la tarea de aplicar “eficientemente” esos instrumentos de mediación y, como describí en el punto anterior, generar documentos evaluativos que resalten el peso relativo de las “no conformidades en relación con los puntos aplicables evaluados, incluyendo el puntaje final obtenido según la “Regulación Aplicable”.

Lograr productos maximizando utilidades y satisfaciendo el mercado implica tener “cero defectos” y de ese modo, que no peligre, en el caso de la fruticultura, el ingreso de fruta a las góndolas de los países compradores: reducir el grado de “desechos” en cada uno de los niveles y dimensiones del proceso productivo debe estar garantizado por la aplicación de las BPA.

La premisa de las tres “c”: calidad, cantidad y continuidad, a la que aludió uno de mis entrevistados, remitió a la suposición de que es el carácter mensurable de la calidad el indicador que permite definir el grado de eficiencia del sistema, siendo su dimensión valorativa el ajuste a las demandas del mercado.

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

Estas formas sofisticadas de generalización de criterios de control y protección tanto en los mercados locales como en el mercado mundial contribuyeron indefectiblemente a una jerarquización de empresas y productos al establecer criterios clasificatorios de tipo universal, ya que el costo adicional que implica la aplicación de estas normativas en el campo productivo no ha podido ser sostenido de la misma manera por todos los agentes intervinientes en la producción. Según Boltanski y Chiapello, los eslabones más débiles soportan las mayores presiones, ya las grandes empresas: “delegan la responsabilidad de la garantía de la calidad que exigen los consumidores deseosos de obtener productos y servicios “cero defectos”” (2002: 350).

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

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

Las cadenas productivas donde participa la agroindustria o el acopio (caso citrus, miel, fruticultura) cuentan con mayores facilidades para implementar BPA, lo que no sucede con los pequeños productores, especialmente los horticultores, muchos de los cuales se encuentran atomizados y realizan en sus propios predios el acondicionamiento de los productos. En

lo que respecta a los factores socioculturales, el hecho de que la producción tradicional se encuentre tan arraigada a prácticas antiguas en algunos eslabones de cadenas de producción primaria dificulta la introducción de los cambios exigidos por las normativas. Esta falta de la disposición de los productores muchas veces se ve agravada por la inexistencia de un incentivo económico para compensar las inversiones en las que deben incurrir” (Izquierdo y Fazzone, 2006: 19-20).

Es decir, los sectores más capitalizados y con mayor presencia en los diferentes eslabones de la cadena productiva han consolidado ventajas para garantizar calidad y por lo tanto competir en el mercado.

Al respecto un chacarero de Guerrico señalaba:

El galponero te monitorea si hay fruta bichada, las plantas, el monte, cómo trabajas, te hacen llevar un cuaderno de campo, dónde tenés que anotar hasta cuántas veces vas al baño, a ver si te lavaste las manos, si usas jabón, si usas detergente, son cosas que habría que verlas pero no en lugar de ver cómo nos estamos empobreciendo⁴⁵.

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

Si bien desde ciertos circuitos productivos no se ha puesto en duda la importancia de garantizar “calidad y sanidad

alimentaria”, resulta pertinente recuperar a Boltanski y Chiapello para pensar esta preocupación por la calidad y la sanidad como parte del reforzamiento del espíritu del capitalismo, en tanto que desde la apelación a un “bien común” situado en “los/as consumidores/as” del mercado, se expande la legitimidad de las exigencias provenientes de un “exterior” estructurante y reforzador de desigualdades. La presencia de ese “exterior” ha sido naturalizada como una entidad desterritorializada.

Boltanski y Chiapello señalaron que “el capitalismo no puede prescindir de una orientación del bien común de la que extraer razones por las cuales merece la pena adherirse a él” (2002: 71). Considero que las normativas de las BPA pueden analizarse en este sentido, como parte del proyecto empresarial, ya que ante un mercado que avanzó visiblemente sobre un tipo de producción de exportación desde las normativas y desde la inversión directa de capital internacional, la calidad y la sanidad de los alimentos se tornaron consignas que cohesionan. Se construyó un compromiso colectivo al que pasarán a adherir los cuadros de gestión, los/as pequeños/as productores/as e incluso el sindicato que nuclea a los/as trabajadores/as.

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

Las banderas de la producción de alimentos en los sistemas agroindustriales del capitalismo global se han basado en la promoción de la producción y venta de frutas y verduras sanas,

aunque sea destinado a un circuito de consumo limitado y a costa de la desaparición de los sectores menos capitalizados del territorio frutícola.

21. Anuario Estadístico 2003 de la FUNBAPA.

22. Suplemento Rural, Diario Río Negro. 19 de mayo 2007.

23. Ibid.

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

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

26. Era común que el jefe de familia realizara la recolección de fruta de los árboles destinada a la empacadora mientras que las mujeres y los/as niños/as colaboraran juntando fruta del piso que luego se destinaba a la industria.

27. Para el abordaje de las transformaciones en la fruticultura puede accederse a Bendini y Trpin (2014).

28. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

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

30. Censo Nacional Agropecuario.

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

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

32. Suplemento Rural 6/01/06.

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

34. Notas de campo: 22 de junio de 2006.

35. Estado de maduración de la fruta.

36. Entrevista realizada el 15 de enero de 2006.

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

38. Una actualización sobre los controles de calidad en fruticultura puede consultarse Trpin y Álvaro (2014).

39. Mercado Común.

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

41. Entrevista realizada el 10 de agosto de 2006.

42. Organización No Gubernamental.

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

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

45. Entrevista realizada el 4 de enero de 2006.

CAPÍTULO III

LA ORGANIZACIÓN LABORAL EN LAS CHACRAS Y LA APLICACIÓN DE LAS BPA

1. Nuevas tareas y calificaciones

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

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

La variedad de tareas que se realizan así como los matices en la aplicación de las BPA dentro de las chacras, no pueden analizarse desvinculadas de las relaciones entre lo global y lo local que ha caracterizado la reconfiguración productiva

del Alto Valle. Cuadros de empleados altamente calificados junto a los/as trabajadores/as rurales pasaron a formar parte de jerarquizaciones claramente delimitadas dentro de las empresas agroexportadoras, al tiempo que en las pequeñas propiedades las tareas rurales, si bien quedaron a cargo de asalariados plurifuncionales, se configuraron a partir de los controles y demandas de las grandes empresas.

La triada calidad-productividad-rentabilidad, vigente en la configuración productiva y evaluada a través de la aplicación de las BPA, también tuvo su correlato en la organización laboral de las chacras: las calificaciones a las que se accedía desde la práctica son novedosamente incorporadas por capacitaciones dadas por expertos. Estos han contribuido a la construcción de un tipo de empleo “polivalente y flexible”, necesario para facilitar las innovaciones en la organización de las empresas y asegurar su productividad y rentabilidad.

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

se hace uso de las formas precarias del trabajo en términos contractuales, que suponen variabilidad de horarios y eventualidad en el empleo, o en términos salariales, que se traduce en formas de pago a destajo, por tarea o por producto, propias de las formas de la organización de tipo taylorista-fordista: se instrumentan, a la vez, formas de organización flexible del trabajo, que suponen exigencias de calificación, especialización e implicación para los

trabajadores, organización en equipos o círculos de trabajo, estímulos a la productividad y otras formas propias de los nuevos modelos productivos aplicados a la industria (1998: 256).

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

El caso seleccionado está protagonizado por Ana y Luis, una pareja de chilenos que vivían y trabajaban en una chacra de 60 hectáreas, considerada una propiedad “mediana”. Los contacté por medio de Rosa y Roble, integrantes de otra familia chilena con quienes compartí trabajo de campo en la investigación anterior. Rosa y Roble continuaron siendo “mis interlocutores” y ante la inquietud sobre la organización del trabajo en una propiedad de mayor extensión que la de su patrón –la cual tiene 20 hectáreas- me sugirieron que fuera a la chacra en la que se empleaban Ana y Luis.

Ana y Luis llegaron como tantos/as otros/as migrantes de Chile en los años 60 y se conocieron en un asentamiento “periférico” de la ciudad de Neuquén. Ana al momento de la investigación tenía 42 años, su cuerpo era robusto, medía unos 1,75, era piel blanca y su pelo largo de color negro lo

usaba tenso, sujeto con un rodete. Luis era más bajo que Ana, tenía 45 años y la piel se veía oscura y curtida, quizá por la continua exposición al sol. Al escucharlos hablar era reconocible su “tomada” chilena.

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

Tal como había acordado en forma personal el día anterior con Ana, llegué temprano por la mañana a la chacra en la que vivía la pareja. Cuando entré al predio no sólo me resultó extraño caminar por una propiedad en la que la casa “de los peones” no era visible desde el portón de entrada, sino también la ausencia de alamedas cercanas que delimitaran el predio productivo, en cambio observé canales que surcaban cuadros de frutales más allá de mi vista.

Durante muchos años había recorrido predios de no más de 20 hectáreas, como la chacra en la que trabajaban Rosa y Roble, caracterizados por filas de alamedas que circundaban calculadamente los límites de la propiedad y en las que los/as niños/as podían verse cerca de la casa desde la entrada y los animales domésticos circular sin

restricciones. Caminar esa mañana en el camino de tierra dentro de una chacra, viendo alamedas que bordeaban acequias pero que no marcaban el fin del predio productivo, escuchar a los trabajadores mover escaleras entre las filas de perales sin verlos y observar sus bicicletas apoyadas en algún frutal esperando el regreso a casa, me resultaba curioso: una nueva espacialidad se imponía a mi imagen de lo que era una “chacra”.

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

Era 22 de junio del 2006 y estaba frío y nublado, ese día el silencio se rompía por el viento que movía las alamedas, por algunas voces de trabajadores que estaban podando y por el ruido de las ramas que caían al ser cortadas. Luego de caminar más de un kilómetro dentro del predio productivo divisé la casa de Luis y Ana. Al acercarme identifiqué las tijeras que utilizaba Luis para la poda, las cuales estaban en un poste lindante a la casa, la chimenea humeaba señalando que estaban calentando el ambiente pero no atendían mi

llamado a la puerta. A los pocos minutos de esperar afuera Ana y Luis llegaron en un auto de unos 30 años de antigüedad, un Renault 12 gris. Cuando se detuvieron pasamos a su casa, se disculparon por el retraso y me contaron que debieron ir a ver a un médico a la localidad de Gral. Roca porque Luis había resbalado de la escalera podando y al llamar a la ART⁴⁶ le había sugerido hacer reposo bajo prescripción médica, así que no podía seguir trabajando por ese día.

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

acá todos, todos a un mismo cuadro, así se va organizando, para la cosecha lo mismo, después que se termina la poda bueno ya, cada cual con su laburo, cambiar postes, a disquear⁴⁷, otros capaz que a la guadaña⁴⁸, a limpiar bordos⁴⁹, y cosas así y yo después ya en septiembre yo ya arranco con el riego, porque yo soy regador acá, riego todo enero, en febrero ya se corta el agua y después ya arranco cosechando.

Hago el riego solamente, después está la cosecha, hasta abril y después ya antes de que se corte el agua en el canal grande se riega la chacra para que después cuando quieran disquear o hacer otro trabajo la tierra está blanda, cuando de lo contrario cuando en la cosecha andan muchos tractores pisan y eso queda como cemento, entonces por lo general se hace un riego a última hora⁵⁰.

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

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

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

Acá también hay un tractorista es el mismo hijo del encargado, ese es tractorista, hace todos los trabajos de

cura, ese sabe, ese lo ayuda al padre porque el padre es el encargado, es el padre del tractorista que hay acá. Viene y le ayuda y viene a desbrozar⁵¹ o a hacer cualquier otro laburo, vió? Pero por lo general es uno solo el tractorista acá.

Después están los que son efectivos acá, vió, esos como yo ya le estaba comentando son para, los ponen a cambiar postes que estén rotos, con la atadura, después en noviembre ya arrancan con el raleo⁵² también, para el raleo también ya llaman a los temporarios también, sí porque es mucho para ralear, vió? Si acá son 25 hectáreas lo que es pera, después el resto es todo lo que es de manzana, así que por lo general todo lo que es manzana se ralea, vió?

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

En el caso de esta propiedad la responsabilidad de la aplicación de agroquímicos estaba depositada en alguien de directa relación con el encargado, su propio hijo, por lo que la calificación en el manejo del tractor estaba sustentada

también en la confianza. El conductor tractorista, un joven de unos 25 años, se ha especializado en esta tarea que implicaba el manejo de una maquinaria moderna y el conocimiento preciso de la realización de fertilizaciones y de la aplicación de agroquímicos con el tractor y la pulverizadora.

Luis comentaba que los trabajos que absorbían mayor demanda de mano de obra eran el raleo y la cosecha, tareas para las que se contrataba personal temporario. También se nombraba en el relato a la persona de mayor jerarquía en la organización laboral: el encargado, figura presente en las chacras donde ya no residen los patrones. En el encargado se ha depositado la realización de diferentes tareas según la extensión del predio. En algunas chacras estos trabajadores eran identificados como “capataces” por tener a su cargo la producción y el personal de la propiedad, pero como encargados cuando poseen a su cargo explotaciones de más de 40 hectáreas⁵³. Recuerdo que Roble me comentaba que:

el capataz cumple casi la misma función, nada más que si son chacras chicas como yo por ejemplo, que son 20 hectáreas, tengo que vigilar la cosecha, que salga la fruta fuera, cargar los camiones y todo eso, yo manejo el riego, las curas con agroquímicos y trabajo con el tractor, pero por supuesto me dan otro sueldo⁵⁴.

Artemio, un peón de una chacra de Guerrico de unos 50 años que conocí a través de su esposa Margarita, que se emplea en la Escuela N° 68, también compartió su mirada sobre la organización en las chacras. Artemio llegó a la

Argentina desde Chile junto a Margarita hace 25 años. Al momento de la investigación se empleaba en una chacra de 50 hectáreas, propiedad de una empacadora de Gral. Roca. Este trabajador era regador al igual que Luis, y mientras podaba las ramas de unos perales me comentó que en las propiedades de las grandes empresas suele haber un encargado y un capataz, porque ocupan diferentes funciones:

En las chacras grandes algunos que se daban de capataz querían ser encargados, era un chusmerío, todos querían ser encargados. El capataz recibe órdenes del encargado, y el encargado recibe órdenes del ingeniero o del patrón y sale menos al campo, está más en el establecimiento, en los galpones o con las máquinas, el capataz es el que está en el campo⁵⁵.

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

Para el resto de los trabajadores el encargado ha sido un intermediario de la patronal identificado como un trabajador que no suele representar los intereses y la propia experiencia de los demás trabajadores, incluso a veces en los relatos han sido acusados de exigir trabajos que los propios capataces desconocen. Artemio solía referirse a ellos como “alcahuetes”, una suerte de agentes que espían su trabajo

sin saber hacerlo para luego contarle detalles a los patrones o a los cuadros de gestión.

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

En la época en que visité a Luis y Ana se estaba podando. Luego de que los frutales quedan sin hojas, utilizando tijeras manuales y escaleras de madera se resuelve esta tarea durante el invierno. Luis consideraba que existían cambios en la poda ante las indicaciones transmitidas por los ingenieros agrónomos:

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

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

Héctor, el encargado de la chacra de 50 hectáreas ubicada en Guerrico me comentaba también que “antes había dos podas, la americana y otra más y nada más, ahora cada variedad tiene su poda, en ese sentido ha cambiado”⁵⁶.

La presencia de los expertos que señalan los procedimientos desde el respaldo que otorga la autoridad de un título, era vivido por los trabajadores con pesar, dada la cambiantes técnicas solicitadas. Asimismo, se han redefinido las “calificaciones” de los propios trabajadores, ya que tareas culturales que antes se transmitían desde la práctica aparecían anualmente renovadas. Con los nuevos sistemas de conducción de los frutales, tanto para la poda como para el raleo se exigen conocimientos “funcionales” que son sostenidos con un volumen poco variable de personal pero con mayor capacitación.

Por su parte, el delegado regional de UATRE señalaba cómo las condiciones laborales y la seguridad del trabajador también se vieron modificadas por transformaciones en la organización de la producción ya que:

en la poda lo que ha mejorado ha sido a través del cambio de conducción de los árboles frutales, porque antiguamente era todo monte tradicional, plantas que tenían en su mayor altura entre 5 metros y medio y seis de altura, hoy esas plantas no existen más, las han empezado a erradicar y están haciendo plantaciones que no superan los tres metros de altura. Entonces eso por ahí favorece al trabajador a la hora de cosechar o a la hora de ralear, es decir, con escaleras inferiores de estatura se hacen las mismas tareas que antes se hacían con escaleras de 18 o 20 peldaños⁵⁷.

Las escaleras son para los trabajadores la prolongación de su cuerpo, siempre me resultó llamativo cómo, a pesar de utilizar en la actualidad algunas de menor altura, las trasladan de un lugar a otro sin aparente esfuerzo, apoyando algún escalón en uno de los hombros. Durante la poda Luis me comentaba que al ir avanzando con el grupo de trabajadores por diferentes cuadros, cada uno se ocupaba de una hilera de frutales, y para identificar los árboles podados iban realizando una marca personal en algún puntal, de modo que después cada peón cobre según la cantidad realizada, procedimiento no exento de algunos conflictos.

Cada podador puede hacer por día dos filas y monedas, nos pagaban chauchas, \$22 por fila, después se le pasa la lista al encargado de lo que se hace. Como las filas están numeradas, cada uno sabe lo que va haciendo. Cada podador agarra su fila, por ahí se le hace dos hachazos al

primer poste, las iniciales, y se anota tal fecha tantas filas, pero nunca faltan los vivos, por ahí hay tipos que se anotan filas de más, entonces el encargado agarra la lista y dice, tantas filas para vos, y por ahí si hay filas de más los manda a todos a contar, cada uno sale a contar sus filas (risas); yo usaba mis iniciales, pero ahora como tengo número de cosechador uso ese número, el uno, así no hay para perderse.

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

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

Para la poda se complementa personal temporario local y permanente y mientras se realiza esa actividad, también se liberan de basura y malezas los “bordos” y “acequias”. Los “bordos” son los montículos de tierra que se formaron cerca de las plantas por el viento y el paso del tractor; generalmente se llenan de yuyos y se requiere su limpieza

antes de septiembre, cuando comienza el riego. Lo mismo sucede con las acequias, que conducen el agua por compuertas manuales desde los canales que cortan las calles rurales. Las acequias son de tierra y durante el invierno, al no circular agua, suelen llenarse de yuyos y hojas que, de no limpiarse antes de la primavera, obstaculizan el riego.

En la mayoría de las chacras para la limpieza de acequias y bordos se contrata personal “por tanto”, esto es, se calcula la extensión de metros limpiados y se paga por día. Las mujeres suelen ser las encargadas de estas tareas junto a sus hijos/as, como un trabajo considerado “ayuda” y por lo tanto no registrado.

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

La floración atrae a las abejas y los días, al alargarse, permiten hacer más actividades dentro de la chacra. Luego los frutos verdes comienzan a asomarse entre las hojas, pero es sabido entre los peones que no todos deben dejarse madurar, ya que el amontonamiento de frutos en una misma rama obstaculizaría el buen desarrollo de manzanas, peras y ciruelas. Por eso se realiza “el raleo” que consiste en la selección manual de los frutos que se dejarán madurar en la rama y los que se descartarán dejándolos caer al suelo. Observé cómo los empleados subían las escaleras de madera

de unos tres metros de alto, alcanzando los escalones más finos de la punta. Luego bajaban y trasladaban la escalera a otro árbol. Cabe señalar que la incorporación de la eliminación de frutos en crecimiento por la aplicación de químicos -lo que se conoce como “raleo químico”- ha colaborado en el ahorro de mano de obra para esta tarea, aunque no ha llegado a suplir el trabajo artesanal de los peones.

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

En la primavera, Luis y Artemio al ser regadores tenían a su cargo el control de la circulación artificial de agua. Esta tarea consiste en conducir agua por las acequias y aprovecharse bien los días en que el “tomero” deriva agua hacia esa chacra. El “tomero” es un funcionario del Consorcio de Riego –asociación conformada por los propietarios de cada zona rural⁵⁸- que organiza los turnos de riego de cada propiedad, siempre y cuando ésta tenga al día el pago de la cuota o “canon de riego”. Del tomero depende, dentro de las explotaciones, el riego que opera por inundación. Cada chacra sólo dispone de agua durante 48 horas y cada 8 días, por lo que el resto de los días la

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

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

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

Junto a los cambios de estación se suceden las tareas. En el verano comienza la única cosecha anual. Durante esa época observé que los caminos se llenaban de bicicletas y motos conducidos por hombres que se dirigían a cosechar. Incluso

camiones viejos o tractores con acoplados trasladaban por las rutas o caminos rurales a los trabajadores o a familias enteras, junto a colchones y pertenencias personales. Se formaban nubes de polvo suspendidas en el aire ante la escasez de lluvias y por la continua entrada y salida de camiones de las chacras transportando personal y la fruta recién cosechada hacia los galpones de los empacadores.

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

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

Al igual que la mayoría de las tareas de la fruticultura, la cosecha se realiza manualmente y en forma individual, cada cosechador con su escalera y recolector⁵⁹ se traslada de árbol en árbol para alcanzar los frutos maduros. El delegado regional de UATRE sostuvo que,

para cosechar la pera y la manzana, el raleo, la escalera y el recolector es de hace 60 años atrás y siguen siendo exactamente los mismos elementos. Han cambiado por ahí los envases, que han mejorado el caso de los envases porque antes eran, antes se cosechaba en cosecheros de 17 kilos hoy se usa el bins, pero no hace a que el trabajador sea, se le alivie la tarea, sino lo contrario, al tener un bins el trabajador tiene que bajar muchísimas veces para llenar

ese bins, antes cuando teníamos el cajón cosechero por ejemplo, hacíamos 100, 120 cajones cosecheros, hoy están haciéndose entre 8 y 10 bins de 18 cosecheros, estás hablando de 200 y pico cosecheros chicos, o sea que el sacrificio es mayor con una rentabilidad inferior⁶⁰.

Los bins son los cajones de madera o plástico que contiene la fruta cosechada, tienen una capacidad para unos 400 kilogramos y en ellos se traslada la producción desde la chacra hasta los galpones donde se selecciona y empaqueta la fruta. La circulación de los bins con la fruta refleja la relación entre la chacra y el galpón de empaque; camiones con bins llenos o vacíos inundan las rutas del Alto Valle durante el verano.

Tal como refería el representante sindical, la fuerza de trabajo junto al recolector y a la escalera, eran los protagonistas de la cosecha. Durante el trabajo de campo realizado durante los veranos de 2006 y 2007 observé cómo los trabajadores colocaban sobre sus hombros y con las bolsas hacia adelante las mochilas recolectoras dentro de las cuales podían depositar de 10 a 12 kilogramos de fruta. El descenso con el peso de la fruta era difícil; los trabajadores bajaban con cuidado los finos escalones de espalda a la escalera, de modo de no golpear la bolsa y estropear la fruta con las rodillas o los escalones. Una y otra vez a lo largo del día subían y bajaban las escaleras para descargar las mochilas en los bins que estaban ubicados al final de las filas.

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

Los “encargados” eran los responsables de anotar en unos pequeños papeles que enganchan en los bins el nombre del cosechador y los kilogramos aproximados con que se llenaban; luego con el tractor los trasladaba hasta un punto en el cual el camión de la empacadora pudiera maniobrar y subirlos para sacarlos de la chacra. Estos registros escritos permitían que los trabajadores cobren en relación a lo cosechado y las empacadoras identificaran la procedencia de la fruta: la UMI y el cosechador, tal como solicitaban las normas de trazabilidad, también reflejadas en la Ley N° 3.611 denominada “Ley de Transparencia Frutícola” ya descripta.

Las mujeres compañeras de los encargados “colaboraban” con este control. En las chacras que observé las mujeres no cobraban por esta tarea, simplemente consideraban que aliviaban a su marido ayudándoles. La invisibilización y no

registro del trabajo realizado por las mujeres en las chacras ha sido poco explorado⁶¹, en los últimos años ha tenido cierto tratamiento dentro del sindicato, aspecto que desarrollaré en el capítulo V⁶².

En una de las visitas a la chacra en la que vivían Rosa y Roble registré:

El lunes cuando llegue a la chacra, Rosa me cuenta el lío que tiene con los talonarios que llenan para cada bins, que ella se ocupaba de eso, pero que le puso el número equivocado a dos peones, en vez de 1 le puso 2 y al que era 2 le puso 1, entonces en el recuento de los bins que hizo cada uno el 1 había hecho 5 pero le figuraban 3 y al 2 5 en vez de 3, obviamente el que hizo más se quejó, pero su compañero no quiso arreglar el error, así que Rosa no se va a ocupar de eso, al final ¿vos qué harías? Yo me equivoqué, pero el que hizo menos tendría que decir la verdad!⁶³.

Patricia, la esposa de Héctor también se ocupaba de esa tarea, él comentó que,

Ella trabaja conmigo acá, en el tema de tarjetear y eso, todos los bins acá tarjeteamos, así que ella trabaja acá conmigo, dejan los bins ahí, ella viene con el numerito, tarjetea, se le ponen dos tarjetas, después cuando viene el camión se le saca una, queda una acá, con el número de trabajador, la UMI⁶⁴.

Las trabajadoras entrevistadas a lo largo de más de 5 años recordaban la cosecha como el momento decisivo; que

permitió, para las migrantes, conocer el Alto Valle e insertarse en un mercado de trabajo en el que las posibilidades de sostener diferentes tareas durante el año garantizó parte de la reproducción familiar. Las mujeres recuerdan dos tareas que implicaban esfuerzo físico: la poda y la cosecha; con un énfasis en el desafío de “aguantar” el peso del trabajo; así como en los problemas que les ocasionaba trabajar y estar pendientes del cuidado de los/as hijos/as pequeños/as que las acompañaban a las chacras. A la sobre exigencia física se sumaba “estar en negro”; situación que las destinaba a una condición de vulnerabilidad respecto a los varones. “En negro/lo negro” como negatividad; exalta esa representación de explotación sin derechos en la que se asumió el empleo en los espacios rurales por ser mujeres y migrantes. Si bien en los recuerdos “aguantar” la pesadez del trabajo garantiza permanecer en el puesto; en la producción frutícola se considera que las mujeres han realizado históricamente tareas “más livianas” o de menor calificación y valoración. El trabajo señalado como “más liviano” consiste en la recolección de fruta del suelo; involucra moverse entre los frutales con bolsas de nylon y agachadas; mientras los hombres transportan las altas escaleras y cargan las mochilas recolectoras sobre los hombros y delante del pecho para cosechar la fruta de los árboles.

Las posiciones de los cuerpos de hombres y mujeres circulan por las chacras con diferente postura: mientras ellas con sus espaldas curvas zigzaguean entre planta y

planta buscando en silencio las manzanas y peras caídas - generalmente estropeadas; marcadas por los insectos y podridas-; ellos, en una postura elevada sobre las altas escaleras recogen la fruta de tamaño, color y calidad suficientes para ser transportada luego para los galpones de empaque. Desde ese lugar en altura observan la tarea no reconocida e invisible de sus compañeras de trabajo que recuperan la fruta de menor valor; aquella cuyo destino no será la exportación en fresco sino la industria. Tareas desiguales para destinos de diferente valoración. De esta manera se configuró una división del trabajo basada en el género. La cosecha con escalera es una tarea que desarrollan los hombres, especialmente por el peso de las mochilas recolectoras, las mujeres y los/as niños/as suelen “acompañar” haciendo el registro y control escrito de la cosecha o bien ocupándose directamente de la cosecha manual de las ramas más bajas o de la fruta que está en el suelo.

Tal como se señalara, la fruta que cae de los árboles por estar muy madura o por los fuertes vientos se golpea o “machuca”, se pudre en parte o se llena de gusanos; entonces se destina a los bins dirigidos a la industria de jugos y sidra junto a la fruta de baja “calidad”, aquella sin tamaño o marcada por el sol, por las ramas o por alguna plaga. Los bins para industria tienen un valor inferior que los destinados a las empacadoras, por lo que la productividad de una chacra se mide a través de los bins con fruta para exportación, lo destinado a industria refleja

“pérdida” o, según el discurso empresarial, refleja “defectos” en la producción que impide maximizar ganancias. Las mujeres, desde su actividad no registrada se ocupan de la fruta considerada de descarte en un juego de reforzamiento de desigualdades.

El acceso a los relatos de las mujeres entrevistadas debió sortear la limitada legitimidad de sus experiencias, por no ser reconocidas como autorizadas para hablar sobre el trabajo rural por agentes del estado, por propietarios de predios productivos o por técnicos, todos puestos ocupados por varones y que constituyen en las producciones agrarias el primer eslabón de informantes considerados “claves”.

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

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

El trabajo no declarado de mujeres en la fruticultura parece acompañar esta tendencia. Otras formas de obtener algunas diferencias monetarias por fuera del salario como familia trabajadora fueron observadas durante el trabajo de campo. Mujeres como Rosa vendían ropa -buzos de algodón, medias, remeras y ropa interior- en las otras chacras, especialmente después de finalizada la cosecha “porque sé

que tienen algo de plata”. Con los ahorros que apartaba de las tareas culturales que realiza junto a sus hijos, encargaba esa ropa a unos/as conocidos/as de Gral. Roca que compraban en Buenos Aires. Por su parte, su vecina Esther tejía prendas con hilo traído desde Chile y me comentó que “en unas semanas hago varios saquitos para niños que los cobro 15 pesos, así voy juntando algo para después ir a Chile de visita”. Otras mujeres se empleaban como domésticas de casas de las ciudades cercanas o vendían productos cosméticos a través de catálogos. Durante visitas a escuelas rurales también se observé mamás de alumnos/as que vivían en las chacras trabajando como cocineras o porteras.

Tal como puede observarse, las marcas de género en el trabajo emergen y una actividad masculinizada como el trabajo rural es matizada desde las observaciones en las chacras. Asimismo, la cosecha valorada como tarea configura una dinámica dominada por la circulación de varones y su destreza.

Durante esta tarea y pese al raleo en el que se habían seleccionado frutos, se lleva a cabo otro proceso de clasificación que lleva algún tiempo: sólo se arrancan los frutos con el color y el tamaño demandados por los compradores de fruta, es decir, por las empacadoras.

Eso no le rinde a uno, uno está eligiendo tamaño, no le rinde a uno, después cuando arranca y dicen arrancar todo, cuando usted arranco la cosecha, color tamaño, bueno, se puede hacer tres bins y medio, tres bins, sacando color y tamaño, después capaz que vienen

mañana después por lo general con el frío agarra color la manzana, o por ahí capaz que vienen unos días como el año pasado que hizo mucho calor, qué pasó, que asoleó la fruta, pero entonces una vez que arrancó la fruta se dice hay que arrancarla en una semana y bueno, en una semana y media hay que hacerlo.

Esto nos va avisando el encargado, a él le avisan y le va dando la orden a la gente, esta variedad hay que sacarla a barrer y bueno, hay que darle y hacer bins⁶⁵.

Por cada fila de frutales los cosechadores llegan a hacer dos o tres “pasadas” a lo largo de una semana, con el fin de dejar madurar algunos frutos. Luis contó que esta tarea se ha vuelto particularmente compleja, ya que no se cosechaba la fruta “de una vez”, situación que disminuía su productividad diaria:

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

Antes le daban nomás, pero ahora es según lo que fijen los mercados, vió, el color y el tamaño. Porque por lo general acá exportan toda la fruta, vió, acá en el país es muy poca la que queda, toda la exportación, así que todos los que compran de los otros países quieren el color y el tamaño. Por ahí usted ve manzanas que son así de grandes y ya no las pueden transportar, queda acá en nuestro país, igual que la pera, por ahí acá hay una variedad, la packam, esa

tiene un tamaño viene a veces una pera grandota, viene bien y grande, entonces esa queda toda en el país, vió? Se exporta un tamaño nomás⁶⁶.

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

Antes de la cosecha mandan gente por ejemplo de México, para ver cómo va la fruta, ahora ellos compran la fruta de tal tamaño y tiene que estar como ellos la piden, la presión que ellos piden. Tiene que salir en condiciones, prácticamente tamañada⁶⁷.

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

Los trabajadores consideraban que el uso de la argolla era una tarea “extra” que implicaba que la fruta saliera “tamañada”, lo que agregaba trabajo al obrero de la chacra

y le aliviaba trabajo a los/as clasificadores/as de fruta de los galpones de empaque. Este reclamo se trasladaba al sindicato, especialmente al compararse los mayores sueldos que solían tener por temporada los/as trabajadores/as de las empacadoras de fruta. En la chacra en la que trabajaba Roble observé a Carlos, otro peón que vivía allí, mientras hacía su trabajo y registré:

Carlos me dice que él mide con la palma y los dedos, que ahora saca del tamaño de un puño y dos dedos, es la segunda pasada, cuando terminen hacen la última que van tirando, la sacan toda. “Lo de las argollas y tantas pasadas es nuevo, antes se sacaba según el color, todo junto, ahora hacemos menos bins y pasando varias veces por cada planta, más trabajo, y pendientes del tamaño, ellos deciden antes que es lo que necesitan, después programan las máquinas⁶⁸ con el otro tamaño, ellos quieren ganar más plata pero nosotros también. Antes toda era buena, al menos que estuviera rameada o quemada, ahora la calidad la programan los de Brasil, lo de Europa, nos van cambiando siempre⁶⁹.”

Como se describe, la noción de una relación entre lo producido y su destino internacional queda significada como parte de las exigencias y de los controles laborales. En torno al “ellos” -refiriéndose a los compradores externos- se construía un anonimato al que no podía confrontarse por ser alguien que no se conocía cara a cara. Esta situación desde la cual se configuró una relación entre lo externo, “lo global”, y las condiciones salariales y laborales locales,

actuaba como el marco desde el cual situarse en territorialidades aparentemente dicotómicas. Estas interconexiones entre lo global y lo local definen también variadas modalidades de conflicto y negociación con la patronal por las que optan los trabajadores, aspecto que se desarrollará más adelante.

La organización laboral de las chacras en las que se empleaban Roble y Luis denotaban ciertas jerarquías, calificaciones y controles que se profundizaban en el caso de una agroexportadora de capital internacional registrado en Guerrico. Repaso los casos señalados. Roble era el encargado de una chacra de 20 hectáreas cuyo patrón era un chacarero que residía en Allen: vivía con Rosa y un hijo y una hija en la chacra; allí también reside una familia cuyo jefe de familia era trabajador permanente de la propiedad. Allí se empleaban como trabajadores efectivos dos personas, con las cuales se resolvían los trabajos anuales, contratándose 6 peones como personal temporario provenientes de provincias del norte del país para la cosecha. Roble se ocupaba de regar, aplicar agroquímicos, manejar el tractor y contrarrestar las heladas, además de podar, ralear y controlar el personal y la salida de fruta durante la cosecha. Contaba con asesoramiento técnico de los ingenieros pertenecientes a las empacadoras que le compraban fruta al patrón.

Por su parte, Luis pertenecía a una estructura mayor, eran cuatro trabajadores los que vivían en 58 hectáreas, y resolvían las tareas junto a otras cuatro personas, mientras

que para la cosecha el número aumentaba a 18. Allí había un regador -Luis-, un tractorista, un encargado y el asesoramiento técnico provenía de la misma empresa, estando a cargo del hijo del patrón, que era ingeniero agrónomo.

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

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

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

Junto a Héctor y Patricia se empleaban 15 personas en forma permanente para podar, 20 para el raleo, y luego se contrataban 30 cosechadores, circulando unas 45 personas en el verano.

Sin embargo, como la empresa propietaria poseía al momento de la investigación otras chacras en un radio de 25 kilómetros, para algunas tareas el personal rotaba, y si “en una chacra de 25 ha. terminaron de podar vienen y ayudan”. Recuerdo que cuando visité por segunda vez la chacra de Guerrico estaba Héctor solo, porque los demás trabajadores permanentes habían sido trasladados para plantar frutales al predio donde funcionaba la empacadora.

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

Antes se regaba por manto, por inundación, ahora hay riego por aspersión, por goteo, por microaspersión. Lo que se regaba por canales se riega por canaleteo, se le hace tipo una canaleta a la fila y el agua no se desperdicia, si no, una chacra de 50 hectáreas si nos podemos a inundar no regamos nunca, y antes eso no existía⁷⁰.

En chacras de mayor extensión es difundida la inversión en tecnologías e infraestructura al “servicio de la maximización de la productividad”, como la instalación de

motores para bombeo y largos tramos de mangueras para cubrir la extensión que se riega por goteo.

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

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

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

La innovación, sin embargo, consistirá principalmente en reconocer la validez de la exigencia de autonomía e,

incluso, en hacer de ella un valor absolutamente central del nuevo orden (...). Se trata de aligerar el control jerárquico y tomar en consideración los “potenciales individuales”. Sustituir el control por el *autocontrol* y, de este modo, en la externalización de los costos muy elevados que lleva aparejado el control mediante el desplazamiento del peso de la organización sobre los asalariados (2002: 280-281).

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

Yo soy como un **gerente de producción primaria**, tengo a cargo **dos técnicos**, uno trabajando con los productores y otro con las chacras propias. Además hay un **muchacho en BPA** todo el año con las chacras propias y los productores y hay un **recorredor** que hace toda la logística, llevarles plaguicidas, el combustible, levanta las planillas de los trabajos de los obreros, pacto los trabajos a destajo con los obreros, los valores para arreglos. Esa es la estructura para 400 hectáreas, 200 plantadas en plena producción y 200 nuevas, un volumen de 50 millones de kilogramos entre propios y los productores, el mayor volumen es de productores porque nosotros tenemos 10

millones de kilos. En las chacras hemos hecho una estructura clásica de un **capataz**, depende del tamaño de chacra hay un **tractorista** o dos en verano, un **regador** y después los **obreros comunes**. El encargado vive permanentemente en la chacra (...) tiene a su cargo todas las herramientas, el inventario de herramientas que él afirma que está a su cargo, cuida todo el predio, la figura en realidad es de capataz, que es menos que encargado, porque el encargado tiene la atribución de pagar sueldos y salir a comprar cosas⁷¹.

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

Tal como sostienen Bendini y Tsakoumagkos:

de acuerdo al tamaño de la chacra un encargado y/o un capataz mantiene una relación directa con los tractoristas, regadores y la cuadrilla de trabajo. Esta está compuesta por peones generales permanentes, que trabajan todo el año en la chacra y es reforzada por trabajadores temporarios durante el período de poda, raleo y cosecha. La capacitación de la cuadrilla aparece como una necesidad técnica de las explotaciones de tipo

empresarial, ya que deben aprender con precisión a realizar tareas que requieren muchos cuidados para lograr un producto de exportación. (...) Se combina (...) la aparición de nuevos puestos más calificados, en especial, los cubiertos por técnicos y profesionales; combinación de calificaciones vertical (especialización) y horizontal (polivalencia) en la conformación de posiciones de trabajo variando los tipos y niveles de calificación requeridos según tipo de empresa y por grado de modernización tecnológica incorporada (1999: 76-79).

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

si antes hubieran existido solamente empresas grandes, nosotros no hubiéramos aprendido a trabajar hasta los 18 años o hasta los 16... que algunas empresas los toman a los 16, porque los productores chicos la mayoría el 60% trabajan en negro y por eso en ese entonces iba a laburar mi abuelo y nosotros le íbamos a ayudar, ahora no se puede. Uno cuando nace en la chacra si a mi me decían “vas a estudiar o vas a pelar un poste”, iba a pelar el poste, me sentía más cómodo en la chacra con mi abuelo que en la escuela. Con el poco estudio que tuve el tema de los papeleríos me desempeño bien, no es que si no tenés el secundario no podés llenar un cuaderno de México, ahora se lleva más el control que antes⁷².

En este relato hace alusión a problemáticas como la difundida presencia de trabajo no registrado, más vinculado por el sentido común a los pequeños propietarios

-cuestión que no es posible comprobar-. También cabe resaltar la vigencia del aprendizaje de las tareas culturales desde el trabajo de los/as niños junto/as a los/as adultos/as.

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

Los/as ingenieros/as agrónomos/as de las agroexportadoras como Ramos manifestaban necesitar “gente capacitada”, “despierta”, que pueda “absorber los cambios del mercado internacional”. Procedimientos antes desconocidos como llevar un “cuaderno de campo”⁷³ o calibrar una curadora construyen jerarquizaciones basadas en estar alfabetizado y cierto manejo de terminologías técnicas y cálculos matemáticos. Como habría manifestado Luis, un delegado de UATRE:

en la chacra son trabajos calificados la poda, el raleo, la cosecha, pero que los “corredores” no les dan trabajo a los jóvenes porque no les dan la oportunidad de aprender, los ven y dicen, “no no sabés”, siempre falta gente por un

éxodo de los trabajadores a la ciudad, nadie quiere vivir ahí, entonces antes que los chicos cuando llegaban a una edad y los patrones le decían al peón, “che, el pibe ya está bueno para trabajar, no querés que entre otra plata a la casa”, y ahí se podía a trabajar con el padre y aprendía, los pibes por ahí dejaban de ir a la escuela y por la ignorancia se garantizaba mano de obra, pero ahora se han perdido como dos generaciones que no saben el trabajo en las chacras⁷⁴.

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

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

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

Héctor me contaba que el dueño de Salentein llega a la zona una vez al año junto a su esposa, cerca de las fiestas de fin de año. En unos o dos días solían recorrer los diferentes predios productivos “se bajan de la camioneta que los trae, te saludan, no tienen problema, como una persona normal”. Se comunicaban en español “no hablan castellano pero se les entiende muchísimo, medio agringado, pero se hace entender”. Sin embargo, esas visitas anuales no pasaban de un contacto de horas ni implicaban una oportunidad para que los trabajadores demuestren sus competencias, realicen demandas o negocien salarios.

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

Después viene muchísima gente, vienen, no sé si serán compradores o viene gente a ver la chacra, pero vienen colombianos, portugueses, nigerianos, muchos brasileros. (...) Vamos a necesitar un traductor, porque vienen para que les expliques, pero te dicen dos o tres palabras y te quedas colgado (risas)⁷⁵.

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

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

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

Por ello se suma a lo que Boltanski y Chiapello (2002) denominaron “ciudad por proyectos”, en tanto son partícipes de un tipo de organización empresarial cuya estructura se compone de una multiplicidad de proyectos que integran a personas variadas. Para Héctor una de las razones por las cuales merecía la pena adherirse a ese proyecto era tener continuidad, reconocimiento y cierta

movilidad, además de ver garantizadas condiciones laborales “favorables” a partir de la aplicación de las BPA.

3. Las condiciones laborales con las BPA

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

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

Antes uno se subía a un tractor, enganchaba la curadora y salía, no se ponía el equipo de cura, una máscara, y ahora si no tiene todo el equipo no puedes sacar a una persona a curar, ahora tiene que saber calibrar, y hay que hacer análisis de sangre, hay que tener a la persona preparada para que ande arriba de un tractor, no cualquiera sube arriba de un tractor, y la gente que es efectiva que está hace varios años todos los años se les hace un análisis de sangre para ver si los “remedios” les están haciendo mal o puede seguir trabajando⁷⁶.

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

de las BPA descritas en el capítulo anterior, específicamente el aspecto evaluado como “Seguridad y Salud de los Trabajadores”.

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

En relación a la presencia de los agroquímicos dentro de la chacra, en el predio de Salentein había un sector exclusivamente destinado a la persona que los aplica, una casilla para que se cambiara de indumentaria antes y después de su trabajo y en la que debía enjuagar el mameluco impermeable que vestía en el momento de “curar”. De esta manera la máscara, los guantes, las botas y el mameluco “contaminados” no tenían contacto con la ropa cotidiana ni con los demás trabajadores o integrantes de las familias residentes en la chacra. Lo mismo sucedía con el almacenamiento de los recipientes contenedores de fertilizantes o agroquímicos, ubicado en una casilla de material cerrada y alejada de las viviendas de los trabajadores.

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

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

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

Hay que hacer inversiones, es más un cambio cultural, una concientización de nosotros que damos órdenes, el tractorista o el obrero que la ejecuta que es para bien no sólo de la fruta sino también para él, para nosotros y para el círculo familiar. Cambio cultural, como tirar un plástico, no lo tires, guárdalo, o los envases de plaguicidas flotando en la acequia, no cuesta nada hacer el triple lavado, enjuagar y tirar en el lugar habilitado⁷⁷.

También señaló Ramos que en una chacra cualquier productor puede producir bien, “pero si no tenés todo lo otro... serán difíciles las posibilidades de venta de la fruta”. Con la expresión “todo lo otro” se refiere a las condiciones de calidad y sanidad requeridas por los organismos internacionales. Además de los controles de seguridad laboral, las certificaciones controlan la relación laboral, “te miran que les estés pagando todo el blanco, los aportes, que los tengas con ART, que los tengas con seguro de vida”.

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

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

Desde las observaciones se presentaban las distancias entre las normativas y las prácticas. Sobre este tema, en un curso de capacitación laboral organizado por UATRE algunos trabajadores sostenían que los patrones solían comprarles los equipos de seguridad más económicos para “cumplir con las inspecciones”, lo cual no evitaba que los trabajadores quedaran expuestos en forma directa a los agroquímicos. Las capas o guantes de menor precio suelen ser pocos seguros y además incómodos, lo que alienta su no utilización, como en el caso de Roble: una capa es más barata que un mameluco, pero quita movilidad en los brazos, las gotas con agroquímico se escurren por los espacios libres y no cumple con la función de proteger al trabajador. Lo mismo sucedía con las mascarillas o las antiparras utilizadas para la poda, su uso se evitaba por quitar destreza y movilidad.

Era habitual que esta temática fuera motivo de demandas por parte de los trabajadores ante la patronal, en general poco dispuesta a “invertir” en mejores condiciones laborales. Además los trabajadores no suelen contar con capacitaciones que alerten sobre las consecuencias nocivas para su salud, como la incorrecta manipulación de venenos o fertilizantes. Los

empleados pertenecientes a empresas de capitales extranjeros como Salentein argumentaban su conformidad laboral al sentir que tenían “garantías” sobre la salud y otras ventajas como “saber que no falta nada de lo que se pide” y ciertos cursos que “enseñan” sobre cómo mejorar la “calidad laboral”.

El delegado regional del sindicato sostuvo que desde ese espacio tendía a prestarse más atención a la problemática de la seguridad laboral:

se lo capacita para que de alguna manera pueda, no tenga tantos problemas en el futuro de salud, por supuesto, el uso de los elementos de seguridad que le proporciona la empresa estén bien usados, que por ejemplo se les enseñe que no como lleguen como comúnmente llegan nuestros trabajadores a la casa con el mameluco puesto después de que fumigaron, se sentaron a comer a la mesa con la familia, un desastre, o agarran al bebé cuando llegan, todo ese tipo de cosas que desde el gremio a nivel nación se está intentando cambiar. Lo que se busca justamente es que el aplicador tome conciencia de la tarea que está realizando, del producto que está utilizando, para, primero, que cuide su salud, y después para que lo que están fumigando, el producto, sea lo mejor posible para que la empresa también vuelque ese crecimiento al trabajador⁷⁸.

En el propio sindicato se reflejaba una preocupación por la capacitación de los trabajadores y por el control de la calidad dentro de las chacras expresado por las normativas de las BPA: un trabajador capacitado y la fruta protegida garantizarían competitividad para el propietario. Esta lógica tiene como basamento que la mejor productividad tiene mayores beneficios

para el trabajador, o en palabras del dirigente “que el producto sea lo mejor posible para que la empresa también vuelque ese crecimiento al trabajador”.

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

que nosotros no teníamos que escupir en la cosecha, porque la manzana es un fruto fino que se va a comer en todas partes, en todo el mundo, no se puede escupir ni orinar, no se puede fumar, si se quiere fumar entre los álamos, nos llegó una nota, pero acá no hay ni baños para la gente, y los muchachos tuvieron que firmar igual⁷⁹.

Aquí se manifestaba una visible contradicción entre las condiciones reales de trabajo y las exigencias externas que tendieron a modificar prácticas laborales y de reproducción familiar. Tareas que tiempo atrás realizaban las mujeres que residían dentro de las chacras como criar animales de corral o tener huerta, al momento de la realización de trabajo de campo no estaban permitidas en el marco de la aplicación de las BPA. Por ello me llamó la atención, al retomar mi trabajo de campo en el año 2005 la ausencia de animales en las chacras.

Luis y Ana me comentaron que la prohibición de criar animales para la venta o para el autoconsumo se debía a que la empresa a la que pertenecían “está certificada, y los ingenieros dicen que la bosta trae pestes, ni perros se pueden tener”. Esto derivó en una complicación para las familias: ya no tenían un

acceso rápido a productos frescos para realizar las comidas, desde estas restricciones debían destinar parte de sus ingresos y de su tiempo en obtenerlos en el pueblo. A ello se sumaba la imposibilidad de conseguir alguna diferencia monetaria obtenida por las mujeres de la venta de huevos, gallinas, pollos o cerdos a vecinos/as y conocidos/as. En su condición de mujeres trabajadoras se observó una limitación de sus posibilidades de contribuir con la reproducción familiar, situación que tendía a compensarse con el trabajo en la chacra sin ser registradas.

Artemio y Margarita dejaron de tener chanchos o gallinas y pudieron negociar con su patrón destinar un espacio para la instalación de colmenas para la producción de miel. Las abejas son solicitadas entre los productores, incluso alquiladas, para la polinización de las plantas en la primavera. Artemio contaba que a pesar de no estar satisfecho con el pago de su trabajo de esa chacra, prefería quedarse porque no sabe si “con un patrón grande podría arreglar tener a mis abejas”. Margarita se ocupaba de la venta de la miel entre los/as conocidos/as, especialmente en la escuela en la que se empleaba como cocinera.

Tal como concluyera en el capítulo anterior, la aplicación de las BPA así como las condiciones y las tareas establecidas por las empresas agroexportadoras no son resueltas de la misma manera por todas las patronales y por los trabajadores intervinientes en la producción. Incluso la aplicación de las normativas de producción “global” modificaron las condiciones laborales de los trabajadores de diferente forma: mientras que

en algunos casos repercutió en el empobrecimiento por no poder criar, consumir y vender animales, para otros garantizaba una mejor salud o “calidad de vida” en las chacras. No podemos calificar como precaria la totalidad de las relaciones laborales en la fruticultura, en tanto los/as propios/as trabajadores/as tienden a experimentar los efectos de las normativas internacionales de diversa forma.

Desde los casos presentados se observaron situaciones de “vulnerabilidad” histórica de los/as trabajadores/as rurales como el trabajo temporario, la informalidad que impide el acceso a beneficios sociales -especialmente para las mujeres-, la exposición cotidiana del grupo familiar y de los/as trabajadores/as a agroquímicos y fertilizantes y el sostenimiento del trabajo físico a la intemperie durante las diferentes estaciones del año entre otras problemáticas, se repiten en las chacras frutícolas, matizadas según las patronales por la aplicación de normas de calidad y de seguridad y salud laboral.

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

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

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

Múcio Tosta Goncalves (2005) en su estudio sobre trabajadores forestales en Minas Gerais (Brasil), sostenía que los modos de dominación social son producidos e interiorizados en las relaciones entre patrones y trabajadores/as. Para este autor, esa dominación se expresa en maneras específicas como en el tiempo ocupado por los trabajadores en el proceso productivo y en el sistema de clasificaciones del que pasan a formar parte al emplearse.

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

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



Fig. 1. Trabajador norteño trabajando.
Fuente: Verónica Trpin



Fig. 2. Trabajador acomodando los calefactores

para mitigar las heladas. Fuente: Verónica Trpin

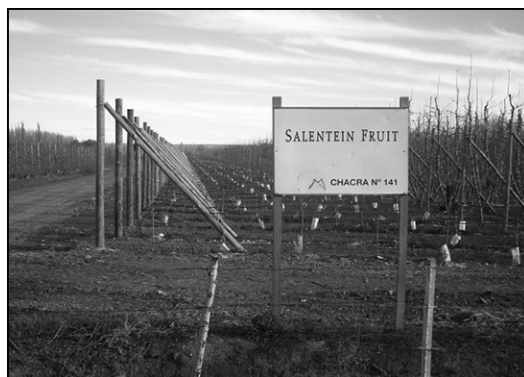


Fig. 3. Chacra propiedad de Salentein Fruit, Guerrico.
Fuente: Verónica Trpin



Fig. 4. Cosechador de peras.
Fuente: Verónica Trpin



Fig. 5. Cosechador tucumano.
Fuente: Verónica Trpin



Fig. 6. Mujeres del país en el Encuentro Nacional de la Red de Mujeres de la UATRE. Fuente: Verónica Trpin



Fig. 7. Traslado de escaleras para la cosecha.
Fuente: Verónica Trpin

46. Aseguradora de Riesgos de Trabajo.
47. Remover la tierra.
48. Herramienta utilizada para desmalezar.
49. Montículos de tierra en los que se alinean los frutales y que deben ser despojados de malezas que impidan la llegada de agua.
50. Notas de campo: 22 de junio de 2006.
51. Triturar las ramas que caen de la poda.
52. Primera selección manual de los frutos.
53. Según lo establecido por la CNTA en el 2006, el sueldo básico de un capataz era de \$911,85 mientras que el de un encargado de \$961,89.
54. Entrevista realizada el 30 de agosto de 2001.
55. Entrevista realizada el 13 de junio de 2006.
56. Entrevista realizada el 13 de junio de 2006.
57. Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.
58. El Consorcio de Regantes está formado por un Consejo Directivo que se renueva cada dos años a través del voto directo de los socios que estén al día con el pago del canon de riego. Los socios morosos no pueden formar parte de la Comisión ni de las listas que se forman para las elecciones.
59. Bolsa de lona con base metálica y tiras a los costados que se colocan en los hombros, quedando el recipiente ubicado sobre el pecho del trabajador.
60. Entrevista realizada el 29 de octubre de 2005.
61. El trabajo de las mujeres chilenas en la fruticultura ha sido desarrollado en Radonich y Trpin (2013).
62. Bendini y Pescio (1998) observaron que históricamente el mayor registro de mujeres dentro de la producción frutícola se concentra en el empaque de fruta.
63. Registro del 27 de enero de 2006.
64. Entrevista realizada el 2 de agosto de 2006.
65. Luis, notas de campo: enero de 2006.
66. Registro del 27 de enero de 2006.
67. Registro del 30 de enero de 2006.
68. Se refería a las máquinas transportadoras de fruta de la empacadora.
69. Registro del 27 de enero de 2006.
70. Registro de campo: 13 de junio de 2006.
71. Entrevista realizada el 24 de agosto de 2006.
72. Entrevista realizada el 23 de enero de 2006.
73. Cuaderno de Registros Fitosanitarios que contenga información de las prácticas culturales y los tratamientos fitosanitarios requeridos en la aplicación de las BPA.
74. Entrevista realizada el 15 de julio de 2006.
75. Entrevista realizada el 23 de enero de 2006.
76. Entrevista realizada el 15 de julio de 2006.
77. Entrevista realizada el 24 de agosto de 2006.
78. Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.
79. Entrevista realizada el 20 de agosto de 2006.

CAPÍTULO IV

LA HETEROGENEIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

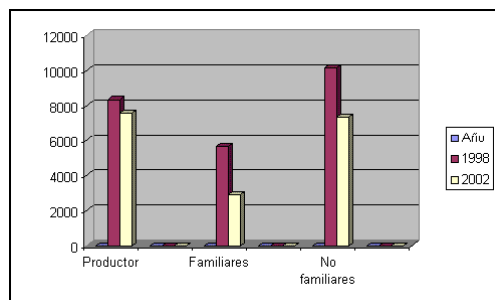
1. Los /as trabajadores/as clasificados/as

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

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

A través de los Censos Nacionales Agrarios de los años 1998 y 2002 se observa cómo Río Negro acompañó una tendencia nacional de disminución en el número de trabajadores permanentes, especialmente de aquellos calificados como familiares de los productores empleados en los espacios rurales. Entre estos censos en el total del país existió una variación de 1.027.640 a 775.296 trabajadores familiares y no familiares empleados como rurales, lo cual representó una disminución del 25%, porcentaje que en Río Negro reflejó un -26. En esta provincia los registros de trabajadores tuvieron la siguiente distribución: **Cuadro 5. Composición del trabajo permanente en las explotaciones agropecuarias registrados en la provincia de Río Negro. Años 1998 y 2002.**

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



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

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

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

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

Cuadro 6. Cantidad de personal permanente por rango de superficie de UOP. Zona del Alto Valle.

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

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

Fuente: CAR 2005.

Cuadro 7. Cantidad de personal permanente por rango de superficie de UOP. Localidad de Allen.

| Personal permanente | 0 - 5 | | 5,1 - 10 | | 10,1 - 25 | | | |
|---------------------|-----------|---------|------------|---------|-------------|---------|-------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Familiar | 6 | 9,68% | 15 | 11,72% | 31 | 9,69% | | |
| No familiar | 11 | 17,74% | 40 | 31,25% | 180 | 56,25% | | |
| Productor | 45 | 72,58% | 73 | 57,03% | 109 | 34,06% | | |
| Total | 62 | 100,00% | 128 | 100,00% | 320 | 100,00% | | |
| | 25,1 - 50 | | 50,1 - 100 | | 100,1 - 200 | | 200,1 - 500 | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| | 18 | 8,04% | 17 | 6,25% | 5 | 2,96% | 5 | 5,75% |

| | | | | | | | | |
|--|-----|---------|-----|---------|-----|---------|----|---------|
| | 164 | 73,21% | 227 | 83,46% | 156 | 92,31% | 82 | 94,25% |
| | 42 | 18,75% | 28 | 10,29% | 8 | 4,73% | 0 | 0,00% |
| | 224 | 100,00% | 272 | 100,00% | 169 | 100,00% | 87 | 100,00% |

Fuente: CAR 2005.

Se observa que en el Alto Valle en el estrato de 25 a 50 ha. el 76% de los trabajadores pertenecían a la categoría “no familiar”.

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

Las UOPs que empleaban la mayor cantidad de personal contratado eran aquellas que poseían entre 25 y 50 hectáreas.

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

En otro apartado del censo, se declaró como personal permanente un total de 13.970 trabajadores, mientras que

aparecían un total de 17.971 cosechadores transitorios en el mes de febrero, mes que mayor presencia de temporarios por la cosecha de fruta. La distribución de trabajadores temporarios era la siguiente según los meses del año y las tareas culturales: **Cuadro 8. Cantidad de trabajadores temporarios distribuidos por tareas y meses. Zona Alto Valle.**

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

Fuente: CAR 2005

Como se observa en el cuadro la oscilación de personal a lo largo del año es marcada, centrándose la demanda en los

meses de cosecha durante el verano; se mantiene constante el número de peones realizando “trabajos generales”, entre 900 y 1.100 trabajadores, mientras que los flujos absorbidos por la cosecha o por otras tareas específicas como la poda y el raleo tiene una variación profunda según los meses del año.

Cuadro 9. Cantidad de trabajadores temporarios por rango de superficie. Zona Alto Valle.

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

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

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

En cuanto al marco legal, en julio de 1980 se sancionó la Ley 22.248 que aprobara el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, derogando puntualmente las leyes 12.921 (Estatuto del Peón) y 13.020 (Estatuto de Cosecheros), a fin de incluir a ambos tipos de trabajo bajo el nuevo régimen. Dicha norma, que se encontraba vigente al momento de la investigación, complementó jurídicamente lo que ya estaba en la naturaleza y el carácter de ambos regímenes, haciendo explícita la definida diferenciación entre el régimen laboral común y el de la actividad rural, al modificar, por su art. 3, el art. 2º del régimen del contrato de trabajo (Ley 20.744) disponiendo en forma expresa que las disposiciones de esta última no eran aplicables a los trabajadores rurales⁸⁰. En dicha ley se contempla el marco de contratación del personal permanente y “permanente discontinuo”, figura que asegura que todo trabajador estacional debe ser llamado a través de la prensa para inicio de las actividades de cosecha⁸¹.

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

trabajadores y empleadores rurales; y el otorgamiento de la prestación por desempleo a los trabajadores rurales.

Esta ley fue sancionada por el Senado de la Nación el 3 de noviembre de 1999, aunque entró en vigencia a partir del año 2002 y se constituyó en otro hito de la historia del sindicato, observable en la difusión que de ello realizaban en folletería, publicaciones, videos y discursos⁸².

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

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

El RENATRE tiene como objetivos generales:

(art.11) “Expedir la Libreta de Trabajo, sin cargo alguno para el trabajador. La distribuirá y la controlará, asegurando su autenticidad. Coordinar las acciones para

facilitar la contratación de trabajadores agrarios, realizar estadísticas, brindar prestación social”.

También se propone:

Propender el ingreso de los trabajadores y empleadores rurales, al sector formal de la economía, fomentar las producciones y el empleo rural, definir políticas nacionales y/o regionales de producción, contribuir a una mejor recaudación de los ingresos al Sistema de Seguridad Social”⁸³.

La Ley 25.191 establece que la Libreta del Trabajador Rural es un documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. Es de uso obligatorio en todo el país para los trabajadores permanentes, temporarios y transitorios que cumplan tareas en la actividad rural y afines, en cualquiera de sus modalidades. Según informantes de UATRE, en 1991 había 40.000 trabajadores registrados en todo el país y en el 2006 a través del RENATRE ascendieron a 400.000, calculándose aún el no registro de una cantidad similar. El diario regional más difundido de la zona del Alto Valle de Río Negro, tituló un artículo “Demoró diez años, pero habrá libreta para blanquear a los rurales”. En la nota se señalaba que en Río Negro: ya fueron entregados 13.000 formularios para trabajadores a empleadores y estudios contables, de los cuales recibieron 7.250, un 55% del total, que fueron derivados a la sede nacional del RENATRE (Diario Río Negro, 13/3/2003) Algunos meses más tarde, el mismo diario comentaba:

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

El RENATRE prevé también un Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, entregando beneficios por desempleo al trabajador rural, “reparando una injusticia social que data del año 1991 ya que, pese a que los empleadores rurales realizaban las contribuciones al fondo nacional de empleo se excluyó a los trabajadores rurales de la cobertura por desempleo”⁸⁴.

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

A pesar de la vigencia de tales regulaciones, sus aplicaciones son diferenciadas según las regiones y los tipos de producción agraria y en general no han redundado en un mejoramiento de las condiciones de trabajo de los/as sujetos/as más precarizados/as de las cadenas agrícolas, reforzándose una construcción del/la trabajador/a rural frutícola como sujetos/as carentes de derechos. Así como la aplicación de las BPA generó diversas condiciones laborales según los propietarios con los que se emplean los/as trabajadores/as, las posibilidades de constituirse en sujetos de derecho también tiene variaciones, sustentada en los orígenes migratorios de los/as trabajadores/as. Las diferenciadas trayectorias de estos/as trabajadores/as permite observar cómo el capitalismo no sólo tiende a jerarquizar a los trabajadores según sus calificaciones o “competencias laborales” sino también según su origen.

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

En el siguiente apartado desarrollaré la presencia de trabajadores estacionales en el Alto Valle, como parte de procesos de migración regional y nacional y configurada a partir de la conformación de mercados de trabajo en

expansión. El traslado de hombres y mujeres en búsqueda de mejores condiciones u opciones laborales constituye un fenómeno social, cultural y económico relevante en Latinoamérica, el cual implica un despliegue de estrategias de reproducción social y de circuitos migratorios basados en redes familiares y de amistad necesarias para encontrar un trabajo (Benencia, 1997; Lara Flores, 2000; Kearney, 2000; Menezes, 2002; Vargas, 2005).

La migración de varones y mujeres no es novedosa en la zona, tratándose la fruticultura de una producción de alta demanda de mano de obra en los períodos de cosecha de fruta. En las últimas décadas los flujos de migrantes provenientes de provincias del norte del país tendieron a complementar el ingreso también temporal de trabajadores/as chilenos/as, aunque desde el 2002 los flujos transfronterizos no fueron tan dinámicos ni siguieron las tendencias históricas en la región. Roble comentó que sus connacionales no habían “aparecido para hacer la cosecha en el 2002”, así que “el patrón contrata tucumanos”.

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

diferenciación entre trabajadores nativos (residentes en la zona) y los temporeros.

Como desarrollaré, la migración se ha transformado en una solución para la demanda estacional de mano de obra en la fruticultura al tiempo que se reproducen imágenes descalificadoras sobre el “otro” que sustenta el acceso desigual a derechos laborales.

2. Migrantes limítrofes y trabajadores “norteños” en la fruticultura

La vinculación entre el origen nacional chileno y una inserción laboral y residencial en las chacras ha sido una constante en la historia regional. Tal como señalara Elba Kloster “el hecho de constituir una fuerza de trabajo conocedora de las tareas rurales, pero generalmente sin acceso a la tierra, influyó en su temprana movilidad dentro de su país y desde éste hacia la Argentina” (Kloster et al., 1992: 38). Este proceso ha sido facilitado por la fluida vinculación entre sus poblaciones más allá de las definiciones políticas y barreras fronterizas impulsadas por los Estados desde principios del siglo XX (Bandieri, 2001).

Cabe destacar que la migración limítrofe no sido programada por el Estado, es decir, constituyó lo que se conoce como una “migración desde abajo” (Guarnizo, 1999), en la que no intervino una promoción que alentara su radicación en el espacio patagónico, como sí lo hubo para el caso de los españoles e italianos radicados en la zona desde principios del siglo XX en un ímpetu estatal por “ocupar el espacio vacío” desde una proyección civilizatoria

sustentada en el blanqueamiento la población y su acceso a la propiedad de la tierra como pequeños productoras. Esto se vincula centralmente con una segunda característica, el desplazamiento de la población limítrofe del acceso a la tierra y su exclusiva inserción en un nicho laboral de poco prestigio como es y ha sido el trabajo rural. En la producción abordada, se generaron posibilidades laborales en expansión, especialmente en el momento de mayor demanda de mano de obra como lo es la cosecha de peras y manzanas.

En el Alto Valle, trabajadores/as chilenos/as que se desplazaron solos/as o con su grupo familiar para emplearse en forma temporaria, se radicaron definitivamente en el área rural, principalmente desde la segunda mitad del siglo XX. Estos/as migrantes se establecieron en las chacras en las que se empleaban o conformaron núcleos de población aglomerada. Este proceso se reflejó a lo largo de todo el Alto Valle, siendo notorias las ocupaciones de tierras fiscales en zonas de ribera en las que se construían viviendas dispuestas de manera lineal a lo largo de canales de riego y desagües (calles ciegas) o junto a algún camino vecinal del área rural (Trpin 2004). De esta manera se observó cómo para algunos/as migrantes permanecer en la región y residir en espacios cercanos a las chacras representó la construcción de territorialidades alternativas. En dichos asentamientos las familias edificaron sus viviendas y controlaron el proceso de producción de algunos bienes de consumo e intercambio

de modo de romper los lazos de dependencia y subordinación que experimentaban las familias chilenas que vivían dentro de las chacras⁸⁵.

La inserción de la población chilena en la fruticultura se reflejó en datos relevados desde la Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales del INDEC (2003). Desde la misma se indicó que hasta el año 1969 llegaron al Alto Valle 1117 chilenos/as empleados/as en la actividad primaria, tendencia que se repitió entre 1970-1979 con el ingreso de 1063 y entre 1980 y 1989 con 1208 trabajadores contratados en actividades rurales en la zona. Décadas recientes se observó un retraimiento de mano de obra migrante limítrofe. Al posible conflicto bélico con Chile a fines de 1978 se le sumaron los efectos de los índices de inflación registrados en Argentina desde fines del 2001 y la reactivación económica en el valle central de Chile. Si bien la migración se recuperó, no alcanzó los niveles anteriores, lo que se traduce en una disminución del flujo de ese origen. Sin embargo, la reducción del porcentaje de chilenos que ingresaban a la Argentina presentaba una disminución desde 1970. Joaquín Perren sostenía que por aquellos años la migración rural-rural proveniente de Chile: decreció notoriamente ante la amenaza de un conflicto bélico entre Argentina y Chile a fines de la década de 1970, momento a partir del que comienza a predominar en su reemplazo una migración “golondrina” proveniente del noroeste de Argentina” (2007: 291).

El cuadro 10 muestra la tendencia. Para el período 1980-1989 en el Alto Valle ingresaron 6.250 migrantes chilenos de más de 18 años, mientras que en el período 1990-2003 la cifra descendía a 1.159 (INDEC, 2003).

**Cuadro 10. Ingreso de chilenos a la Argentina.
Alto Valle de Río Negro. Año 2003.**

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

Fuente: INDEC, Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales.

La presencia de chilenos/as sigue siendo significativa en la zona, aunque no equiparable a los términos ascendentes registrados por otros flujos de migración limítrofe o latinoamericana en el país⁸⁶. Según datos del INDEC del 2001, del total de migrantes limítrofes en la provincia de Río Negro (51.001 personas), los/as chilenos/as representaban el 95.3%. De un total poblacional de 552.822 en el año 2001, la población chilena ascendió a 48.603, es decir, aproximadamente un 9% de la población que reside en esta provincia es de origen trasandino, constituyendo la fruticultura un nicho ocupacional caracterizado por su presencia.

Cuadro 11. Chilenos de 14 años

**y más ocupados por rama de actividad
agrupada según año de llegada a Argentina.
Alto Valle del Río Negro. Año 2003.**

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

Fuente: INDEC, Encuesta Complementaria
de Migraciones Internacionales.

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

pensarse en términos ahistóricos, sino como producto de los contextos internacionales, nacionales y locales.

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

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

Según Bendini, Tsakoumagkos, Radonich y Steimbreger: este fenómeno está íntimamente vinculado con los cambios económicos producidos en sus lugares de origen como también con las transformaciones ocurridas en el

conjunto de la actividad frutícola. En el caso de los migrantes chilenos, quienes todavía mantienen su condición de campesinos o de pequeños productores en su lugar de origen, la reactivación de ciertas actividades económicas como la construcción, el comercio y la fruticultura chilena, podrían explicar la disminución del flujo hacia la zona (2000: 260).

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

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

La misma situación de Neuquén puede pensarse para el Alto Valle⁸⁷, siendo la opción laboral chilena más atractiva en

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

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

Estos controles generaron una presión sobre los patrones para regularizar los empleos, aunque no ha redundado en que la mayoría de los/as trabajadores/as mejoraran su situación. Era corriente que la entrada de migrantes limítrofes para hacer la temporada en la Argentina se resolviera en calidad de turistas sin contratos efectivos de

trabajo. La vigilancia sobre la situación migratoria para acceder al trabajo fue vivida como novedosa, ya que en décadas anteriores conseguir un trabajo no dependía de la regularidad sino principalmente de las referencias otorgadas por un connacional. En la última década comenzaron a tener valor ambas cartas de presentación. Un delegado sindical local contaba al respecto: porque ahora es un poco difícil conseguir acá por el tema ese de los documentos, ahora es más complicado, porque antes el patrón siempre era más beneficioso para tener gente indocumentada, vió? Porque no pagaban impuestos, usted le pagaba lo que quería al obrero, y era así, y ahora no, ahora sí o sí tiene que estar blanqueado uno, el patrón tiene que pagar lo justo, pagar vacaciones, antigüedad, todos los beneficios, sino las multas son grandes. Si yo no tengo documentos y estoy laburando es la multa para el patrón, así que el patrón para evitar ese problema más vale que lo blanquee porque es un beneficio para él o sino capaz que no te contrata y listo⁸⁸.

Sin embargo, la regularización de los/as trabajadores/as y la realización efectiva de los aportes patronales no siempre han ido juntas. Son recurrentes los casos de trabajadores/as rurales de origen chileno que tienen regularizado su documento de identidad y se encuentran en edad de jubilarse no tienen registrados los aportes que los chacareros les descontaron durante años, compartiendo esta situación otros/as trabajadores/as argentinos/as. La sensación de injusticia que genera esto es interpretada por

los/as trabajadores/as chilenos/as desde su condición de extranjeros/as: yo no puedo jubilarme ni por edad, ni por incapacidad, todos los patrones me hacían los descuentos pero ninguno aportó nada, no figuro en ningún lado, mi esposa fue por todos lados a averiguar, nunca nada, igual que a nuestros chicos, a ellos les descuentan, pero cómo saben si les aportan, allá en Chile tampoco, siempre trabajé de peón rural en la agricultura pero nadie aportó, fui a todos lados, pero como uno es extranjero no puede preguntar demasiado, como somos extranjeros qué vamos a insistir, para jubilación por vejez tenés que tener 40 años de residencia en el país, a mí me faltan 7 u 8, y por incapacidad no puedo porque la incapacidad es por la vejez, uno no siempre tiene las monedas para llegar hasta el pueblo para hacer todos los trámites⁸⁹.

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

En las quejas por las condiciones laborales de los/as migrantes se reflejaba un cruce entre su situación de

trabajadores, en tanto pertenecientes a una clase social definida frente a las patronales, y su origen nacional, en tanto grupo que se diferencia frente a los patrones, pero además, frente a los demás trabajadores argentinos. Se etnifica su lugar de trabajadores mientras que al trabajar, en su condición de clase social, ratifican su condición de extranjeros (Trpin, 2004), cargada de significaciones en torno a no tener posibilidades de constituirse como sujetos de derecho.

En estas experiencias laborales masculinas podemos observar que para estos/as migrantes, transformarse en un regular, es decir, obtener un documento de extranjero no garantizó el acceso pleno a la ciudadanía, ya que algunos derechos laborales no son garantizados para los extranjeros ni para los argentinos del mismo nivel socio-económico. Para los/as chilenos/as, la posibilidad de exigir el reconocimiento de estos derechos desde la representación sindical⁹⁰ está supeditada a su condición de regularidad migratoria y laboral.

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

Cuadro 12. Cantidad de argentinos y chilenos afiliados a UATRE. Seccional Allen, Río Negro.

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

Fuente: Padrón de afiliados UATRE. Año 2006.

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

En la fruticultura, a los/as migrantes chilenos/as la estabilidad laboral les ha permitido formar parte del sindicato y experimentar también cierto ascenso en la escala laboral, obteniendo trabajos valorados, reconocidos y de jerarquía como los casos de Roble, Artemio o Luis. Encontrar capataces y encargados chilenos fue habitual en mi trabajo de campo, vinculado a trabajadores con una permanencia en la zona más de 10 años, con hijos empleándose también en las chacras. Los chilenos y su familia pasaron a constituir parte de la mano de obra permanente en el Alto Valle, sin que ello signifique un corte de los lazos establecidos con su país de origen. La integración económica no implicó mecánicamente una “asimilación” cultural ni nacional a lo “argentino”, sino más bien la vigencia de una adscripción étnico-nacional chilena a través de generaciones, manifiesta en algunos momentos de la cotidianeidad familiar y vecinal. Dentro y fuera de las chacras la presencia de las familias chilenas fue registrada en festejos patrios y colectivos como el 18 de septiembre, con empanadas “chilenas” y música tradicional como las “cuecas”, en la venta domiciliaria y ambulante de ñaco y mote, o de plantas aromáticas como el cilantro,

productos difundidos entre esta población de migrantes. La construcción de territorialidades de encuentro y festejo fue impregnada por elementos culturales como los señalados, a la vez que los intercambios y venta de productos y comidas han complementado la reproducción familiar de esta población.

Las opciones migratorias que fueron para estos/as trabajadores/as primero temporarias y luego permanentes -que derivaron en algunos casos en estabilidad y posibilidades de ascenso y reconocimiento laboral- observamos que no se ha repetido para los trabajadores “norteños”. La historia social de los trabajadores rurales en el NOA⁹¹ -en especial, los trabajadores tucumanos- ha dado cuenta de la consolidación de un asalariado rural que fluctuó a partir de la consolidación de producciones agrarias a lo largo del país. “Norteño” se construye como una denominación “común” que involucra trabajadores de diversas provincias, atravesados por complejas trayectorias laborales y sindicales enmarcadas históricamente.

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

En el caso de Tucumán, a lo largo del siglo XX el reclutamiento de mano de obra fue resuelto a través del

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

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

Iniciada la década de 1960, la producción cañera sufrió una profunda crisis, la cual provocó el cierre de varios ingenios y como consecuencia, la expulsión de los trabajadores (Giarracca y Aparicio, 1991). Al mismo tiempo, la citricultura comenzaba a expandirse, adquiriendo un perfil cada vez más dinámico. En la actualidad, la cítrica se ha consolidado como actividad agroindustrial con un mercado de trabajo que hace coexistir pautas “modernas” -relaciones

salariales, beneficios sociales, sindicato, etc.-, con pautas “tradicionales” del sector rural -pago a destajo, bajos salarios, discontinuidad e intermediarios y trabajo en negro (Alfaro, 2000).

En las últimas décadas, la estacionalidad de los traslados de los “norteños” ha pasado a dominar también la territorialidad frutícola.

A través de mis observaciones y entrevistas se evidenció que el nicho ocupacional de trabajo temporario para la cosecha fue ocupado por los migrantes de las provincias del norte del país. Esto no significó competencia en el resto de las tareas frutícolas, ya que regresan entre los meses de marzo y abril a sus lugares de origen. Los “norteños” reproducen una modalidad migratoria circular exclusivamente masculina. Estos desplazamientos estacionales pueden pensarse como desplazamientos territoriales ya que no implican el cambio del lugar de residencia habitual (Bendini, Tsakoamagkos, Radonich y Steimbregger, 2000). Diferente fue la inserción de los/as chilenos/as, que, mientras el flujo temporal se mantenía, algunos/as optaban por asentarse en la zona junto a sus familias, transformándose los varones en trabajadores efectivos que han llegado a ocupar puestos de jerarquía, de calificación y reconocimiento en la organización laboral de las chacras.

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

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

El trabajo realizado por Norma Giarracca, Carla Gras, Karina Bidaseca y Daniela Mariotti (2000) sobre los zafreiros tucumanos reflejó datos de dicha movilidad rastreados a fines de 1990. Al terminar la zafra⁹² en el mes de noviembre, la posibilidad de trasladarse durante el verano a otras provincias se tornó una estrategia de reproducción social. Una encuesta realizada por este grupo de investigadoras presenta la siguiente información: **Cuadro 13. Lugar de destino de las migraciones interzafras elegido por los trabajadores del surco (en %).**

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

Fuente: encuesta GER 1999.

FOTIA⁹³, por su parte, registró para el mismo año 589 trabajadores que se dirigieron hacia el Alto Valle, lo cual representa un 58% de un total de 1017 que migraron en la interzafra hacia diferentes zonas. Para aquellos que

llegaron a la provincia de Río Negro su destino era la cosecha de fruta en el Alto Valle.

Las autoras coinciden con Bendini en que desde los años `90 con la disminución de trabajadores provenientes de Chile, aumentó la presencia de tucumanos en la fruticultura, representando un 15.6% del total de temporarios, siendo los trabajadores del noroeste del país en su conjunto las tres cuartas partes.

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

A pesar de ello, su presencia en el Alto Valle se mantiene, especialmente por la falta de “mejores” oportunidades en su lugar de origen una vez finalizado el trabajo temporal en las producciones de limón. Asimismo, la regularización laboral permitió la acumulación de antigüedad y aportes que establece el “régimen de trabajadores de cosecha o permanentes de manera transitoria”, por lo que la continuidad en las temporadas fue expresada por los trabajadores como un incentivo para sus traslados.

Vanesa Vazquez Laba (2004) observó que los trabajadores del limón están expuestos a una situación de transitoriedad

laboral, que deriva no sólo a la marcada inestabilidad del trabajo sino también, a una mayor atomización social y espacial dificultando a su vez, la afiliación sindical de estos trabajadores.

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

Estos datos confirman la precariedad en la que los/as trabajadores/as del sector se encuentran y sus repercusiones en la reproducción familiar. La misma autora sostuvo que sólo un 19% del trabajo rural está registrado, frente a un porcentaje cercano a 65 en la fruticultura. En un artículo publicado por el diario nacional página 12 los investigadores Norma Giarracca y Miguel Teubal, afirmaban: Los trabajadores tucumanos que eligieron en el verano del 2004 la economía frutícola del Valle de Río Negro como destino de llegada migratoria, corrieron distintas suertes. Valoran cobrar el jornal de convenio y las prestaciones familiares pues en su lugar de origen se gana miseria. Un trabajo que llevamos a cabo en

1999 mostraba que sólo el 30 por ciento de los zafreros tenía en regla la condición laboral. En la economía valletana el trabajo en blanco está más extendido aunque las tareas de recolección de manzanas y peras caídas en el suelo que llevan a cabo mujeres y niños escapa a la regla. Ese es el gran circuito de trabajo negro (Diario Página 12, 3/04/2004).

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

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

En concordancia con históricas modalidades de reclutamiento y traslado de trabajadores en el norte argentino, los contratistas y transportistas han tenido un importante protagonismo en la migración de “norteños” al Alto Valle. Diversos autores (Whiteford, 1977; Aparicio y Alfaro, 2001; Giarracca, Gras, Bidaseca y Mariotti, 2000) coinciden en otorgarle a estos sujetos la tarea de actuar como intermediarios entre los obreros y la patronal, garantizándole al trabajador la reserva de un empleo en cada temporada y al patrón obreros calificados y “disciplinados”⁹⁴.

La participación de intermediarios laborales en la contratación de mano de obra migrante no es un fenómeno nuevo, sino que ha constituido un eslabón importante ante la expansión de actividades agrícolas intensivas con fuerte demanda laboral en determinados periodos del ciclo agrícola, en especial, la época de cosecha. En la medida en que esa necesidad no puede ser cubierta con trabajadores locales, la intermediación se constituye como una alternativa para el abastecimiento empresarial de fuerza de trabajo disponible extrarregional, dando lugar, en ocasiones a la formación y consolidación de flujos migratorios. Como mencionaron Aparicio, Berenguer y Rau (2004) en un estudio comparativo, las producciones altamente intensivas en capital y mano de obra han generado nuevos sujetos que reemplazan al enganchador tradicional. Es el caso de los contratistas que incluso superan la función de intermediación en el vínculo

contractual llegando a gestionar tareas de organización y dirección del proceso de trabajo.

En el caso de los intermediarios tradicionales (enganchadores, cabecillas -líder enganchador-, cuadrilleros -líder organizador de cuadrilla pudiendo desempeñarse también como trabajador-) estudios realizados en México dieron cuenta de su persistencia e incluso su expansión en nuevas regiones frutihortícolas, observándose asimismo la continuidad de prácticas coercitivas extraeconómicas para el disciplinamiento de la mano de obra eventual, sustentadas muchas veces en lazos de parentesco, paisanaje y patronazgo (De Grammont, 1992; Lara Flores, 1996). La intermediación en el acceso al trabajo parece ser una modalidad en expansión en el mercado de trabajo temporario en la Argentina. La manera en que llegan los “norteños” al Alto Valle se resuelve entonces por contactos entre los gobiernos provinciales y municipales, por intermedio del sindicato, o a través de los llamados transportistas⁹⁵.

Los estados provinciales intervienen en la movilidad de los trabajadores. Según información del diario Río Negro, en el año 2006 el gobernador Jorge Busti de Entre Ríos entregó al Secretario General del Sindicato de la Fruta de Entre Ríos un aporte de 84.000 pesos destinado a cubrir los costos del traslado de unos 700 trabajadores hacia Neuquén y Río Negro para que se integren a la demanda laboral en las tareas de cosecha y empaque (Diario Río Negro, 31/01/2006). Al ser los trabajadores del limón agremiados a UATRE, al

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

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

la mayoría vienen con enganche, ya vienen de alguna manera contratados, desde acá los contratan y bueno, la gente se viene. Por ejemplo desde Santiago del Estero ingresaban a una empresa que es Tate de Tutti aproximadamente 250 trabajadores que un “mediador” decía yo “te traigo 250 y cada uno vale 10 mangos”, una cosa así. Pero ya no, el trabajador mismo dijo “no, para... yo voy donde yo quiero y no donde me quieran meter”. Por lo general vienen en colectivos contingentes completos de hombres solos, ahí los registra la policía y toma datos de a qué lugar concurre esta gente, y después nosotros con el organismo de trabajo vamos a distintos establecimientos para ver realmente si están registrados como corresponde. Siempre nos encontramos que tenemos un 30% en negro⁹⁶.

En relación a este tema, el delegado de la seccional sindical de Allen en una oportunidad llevó adelante una denuncia sobre una empresa de transporte de Tucumán, logrando que no entrara más a la zona. Este transporte “El Tucumanito”, en acuerdo con una empresa frutícola movían el personal cada 20 días, “a la gente le descontaban el pasaje sobrevaluado desde allá y después a los 20 días les decían en la chacra que era sólo un contrato por veinte días y de nuevo se les descontaba el pasaje de regreso a Tucumán”. Cuenta Luis “Claro, yo pasaba por ahí (por la chacra) y siempre veía caras nuevas, y uno me dice, no, si acá los van dejando por 20 días, claro, no cobraban ni salario, nada, y el transporte iba y venía con gente”⁹⁷.

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

En general los obreros esos, una vez que vinieron por primera vez vos estás obligado a comunicarle por telegrama, por radio, por el diario que tienen que presentarse de nuevo. Lo comunicás, ellos confirman el trabajo y viene. A su vez, ellos siempre traen un hermano, un primo, un pariente nuevo⁹⁸.

Así como el sindicato y el estado tienen facultad para intervenir en el control de las condiciones laborales del personal temporario, este último también lo tiene para restringir la llegada de “migrantes” (Bendini y Gallegos, 2002). En la provincia de Río Negro, durante los ochenta y noventa, se han decretado normativas que priorizaban la contratación de mano de obra local, y se implementaron medidas restrictivas a nivel nacional respecto de la incorporación de mano de obra temporal extranjera. En el año 1985, el Poder Ejecutivo de esa provincia estableció la prohibición de entrada de trabajadores de otras provincias y del extranjero para la temporada 1985-1986. La medida afectaba a aquellos trabajadores que no puedan demostrar “la residencia permanente en el territorio rionegrino y no tengan además los contratos laborales en las condiciones legales establecidas” (Diario Río Negro 23/11/1985). En este marco se constituye el Servicio de Empleo Rural con el fin de regular la contratación de mano de obra, entidad que los

representantes de las cámaras de fruticultura cuestionaban y reclamaban la flexibilización de las medidas de selección de trabajadores por considerar que no resolvían la situación de “negreo” en el trabajo agrario.

En el año 1993, a través del Decreto Provincial N° 1867, se argumentó que estaba en vigencia el Decreto N° 723/91 por el cual se instrumentaron las medidas necesarias para la prevención del cólera y la Resolución MTSS N° 646/93 por la cual se prorroga la emergencia ocupacional en todo el territorio provincial. Se sostenía que considerando que la Provincia de Río Negro se encontraba sometida a tres desafíos: la desocupación, la posibilidad de ingreso del embrión colérico y la crítica situación del sector frutícola-hortícola, por ello en gobierno provincial debía: evitar contingencias como las que provocaría el cólera, por lo que las tareas propias del cultivo y la producción fruti-hortícolas debería ser efectuadas preferentemente por trabajadores residentes en la Provincia de Río Negro, contribuyendo así a solucionar el problema de la desocupación y manteniendo el territorio provincial libre de cólera.

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

Los empleadores fruti-hortícolas -productores rurales y empacadores- que desarrollen tareas en los Departamentos de General Conesa, General Roca,⁹⁹Avellaneda, Pichi Mahuida y Adolfo Alsina, cuando ocupen personal para tareas de cosecha o empaque de fruta, deberán priorizar a los trabajadores desocupados

que residan en el territorio provincial, en un todo de acuerdo con las facultades que competen al Estado Provincial en orden de poder de la policía.

Este decreto fue controvertido, basado en una mezcla de argumentaciones “higienistas” y económicas; incluso algunos trabajadores “norteños” con los que dialogué recordaban “el lío que se armó con nosotros, pero el Gobernador Bussi nos mandó igual en un avión”. La prensa también reflejó las consecuencias de aquel decreto al que el gobierno provincial apeló en diferentes temporadas. En el año 2002, en plena “crisis” económica y social nacional el Diario Nación tituló un artículo “Argentinos deportados en su país y por sus connacionales. El gobierno rionegrino amenaza con no dejar ingresar a quienes no tengan contrato”¹⁰⁰: La secretaria de Trabajo de Río Negro, Ana Piccinini, resolvió que el organismo a su cargo, en colaboración con la policía, realice un estricto control y fiscalización del ingreso de los denominados “trabajadores golondrina”, provenientes fundamentalmente de las provincias del norte argentino. Nosotros consideramos el ingreso de los trabajadores golondrina este año una cuestión de Estado, porque en la Secretaría de Trabajo creemos que además de las facultades que tenemos de ejercer la policía de trabajo y el cumplimiento de la ley laboral también en esta coyuntura nacional, y ante el altísimo grado de desocupación y de precarización de la relación laboral, debemos acompañar con medidas que

tengan que ver con preservar la paz laboral en la provincia (Diario La Nación, 15/12/2002).

En esa oportunidad la titular del área laboral, Ana Piccinini, remitió notas a los gobiernos de Jujuy, Salta, Tucumán, Santiago del Estero, Corrientes, Entre Ríos, Misiones, Córdoba y Santa Fe para informarles sobre los alcances del Decreto Provincial N° 1867 que establece la obligatoriedad en la priorización de emplear mano de obra local. En el Diario Río Negro se publicó: La escasez de trabajadores rurales locales que se presentaron hasta el momento en las chacras, para levantar la cosecha durante esta temporada, preocupa al sector productor. Tal es así, que se solicitará a las autoridades de Trabajo de la provincia que se efectúe una “flexibilización” en los operativos de control para facilitar el ingreso de los obreros “golondrinas” que llegan del norte del país.

Cerca del 50% de la pera Williams está todavía en la planta por esta causa y existe también preocupación entre los empresarios por los problemas de presión que pueda tener esa fruta si no se cosecha rápido (Diario Río Negro, 28/01/2003).

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

Los chilenos eran buenos para tumbar monte, arrancar alamedas, los tucumanos siguen viniendo con esa idea de hacer la cosecha, vienen con la idea de gastar lo menos

posible y llevarse lo más que puedan, llega la hora y se van, la mano de obra de acá no trabaja en las chacras, prefieren los planes, y si tienen planes piden que no los declaren para no perder el beneficio¹⁰¹.

Incluso las experiencias de ocupar en las chacras personas con planes asistenciales no funcionaron. Artemio recuerda que en la chacra en la que se empleaba, en una oportunidad se convocó a gente beneficiaria del Plan Trabajar¹⁰²: Había otra gente que se probó, de los planes trabajar, que el patrón les iba a pagar la mitad del sueldo y no se quien la otra mitad, no sirvió ese proyecto, se aprobó, se probó en Salentein, cuando iban a cosechar recibieron la gente esa, entre 8 no hacían la producción de 3, no es que no sabían, no quieren trabajar, querían estar 6 horas que a ellos les rinde menos de 8, si esa gente sirviera nosotros estaríamos sin trabajo, porque con el Plan Trabajar cobran menos. Los tucumanos vienen y trabajan, ellos hablan como yo, pero no hacen nada en cuanto a que les paguen las horas extras, doble los domingos, discuten, pero no hablan con el patrón. Nunca llegan a un acuerdo, siempre hablan mal. Los tucumanos trabajan nada más, les piden que trabajen dos horas más, trabajan dos horas más. Ellos discuten como paisanos, y no consiguen nada. Acá llegaron tucumanos, salteños, entrerrianos, de todo, trabajan bien, pero discuten mal y no consiguen nada¹⁰³.

Esta imagen de los trabajadores temporarios norteños soportando “pasivamente” las precarias condiciones en las que se emplean fueron referida en las diferentes entrevistas

que realicé a trabajadores efectivos y a propietarios de la zona.

Los registros tomados en las temporadas de cosecha reflejaron trabajadores que dinamizan el espacio productivo durante el verano. El sábado 21 de enero de 2005 volvía en colectivo desde la chacra donde vivían y trabajaban Roble y Rosa hacia mi casa ubicada en Cipolletti, distante a unos 40 kilómetros. En esa oportunidad, a las 7 de la tarde, cuando el transporte circulaba por la ruta nacional 22 en cercanías a la localidad de Allen apunté en mis notas: Mientras nos dirigimos a Allen grupos de cuatro, cinco, tres hombres solos esperan en la ruta, en cercanía a las tranqueras de alguna chacra. A lo largo de la ruta van apareciendo estos grupos, a lo largo de 15 kilómetros se asomaron más de 70. El colectivo permite que suban algunos cuando lo detienen extendiendo el brazo en la banquina, luego ya no entramos y no para más, los asientos están todos ocupados y el resto va de pie, amontonados en el pasillo y en la parte trasera. Son las 7 de la tarde, los hombres con el pelo mojado, jeans, con camisas a cuadros con las mangas arremangadas conversan, por la tonada puede inferirse que son “norteños”, aunque no hayan esperado el colectivo juntos parecen conocerse de otro lado, quizá del viaje hacia la zona, otros saludan desde el colectivo hacia alguna entrada de chacra y acuerdan a los gritos encontrarse en el “centro”. Los hombres se bajan en Allen, en la parada cercana a la zona comercial de la ciudad, puedo ver a otros hombres solos también sentados en las

confiterías tomando cerveza, la mayoría tienen la piel morena, el pelo negro, la piel curtida, delgados, son delgados. Hay hombres de todas las edades, jóvenes, de 20 a mayores de 50, pero circulan hombres solos. Es la tarde libre en las chacras, deben hacerse trasladado a pasear y a comprar algunas provisiones para la chacra¹⁰⁴.

El registro transcrito muestra a hombres solos que se conocían, saludándose o charlando en un bar, en la ruta y en el colectivo, sosteniendo un momento de esparcimiento en un espacio en el que viven temporalmente. Además de haberlos observado en algunas chacras como trabajadores, su presencia se expresaba en el espacio público, como parte de la cotidianeidad comenzando una tarde de recreación y distensión en lo urbano, en la que el encuentro con “con-provincianos” permite reforzar esos lazos que en algunos casos posibilitaron llegar al Alto Valle. Salir de las chacras un sábado por la tarde permite pasear y también abastecerse de provisiones para la alimentación, dado que en el resto de los días de la semana se torna dificultoso trasladarse para realizar compras, por las extensas y extenuantes jornadas laborales y las distancias que separan los lugares de trabajo y las tiendas, almacenes o supermercados. Incluso en algunos casos las patronales limitan la salida de los trabajadores de las chacras en la semana¹⁰⁵.

El aislamiento vivido por los migrantes temporarios se condice con las condiciones en las que residen. Los lugares de trabajo suelen estar alejados de los centros urbanos, de

las rutas por las que circula el transporte público y de otras chacras. Asimismo, las viviendas destinadas a los migrantes generalmente están distantes del acceso principal a los predios productivos y de las casas en las que reside el personal permanente y se resuelven con construcciones reducidas o deterioradas que albergan 5 o más personas en situaciones de hacinamiento, con colchones para descansar tirados en el piso o cuquetas improvisadas, con un espacio común para cocinar, sin condiciones mínimas de higiene como baños instalados o acceso a agua potable. Esta situación suele ser motivo de denuncias ante la Secretaría de Trabajo o en el sindicato, llegando a ser un tema de difusión en la prensa regional: Con el inicio de la cosecha y la llegada de los trabajadores golondrinas, que viajan desde las provincias del norte del país para trabajar en la temporada de la fruta, también comienzan a detectarse en muchas de las chacras las precarias condiciones de vida que se ofrecen a estos obreros. El delegado de UATRE, Carlos Figueroa, calificó como de “infrahumana” la situación en la que se encuentra más del 80% de los golondrinas que llegan al Valle en busca de mejores posibilidades laborales.

En lo que va del mes de enero hasta ahora, ya se han denunciado numerosos casos –en los que interviene la secretaria de Trabajo de la provincia- y en otros se ha tenido que realizar exposiciones ante la policía para poder verificar las condiciones de seguridad e higiene laboral del personal.

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

Las viviendas destinadas para temporarios suelen denominarse gamelas, que consisten en habitaciones construidas con un baño y una cocina que se comparte entre los trabajadores. En las chacras recorridas el alojamiento era provisto por las patronales, en cuanto son obligaciones del empleador proveer condiciones adecuadas y suficientes en términos de seguridad e higiene (Ley 22.248/80) y constituye parte de las exigencias planteadas por la aplicación de las BPA.

Artemio señaló en una entrevista:

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

Incluso esta representación de “no quejarse” sostiene la exposición a precarias condiciones que no son resueltas por las patronales. Las apelaciones a la “poca cultura” o al

“embrutecimiento” tiende a deshumanizar a los trabajadores como un círculo que justifica la permanencia dentro de las chacras en viviendas, gamelas o ranchos desprovistos de servicios y en situación de hacinamiento. Un propietario de Guerrico me contaba: el año pasado, para la campaña del año pasado, hicimos todo un grupo sanitario con boxes, viste? Individuales para que cada uno tuviera su baño, su ducha, se lava, se lava su ropita, todo en el boxe, no cierto? Cuando se fueron, fuimos para hacer una limpieza general, desinfectar y cerrar. Los inodoros, los depósitos, esos de plástico que se amuran en la pared hechos pomada, no andaba ninguno, tuvimos que sacar todo y poner todo nuevo. Toda la cloaca tapada, vos les das el papel higiénico, le das el jabón, le das el detergente, le das la lavandina, le das todo, porque nosotros les damos todo, a los 15 días les das el jabón de tocador, le das la lavandina, le das el detergente, les das todo, bolsón de papel higiénico, y estaba por ahí, papel de diario, se tapa todo. Y cómo haces vos con esa parte? Después se van y estuvimos una semana destapando cañerías, o sea, no tiene cultura de cuidar lo que no es de ellos, porque, porque vos vas a Tucumán y los tipos viven en una choza de ramas, con barro, con baños por allá a 500 metros de la casa, es que no tiene cultura”¹⁰⁶.

La supuesta carencia de cultura de los trabajadores “norteños” los deshumaniza, los desplaza de su consideración como sujetos de derecho y por lo tanto esta representación justifica su exposición a condiciones de alta

vulnerabilidad que las inspecciones estatales y sindicales no resuelven.

Rosa, en la chacra en la que residía con Roble miraba con malos ojos que la patronal mantenga en condiciones habitables las viviendas que les daban a los “norteños” durante las cosechas, porque consideraba que “si ellos saben que vienen a trabajar si quieren estar mejor que se traigan sus cosas, y sino que duerman en el piso”.

En las chacras que recorrí la relación de los varones migrantes con las mujeres que residían en la chacra solía ser distante, diferente a la que se establecía entre los hombres, que pasaban horas juntos en el trabajo, cosechando y tomando cerveza en el descanso, incluso intercambiando “mensajes de texto con los celulares” el resto del año a la distancia. Las mujeres se mostraban alejadas, especialmente con el fin de no generar conflictos con sus esposos, porque, como me contó Margarita a modo de confidencia “una mujer que vivía acá se terminó yendo con un tucumano, a la noche se veían las pisadas alrededor de la casa, que había andado alguien ahí y se armó lío”.

El “cuidado” de las mujeres y los/as niños/as ante hombres solos residiendo en la misma chacra es vivido con preocupación por las familias residentes de las chacras. Recuerdo que en mi trabajo de campo anterior las niñas de una escuela rural relataban¹⁰⁷: Porque es para tenerles miedo a veces, una no los conoce y no sabe las intenciones que tienen (Mariana).

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

Otros niños también comentaban:

Los tucumanos vienen y se van. Esos son más chorros¹⁰⁸. Vienen en el verano y se van en el otoño. Roban el trabajo, matan palomas. En mi casa matan los patos y las palomas. En la chacra de Martínez, ahí donde vive la señorita Mónica vienen tucumanos, todas las temporadas de cosecha. Ahora vienen los salteños (Eduardo).

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

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

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

aquellos trabajadores subidos a escaleras con remeras en las cabezas que apenas permitían asomar los ojos eran “norteños”.

En la chacra en la que vivían Rosa y Roble conocí el 26 de enero del 2006 a Pablo, de Concordia, provincia de Entre Ríos. Él solía venir con su hermano cada temporada desde el año 1996. Ese año había llegado junto a unas 100 personas en un colectivo que les pagó UATRE. Recuerdo que se lo veía cansado, con ropa envuelta en la cabeza, casi no le veía la cara, pero me pareció que era joven, de menos de 30 años. En Entre Ríos hacía la cosecha del limón, la naranja, la mandarina. Registré las diferencias que observaba Pablo entre trabajar aquí y en el norte: Allá cuando se cosecha hay 100 después cuando no hay cosecha quedan en 50, así que ahora que no hay trabajo se vienen, pero las escaleras acá son más largas y allá cosechan con canastos directamente a la chata donde están los cajones, pero ve que la naranja es más pesada y se cansan más. Acá no saben cuanto van a cobrar, me dice que se hace largo, que mientras no pudieron cosechar porque estaba el “paro” estuvieron guadañando y así les pagaron el día. Roble mientras circula con el tractor, le saco una foto, lo saludo, me meto entre otras filas y diviso otras escaleras, hay dos hombres, me presento y les comento que quisiera sacar fotos, que trabajo sobre los que vienen el norte... el que está más cerca de mí me señala al otro “ahí hay un tucumano”, me dirijo al tucumano, se baja de la escalera y que queda a mi lado en la sombra, su cabeza y la cara está cubierta con ropa, los brazos también con

remera manga larga, me sorprende un poco de verlo tan arropado, esa tarde la temperatura había llegado a los 40° C”¹⁰⁹.

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

Termino cansado, trabajamos todo el día, encima acá hay que caminar 2 kilómetros para poder comprar lo del día, para comer, hoy por el calor nos dejaron empezar más tarde, pero creo que el sábado van a tener que trabajar todo el día. Esto es muy sacrificado, allá uno llega y estás en la casa, con alguna comodidad, aunque sea tengo donde comprar cerca, está la familia, mi mamá, mi papá, pero allá en Tucumán llovió mucho y no hay trabajo, pero no sé si voy a aguantar hasta marzo, extraño la familia, el verde del campo de allá¹¹⁰.

El trabajo alejado de la familia se torna una carga, a pesar de ser conscientes de que su permanencia en el Alto Valle

garantizará el sostenimiento de su familia en el lugar de origen. Una encuesta realizada por Aparicio y Alfaro (2001) demostró que el 45% de los cosecheros del limón se dedicaba sólo a esta tarea, el resto de los casos mantenían más de una actividad en el año, combinando el trabajo en más de una ocasión en el limón con otras actividades rurales dentro y fuera de la provincia de origen.

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

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

El “norteño” pone en evidencia la heterogeneidad de la mano de obra en el Alto Valle y la jerarquización a la que apela el capitalismo actual para reproducir relaciones

laborales en las que algunas tareas se encuentran más “precarizadas” que otras.

3. Construcciones del/la trabajador/a rural

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

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

A la mayor demanda de trabajadores/as rurales estacionales en nuevas producciones de fruta fresca en Chile, se sumó en la Argentina la devaluación del peso argentino en relación al dólar -cuya paridad cambiaria justificó durante años el ingreso temporal de limítrofes- y la vigencia de exigencias de regularización del personal. Estos elementos han condicionado las posibilidades de sostener el flujo migratorio trasandino hacia la Argentina.

La división del trabajo basada en los orígenes nacionales, donde los propietarios de las chacras destinadas a la fruticultura han sido descendientes de españoles e italianos y los/as trabajadores/as chilenos/as decayó en los últimos años. En este contexto otro grupo migratorio pasó a ocupar el nicho ocupacional dejado por los chilenos. Los/as nuevos/as migrantes, esta vez de origen argentino, son trabajadores de diversa procedencia provincial catalogados como “norteños”. Estos asalariados históricamente se han incorporado como mano de obra en diversas producciones dentro del país. A pesar de no ser extranjeros forman parte del territorio de la fruticultura en calidad de trabajadores de “segunda” estigmatizados como “ladrones”, con poca “cultura”, reafirmando la tendencia de considerar a la etnicidad como un recurso que opera en el proceso de selección y exclusión de trabajadores.

Pensar en la dinámica de diferenciación de grupos migrantes y nativos en la que se cruzan adscripciones étnicas y de clase implica un desafío que involucra observar las cambiantes condiciones económico-sociales que definen lo que significa ser trabajadores “chilenos”, “mujeres chilenas” o “migrantes norteños” en contextos particulares (Benencia: 1998-1999, Grimson: 2003).

Las posibilidades de recuperar los lugares sociales de reconocimiento y de disputa de derechos y obligaciones y los diversos interlocutores que participan en la construcción de la alteridad (Briones, 1998) no sólo abre preguntas sobre la definición de diferencias según el origen, la cultura o la nación,

sino también cómo estas diferencias respaldan diferencias del ejercicio de la ciudadanía. En el caso descrito, el estado controló la libre circulación del personal al legislar una prohibición sobre la contratación de temporarios migrantes por temores al cólera o ante altos índices de desocupación.

Las representaciones estigmatizadas montadas sobre estos trabajadores rozan la deshumanización y suelen reforzar justificaciones sobre su limitado acceso a derechos. A pesar de ello, los propietarios confían en contratarlos para levantar la cosecha, estando seguros que esta actividad no peligrará por paros o conflictos gremiales encabezados por los norteños.

Marilda Aparecida de Menezes, en un trabajo realizado sobre trabajadores migrantes empleados en plantaciones cañeras del Estado de Pernambuco, Brasil, observa una diferenciación similar construida en torno a los trabajadores “paraibanos” (del Estado de Paraíba) y los pernambucanos. La autora sostiene que los patrones prefieren a los paraibanos por su productividad, ya que los “paraibanos sao mais interessados em ganhar dinheiro e manter a seus rocados, nao sendo influenciados pela orientacao dos sindicatos” (2002: 186).

Una situación parecida se repite en la fruticultura, ya que se difunde una representación de los “norteños” como trabajadores que aceptan cualquier condición laboral y salarios bajos, con una actitud pasiva, dispuesta a realizar un trabajo arduo de sol a sol. El capital tendería a desarticular las posibilidades de protesta o conflictos desde la difusión de esta representación de trabajador “disciplinado” y a partir de la clasificación diferenciada en el acceso a derechos. Esta

condición de los migrantes transitorios dispuestos a soportar el trabajo en condiciones que no serían aceptadas por los permanentes ya ha sido advertida por Scott Whiteford en el caso de la zafra nortea. El investigador sostuvo que, los trabajadores no están en condiciones de elevar sus voces de protesta a causa de su falta de poder y de dependencia de los ingresos derivados de la zafra; deben terminar su tarea, esperar que se les pague y luego partir en busca de su empleo (1977: 104). Por su parte, los trabajadores permanentes, algunos de los cuales son migrantes limítrofes, garantizan en el año a la patronal la continuidad de las labores culturales, con el valor agregado de cierta “calificación” lograda por la experiencia o por las actuales capacitaciones. Al tiempo que los “nativos” representan una constante incertidumbre, ya que corporizan la potencialidad de encabezar conflictos por demandas canalizadas a veces a través del sindicato.

A pesar de este riesgo, “saber hacer el trabajo” sigue siendo un aspecto fundamental en la relación entre capital y trabajo. Las preocupaciones de los propietarios por la aplicación de las BPA, por sostener los requerimientos de calificación laboral exigidos por las demandas de productividad son resueltas con trabajadores permanentes o “nativos”. A ellos se destinan las capacitaciones y las posibilidades de movilidad dentro de las empresas. Como señalara al comienzo del capítulo, los propios trabajadores se integran a un mercado jerarquizado y desigual, en que las clasificaciones definidas por el origen justifican las condiciones laborales es las que se insertan unos y otros.

A través de la diversa inserción laboral de los/as migrantes chilenos/as y “norteños” se observa la producción de una categoría de trabajador asalariado de la fruticultura. Las diferenciaciones clasificatorias de los/as trabajadores/as rurales reconfigurados en este territorio, resultan también del modo en que se construyen unos/as y otros/as en las relaciones cotidianas dentro de las chacras, en el sindicato y frente a las patronales.

80. Al momento de la investigación y con el objetivo de avanzar en las normativas que regulan el trabajo agrario, se debatían anteproyectos de reforma del Régimen Nacional de Trabajo Agrario. En diciembre del 2011 fue sancionada y promulgada la nueva Ley 26.727 de Trabajo Agrario.

81. Según Bendini y Gallegos (2002) la convocatoria para el inicio de la cosecha sólo es obligatorio realizarla por medios locales, esta condición impediría que los trabajadores provenientes de otras provincias puedan informarse en sus lugares de origen. Por consiguiente, los empresarios y/o productores que requieren mano de obra extrarregional recurren a formas de convocatorias diversas, principalmente informales, que, por otra parte, les permite contratar a aquellos que les resultaron “buenos” trabajadores en la temporada anterior.

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

83. Documento de difusión del RENATRE, 2006.

84. Documento de difusión del RENATRE, 2006.

85. La vida cotidiana en los barrios formados por trabajadores/as migrantes de origen chileno posee una dinámica en la que se combinan la opción por vivir fuera de la chacra y la necesidad de los hombres y las mujeres de emplearse en la fruticultura. En un estudio posterior se relevaron más de 50 asentamientos rurales distribuidos en el Alto Valle y conocidos como calles ciegas o “barrios de chilenos” (Radonich, Trpin y Vecchia, 2009).

86. Distintos estudios basados en el análisis de fuentes secundarias coinciden en que la proporción de pobladores de origen limítrofe que han emigrado a nuestro país se ha mantenido constante, representando históricamente entre el 2 y el 3% del total de la población (Benencia; 1998-1999).

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

88. Entrevista realizada el 15 de julio de 2006.

89. Entrevista realizada el 25 de enero de 2005.

90. Pueden estar afiliados a UATRE sólo los/as migrantes regularizados/as.

91. Noroeste argentino.

92. Corte de la caña de azúcar.

93. Federación Obrera de Trabajadores de la Industria Azucarera.

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

95. En los últimos años ha sido difundida la presencia de empresas tercerizadoras y de cooperativas de trabajo, promoviendo la precarización y el fraude laboral (Bendini, Steimbregger y Trpin, 2011 y Steimbregger, Trpin y Bendini, 2012).

96. Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.

97. Entrevista realizada el 15 de septiembre de 2006.

98. Entrevista realizada el 24 de agosto de 2006.

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

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

101. Notas de campo: 20 de junio de 2006.

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

103. Entrevista realizada el 8 de agosto de 2007.

104. Registro de campo: 21 de enero de 2005.

105. En posteriores observaciones realizadas en grandes empresas de Valle Medio registramos que los trabajadores sólo tenían permitido salir de las chacras unas horas los días sábado.

106. Entrevista realizada el 6 de enero de 2006.

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

108. Ladrones.

109. Notas de campo: 27 de enero de 2007.

110. Notas de campo: 27 de enero de 2007.

Capítulo V

LA CONSOLIDACIÓN DE UATRE EN LA FRUTICULTURA

1. Conocer el sindicato

Para analizar la relación capital y trabajo Boltanski y Chiapello (2002) consideraron que el capitalismo ha logrado librarse de cierto número de obstáculos ligados a su dinámica anterior. Entre estas limitaciones a la acumulación se encontraban los sindicatos como entidades de representación de los trabajadores y de generación de crítica social. Para el autor y la autora el fenómeno de “desindicalización” difundido en los últimos 20 años:

ha contribuido, en buena medida, a través de un debilitamiento de las herramientas y de los recursos de la crítica, a un cambio en la correlación de fuerzas entre empresarios y empleados en un sentido desfavorable para los segundos, facilitando el trabajo la reestructuración del capital (2002: 366).

En la Argentina el debilitamiento de la crítica al capital no derivó necesariamente en una desaparición de los sindicatos, sino en la transformación de sus prioridades y de su relación con la patronal y con los/as trabajadores/as.

En la producción frutícola, la representación de los/as trabajadores/as empleados/as en las chacras está monopolizada por UATRE (Unión de Trabajadores Rurales y Estibadores). Como desarrollaré, lejos de un desmantelamiento, en la última década este sindicato

experimentó a nivel nacional una expansión que le permitió posicionarse como la mayor entidad de representación de los/as trabajadores/as rurales, con sostenidos lazos con los sucesivos gobiernos nacionales y las empresas agroindustriales.

UATRE ha logrado a lo largo de las últimas décadas consolidar su lugar como sindicato rural sin competencia, bajo la legitimidad de pertenecer a un partido que en la Argentina ha proclamado durante medio siglo tener la exclusividad de la representación de los/as trabajadores/as. El respaldo de la pertenencia peronista y de legislaciones que tendieron a materializar demandas históricas del sector -como la obligatoriedad del registro de los/as trabajadores/as rurales (RENATRE)-, le confirieron a UATRE la ventaja de hablar en nombre de los/as trabajadores/as rurales.

La consolidación de este sindicato no implicó la crítica social sino la prestación de servicios hacia un tipo determinado de afiliado: el trabajador masculino, afiliado y estable.

La expansión de la afiliación se refleja en el siguiente cuadro. La mayoría de los trabajadores de la seccional Allen se afiliaron en los últimos 16 años, especialmente el período comprendido entre 1990 y 1999:

Cuadro 14. Años de afiliación a UATRE.

Seccional Allen, Río Negro.

| Años de afiliación | Cantidad | % |
|--------------------|----------|---|
| | | |

| | | |
|-------------|------|---------|
| 1980 – 1989 | 240 | 21,37% |
| 1990 – 1999 | 632 | 56,28% |
| 2000 – 2006 | 251 | 22,35% |
| Total | 1123 | 100,00% |

Fuente: Padrón de afiliados a UATRE,
seccional Allen, 2006.

En el Alto Valle, este proceso de consolidación de UATRE ha sido acompañado por los cambios en la estructura productiva y por las presiones internacionales de calidad agroalimentaria, materializadas en las BPA, cuyas exigencias rozan los controles de las condiciones laborales de los trabajadores. La “calidad laboral” va de la mano de un trabajador estable y calificado, en coincidencia, como describiré, con el perfil del afiliado al sindicato.

En la zona, la expansión de empresas agroexportadoras que concentran la mayor proporción de mano de obra abastecen el caudal de afiliados/as disponibles y la presencia de delegados/as en las diversas seccionales. De un total de 1123 afiliados/as, una sola agroexportadora, Expofrut concentraba el 12,44% del padrón, mientras que entre las 12 empresas más reconocidas se distribuía el 39 % del total de afiliados/as.

Los padrones de afiliados/as antes referenciados muestran la siguiente tendencia:

Cuadro 15. Empresas con más de diez trabajadores afiliados a UATRE.

Seccional Allen, Río Negro.

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

| Empresa | Cantidad de afiliados | % |
|--------------------------|-----------------------|---------|
| Expofrut S.A | 109 | 12,44% |
| LUSTOR S.A | 45 | 5,14% |
| San Javier | 38 | 4,34% |
| Constantindis S.A | 36 | 4,11% |
| Tres Ases S.A | 33 | 3,77% |
| Zettone y Sabbag S.A | 33 | 3,77% |
| Cifuentes José | 33 | 3,77% |
| Mc Donald | 30 | 3,42% |
| San Formerio S.A | 28 | 3,20% |
| Cifuentes Gabriel | 25 | 2,85% |
| SEISPA S.A | 12 | 1,37% |
| Patalano | 11 | 1,26% |
| Subtotal de empresas | | |
| con + de 10 trabajadores | 443 | 50,57% |
| Total del Padrón | 876 | 100,00% |

Fuente: Padrón de afiliados a UATRE,
seccional Allen, 2006.

Lejos de la desindicalización advertida por Boltanski y Chiapello (2002), la expansión de las agroexportadoras derivó en una masa potencial y creciente de afiliados/as. El trabajador estable sería el destinatario de las políticas sindicales. Sin embargo, la convivencia de una heterogeneidad de situaciones laborales, así como la presencia de mujeres en las chacras y en la estructura

“institucional” matizan la construcción de esa idea homogénea de trabajador rural.

UATRE tuvo poca atención en mis anteriores investigaciones, quizá por los infructuosos intentos para acceder al espacio. Personalmente había desestimado una cuestión fundamental: el acercamiento que debía establecer con sus miembros no podía pensarlo en términos de contactos individuales, sino como la construcción de un vínculo con una institución, constituida por relaciones sociales y por diversos niveles de jerarquización. En esta organización el género y las adscripciones políticas están presentes, y como investigadora que no provenía de familia rural, que no estaba afiliada al peronismo y que incursionaba en un mundo masculino, estos rasgos eran motivo de sospecha y atravesaron mi propio trabajo de campo y las posibilidades de acceso al sindicato¹¹¹.

Varias veces durante los años 1999 y 2000 me había entrevistado con el Delegado Regional de Río Negro y Neuquén, pero esos encuentros no pasaban de ser charlas formales y se percibía la desconfianza que el dirigente tenía de la posible utilización de la información dada se transformaba en un obstáculo para mis indagaciones.

En mayo del año 2005 retomé el contacto, llevé el libro de mi investigación anterior y esta presentación me transformó en “la escritora”. Durante los sucesivos meses en forma esporádica recibía invitaciones a asambleas, reuniones y jornadas de capacitaciones que permitieron acceder a momentos de la vida sindical que desconocía. La

presentación de la compañera del dirigente regional me libró de una cierta “sospecha” siempre presente con las charlas que entablaba con algunos afiliados, ella me hizo saber en una asamblea¹¹² que por Internet pudo “ver lo que escribía” y que había accedido al libro escrito sobre trabajo rural, de modo que “sabía quién era”, pero que igual “le llamaba la atención que me interesaran los trabajadores rurales”. Explícitamente me manifestó que seguía lo que hacía. El Delegado Regional también expresó que tenía injerencia sobre mi presencia en el sindicato, en una asamblea registré un momento de gran exposición:

El Delegado Regional dice por el micrófono: le voy a pedir a la señora que escribe, por acá tenemos a una persona que escribe libros sobre los trabajadores rurales... yo le voy a dar una copia del acta para que le sirva para su libro, pero no es que desconfiemos de usted, pero yo quisiera que los trabajadores pudieran expresarse libremente... al menos que los demás no tengan problemas... algunos de atrás dijeron “no, no importa, que se quede si quiere...” no salía de mi sorpresa, en realidad él Carlos observó que escribía y prefería que me fuera, pero ese “que se quede nomás” habilitó mi presencia, dejé de tomar notas y sólo escuché... Una de las mujeres presentes me pidió que firmara el acta, pregunté si en la parte de colaboradora, me dijo que no, que en mismo lugar que los demás... que pusiera el DNI, y accedí al pedido¹¹³.

La habilitación para permanecer permitió iniciar el conocimiento del espacio sindical. Dicha asamblea

representó una bisagra: de primera mano pude observar y luego registrar el debate en torno a un “paro” y desde entonces mi presencia en sucesivos eventos se justificaba por ser “la escritora que tenemos”. Desde Buenos Aires el Secretariado Nacional del sindicato pidió conocerme, así pude participar de reuniones y jornadas de la Red Nacional de Mujeres de la UATRE, momentos en los que traté con otras afiliadas y del país y con la dirigencia a nivel nacional. A estas jornadas y demás encuentros locales, así como a reuniones y festejos locales iba como parte de la Red de Mujeres acompañada por el Delegado Regional y por su compañera, a pesar que sus miembros locales en varias ocasiones me hicieron saber que no era una ellas, como por ejemplo, limitar sus conversaciones ante mi presencia, o pedir que no asistiera a eventos nacionales de la Red por no ser una trabajadora rural. Además de haberme regalado una chomba color blanca con cuello azul con las siglas de la Red¹¹⁴, ser “una del sindicato” implicaba significados que fui transitando.

Mis “observaciones participantes” no me transformaban en una trabajadora afiliada al sindicato, sin embargo, ser “la escritora” posibilitó el acceso a eventos en calidad de invitada por mi investigación -como a jornadas de capacitación para trabajadores-. El delegado regional siempre me expresaba sus dudas de si “estaba grabando” o me indagaba sobre mis filiaciones partidarias preguntándome “como te presentamos, como correligionaria¹¹⁵ o como compañera¹¹⁶” o en otras ocasiones

“vos estás afiliada?” Ser parte del sindicato implicaba para el dirigente “ser peronista”, filiación que puede ir comprendiendo en el tiempo y los espacios compartidos con “los compañeros”.

Los vaivenes en el acceso a diferentes momentos en la dinámica sindical regional y nacional, fueron parte del conocimiento del campo y de los/as actores/as involucrados/as, quienes me sumergieron en códigos, lealtades, conflictos, disputas de poder, prácticas de militancia que poco podría describir sin registrarlos in situ. El sindicalismo rural no era un objeto estructurado sino estructurante de algunas prácticas, al tiempo que una construcción de los diversos trabajadores y trabajadoras, militantes y empleados de UATRE o de la obra social. Ser trabajador/a rural y afiliado/a o dirigente de UATRE eran categorías dinámicas definidas en relaciones sociales concretas.

Varios autores/as (Forni y Neiman, 2001; Aparicio y Benencia, 1999; Alfaro, 2001) han enfatizado el poco estudio que ha existido en el país sobre la sindicalización de los/as trabajadores/as rurales, a diferencia de las producciones centradas en las organizaciones gremiales y sindicales de las zonas urbanas e industriales de la Argentina. Para el caso del Alto Valle de Río Negro, en investigaciones dirigidas por Mónica Bendini (1996, 1998, 1999) desde la sociología rural y por Enrique Mases (1998) desde la historia social, se hicieron referencias a FATRE y luego a UATRE como las entidades de representación gremial entre los/as trabajadores/as

empleados/as en chacras. En estos estudios el énfasis se ha puesto en las demás organizaciones vinculadas a la fruticultura: SOEFRNyN (Sindicato de Obreros y Empacadores de la Fruta de Río Negro y Neuquén) y STHIMPRA (Sindicato de Trabajadores del Hielo) como los gremios que han encabezado los mayores conflictos en la región (Miralles, 2004). SOEFRNyN se constituyó en 1953 como gremio de segundo grado desmembrándose de FATRE, al lograr los/as empacadores/as el reconocimiento como trabajadores/as industriales.

Forni y Neiman afirmaron que “en la Patagonia, la única organización que aparece es el Sindicato de Obreros y Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén, estructurada fundamentalmente en torno a las plantas agroindustriales dedicadas al procesamiento de fruta en esa zona” (2001: 69). Incluso en un informe sobre el empleo rural en economías extrapampeanas, realizado por Osvaldo Barsky y Leonardo Fernández para “La Estrategia Nacional de Desarrollo Rural para la Argentina”, en el apartado “La situación de los asalariados del complejo frutícola”, sólo mencionan al sindicato SOEFRNyN, resaltando un 90% de afiliación de los trabajadores. UATRE no se ha abordado como parte de la dinámica sindical de la región.

A pesar que organizaciones como FATRE (actualmente UATRE) o la FOTIA¹¹⁷ han protagonizado conflictos decisivos para la visibilización de las condiciones laborales de los rurales, la tendencia de los trabajos socioantropológicos ha sido la de resaltar sus limitaciones,

sin presentar los diversos interlocutores que participan en su construcción y la vigencia que posee la categoría de trabajador rural o sindicalismo en los diversos contextos productivos del país.

Poniendo especial énfasis en los condicionamientos que obstaculizan el desarrollo de representaciones “más democráticas” en el campo, Forni y Neiman sostuvieron que las restricciones que poseen las organizaciones de trabajadores rurales están vinculadas a la producción agrícola.

por el carácter naturalmente cíclico de la producción agropecuaria unido a las tendencias en el cambio tecnológico, que tienden a concentrar estacionalmente la demanda de empleo; la dispersión geográfica y el involucramiento en ciclos ocupacionales de ciertos grupos de trabajadores; el carácter “campesino” de los ahora trabajadores asalariados (...) y el carácter personal que suelen adoptar las relaciones laborales en los establecimientos agropecuarios (2001: 56-57).

Esta mirada es complementada por Scott Whiteford quien observó que la afiliación de los temporarios en la zafra en las provincias de Salta y Jujuy estaba limitada por otro factor: la desconfianza que estos trabajadores tenían “en la capacidad o buena disposición del sindicato para satisfacer sus exigencias” (1977: 100).

Sin embargo, Víctor Rau, en el análisis que realiza sobre “protestas” encabezadas por “tareferos”¹¹⁸ en diferentes localidades de Misiones en los años 2000 y 2001, concluye

que a pesar de la actual vigencia de las argumentaciones señaladas por Forni y Neiman, el fenómeno por él estudiado también permite advertir lo inadecuado de algunas conclusiones que recaen sobre la cuestión de la concentración-aislamiento, de la presencia-ausencia de relaciones permanentes entre los obreros en el lugar de trabajo.

El problema del número escaso o abundante de trabajadores por establecimiento agrario, relacionado con las condiciones de posibilidad para la organización de acciones colectivas de protesta (...), se aparta del caso que nos ocupa. Para estos trabajadores el lugar de trabajo es un paisaje fugaz, transitorio y contingente; lo que persiste es la cuadrilla como unidad de cooperación, que se compone de un número relativamente importante de obreros –alrededor de veinticinco o treinta cosecheros- a los que la actividad productiva agraria ha impuesto una determinada forma de agrupamiento y organización (Rau, 2004: 469).

Analizar la complejidad de los conflictos y de la organización del sindicalismo rural implica contextualizarlo en las relaciones sociales presentes en las diferentes producciones del país¹¹⁹.

En concordancia con tendencias investigativas en el país que dan testimonio que “al transformarse las condiciones socioeconómicas y sociopolíticas también comenzaron a cambiar los modos de interpelación e identificación de los actores sociales” (Grimson, 2006: 81), he observado que

los/as trabajadores/as rurales -como otras categorías que se invisibilizaron en el proceso de consolidación del Estado como Nación (pueblos originarios, afrodescendientes, migrantes, mujeres)-, emergieron como sujetos/as clave de acción política y también como sujetos/as de indagación.

Es por ello que ante la escasa producción en torno al sindicalismo rural y la propia emergencia de UATRE en la escena pública de la región -palpable en artículos periodísticos, denuncias en los medios por las condiciones de los trabajadores o conflictos expresados en cortes de rutas y paros-, como investigadora interesada por temáticas rurales comencé a preguntarme sobre la injerencia que tiene este sindicato en la cotidianeidad de las familias rurales y en la construcción de un/a sujeto/a demandante de derechos.

En los últimos años no podemos pasar desapercibido que el crecimiento y la centralización del principal sindicato que nuclea a trabajadores/as rurales de todo el país, lo instala como el interlocutor y negociador autorizado ante el estado nacional y ante las diferentes organizaciones que representan a las patronales como pocas veces ha ocurrido en la historia regional, demandando derechos escasamente vigentes en las chacras del Alto Valle.

Por ello, a contracorriente de otros análisis, pude observar que las condiciones geográficas, la estacionalidad de los trabajos culturales, incluso la expansión del capital en manos de las empresas integradas no constituyeron en el Alto Valle obstáculos “naturales” para las demandas y la

organización de UATRE. En cambio, “conviven” diversas formas de disputar salario y condiciones de trabajo con las patronales desde el sindicato y por fuera de él.

2. La estructura de UATRE

Poniendo el acento en las particularidades que presenta el sindicalismo rural, específicamente en el Alto Valle de Río Negro, como marco general es de utilidad el trabajo de Marta Novick (2001) que al delimitar “modelos de sindicalismo” de la década de los `90, definió un tipo de “sindicalismo tradicional” que sirve para pensar a UATRE. Este “modelo tradicional” se basa según la autora en la desvinculación del sindicalismo de luchas sustentadas en la representación de intereses o en la solidaridad clasista -las cuales ponían de relieve la evidencia el conflicto entre capital y trabajo-, para dar paso a un sindicalismo corporativo y centralizado más bien preocupado por participar como actor único de las negociaciones frente al sector empresario y al Estado.

Novich marcó la consolidación de este modelo durante los primeros dos gobiernos de Juan Domingo Perón. Hasta entonces, el movimiento obrero se encontraba representado en diferentes centrales gremiales¹²⁰:

la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), anarquista (...); la Unión Sindical Argentina (USA), sindicalista, (...) y además estaba la Confederación General del Trabajo (CGT), dividida en la CGT N° 1 y la CGT N° 2 (James, 1999: 21).

La expansión de la agremiación durante la década del '40 fue acompañada por la implantación del sistema de negociaciones colectivas y convenios que regulaban las condiciones y beneficios sociales. En este marco,

se creó una estructura sindical específica centralizada, que abarcaba las ramas locales y ascendía, por intermedio de federaciones nacionales, hasta una única central, la Confederación Nacional del Trabajo (CGT). Finalmente, quedaba bien establecido el papel del Estado en la supervisión y articulación de esa estructura (Ibid.: 23).

El impacto que provocaron en la clase obrera las legislaciones laborales durante el peronismo, se extendió a los/as trabajadores/as rurales. La aprobación del “Estatuto del Peón de Campo”.¹²¹ El 17 de octubre de 1944, marcó la reglamentación de un salario mínimo, pausas para las comidas, descanso los domingos, condiciones de higiene y seguridad laboral, asistencia médica para los trabajadores y su familia, vacaciones pagas e indemnización por despido entre otras.

En 1947 con la Ley 13.029 se reglamentó el trabajo de cosecha y se creó la CNTA (Comisión Nacional de Trabajo Agrario) –a la que hice referencia en el capítulo II- destinada a regular las condiciones salariales y las relaciones de trabajo entre trabajadores y patronos rurales, además de la creación de comisiones paritarias locales. Este reconocimiento de marcos laborales para el campo fue acompañado por la conformación en 1947 de un sindicalismo fiel al peronismo: la FATRE (Federación

Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores). Según una publicación de UATRE, Perón:

encomendó a dos de sus principales hombres dentro de la Confederación General de Trabajo, José Antonio Alonso y Antonio Valerga, del Comité Central Confederal, a realizar todas las tareas tendientes a unificar el amplísimo espectro de sindicatos de estibadores, trabajadores rurales y afines, federaciones regionales y provinciales en una sola entidad sindical. El segundo paso fue encargarle el seguimiento político de la nueva organización de los peones a Eva Duarte (UATRE, 2006: 78).

Es así como la representación de los trabajadores rurales quedaba unificada como parte del sindicalismo peronista nucleado en torno a la CGT¹²². A pesar de la centralización de la representación sindical, Tulio Halperin Donghi observa un apoyo dispar de los rurales al peronismo:

No cabe duda de que por lo menos una parte de la adhesión que el peronismo encontró en las áreas agrícolas se debió a las esperanzas que vino a despertar y que le permitieron realizar avances importantes en algunas zonas como las cerealeras, en las cuales los partidos opositores –en especial el radical– conservaban sólido arraigo. Menos éxito obtuvo el peronismo en las áreas ganaderas; pero si en ellas el Estatuto del Peón no había cambiado decisivamente los datos básicos del equilibrio político, su reducida población limitaba las consecuencias de este fracaso parcial (1991: 57).

En este sentido es ilustrativa la descripción etnográfica que realiza Arnold Strickon sobre las relaciones entre gauchos y terratenientes desde el siglo XIX hasta después del peronismo, pudiendo concluir cómo, a pesar de los cambios que el peronismo marcó en la vida política nacional, en las zonas rurales bonaerenses los estancieros continuaron actuando como mediadores o articuladores entre el criollo y el sistema político, ya que los criollos:

tienen limitada en gran medida su vida social a redes dispersas en grandes extensiones de campo, carece de acceso efectivo a los partidos políticos, los sindicatos y los grupos especiales de intereses que se encuentran en el pueblo, en la ciudad cabecera de partido y aún en las capitales de la provincia o del país¹²³ (1977: 88).

Esto permite observar que “desde la perspectiva de la ubicación personal del individuo es donde se refleja y se vive a nivel local el proceso general de cambio en la sociedad nacional” (Vessuri, 1977: 233); la sanción de leyes y la unificación sindical rural durante el peronismo “convivió” al tiempo que “resignificó” las relaciones clientelares arraigadas en los vínculos laborales del campo.

Es importante remarcar que los gobiernos militares que sucedieron al peronismo se ocuparon de desarticular gran parte de las conquistas obtenidas por el movimiento obrero en la Argentina; de igual modo el sindicalismo centralizado -herencia de Perón- se mantuvo como una expresión dominante de la clase trabajadora.

Los sindicatos han experimentado la historia contemporánea argentina a través de intervenciones, persecución y desaparición de afiliados/as y dirigentes y la promoción de leyes de flexibilidad laboral y desregulación de las obras sociales. Asimismo, ha sido permeada por inéditos porcentajes de desocupación y de pobreza a fines del siglo XX. Sin embargo, la CGT se sostuvo como central histórica y tradicional del movimiento obrero argentino nucleando a importantes sindicatos de rama del país, conviviendo desde el gobierno de Carlos Menem con el MTA y la CTA¹²⁴.

Según Novick, la CGT “constituye el grupo que intenta seguir manteniendo el poder y la identidad de través de los viejos mecanismos. Sigue siendo el sector con más diálogo con el gobierno” (2001: 37) y que acompañó lo que se conoció como “la flexibilización negociada”. Esta permitió que los sindicatos sostuvieran su vinculación con los/as afiliados/as a través de la preservación de las obras sociales y de la prestación de “servicios sociales” a pesar de las desmejoradas condiciones en las que se dirime la relación capital-trabajo.

UATRE se consolida en este contexto como entidad de primer grado, como parte de la CGT y bajo una retórica peronista. Su actual Secretario General conforma el secretariado de la CGT y es también titular de las 62 Organizaciones Peronistas¹²⁵. Dicho sindicato agrupa a trabajadores/as de 170 actividades del sector rural en todo el país, con representación en las diferentes provincias y en

448 seccionales en todo el territorio nacional. Este sindicato surge en el año 1988 de la FATRE, por resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación pasó a ser unión. Este cambio, según un dirigente regional, perjudicó a las delegaciones del interior al perder control sobre los recursos de sus afiliados/as, ya que la recaudación de los descuentos sindicales pasaron a realizarse en la central y sólo les retorna un 40%, viéndose así centralizada la distribución de recursos y las decisiones organizativas.

La estructura de UATRE es piramidal: en la base los/as afiliados/as eligen por voto directo a los nueve miembros de las comisiones de administración local; en las listas participan afiliados/as locales argentinos/as y extranjeros/as regularizados, pero éstos sólo pueden figurar en las listas desde el 3º puesto. En un segundo nivel están las delegaciones regionales: un/a miembro de cada seccional accede al plenario regional que elige al Secretariado de las Delegaciones. La renovación del Secretariado Nacional se realiza en un Congreso Nacional cada cuatro años por voto de congresales. En la confección de las listas locales también se prevén los/as congresales que participarán en la elección nacional. La cantidad de congresales que participan de la elección del Secretariado Nacional es proporcional a la cantidad de afiliados/as: de 100 a 500 afiliados 1 congresal y de 500 a 1.000 tres. En las últimas elecciones nacionales participaron unos 800 congresales y se presentó una única lista.

En el año 1991 asumió el Secretario General de la UATRE, que se mantenía en el cargo al momento de la investigación. A partir de su asunción, el dirigente nombró delegados “normalizadores” en las diferentes delegaciones regionales. Las delegaciones regionales pueden constituirse con la presencia de más de 10 seccionales o con más de 3.000 afiliados, es decir, hay provincias que pueden tener más de una delegación, o, como el caso de Río Negro y Neuquén estar unificadas. Esta delegación se constituyó abarcando dos provincias dado que en la década de 1990 Neuquén sólo contaba con 1.000 afiliados, mientras que Río Negro tenía 3.000. Actualmente existe la posibilidad de solicitar la división de esta delegación, ya que Neuquén cuenta con 6.000 afiliados.

A nivel regional en 1996 el Subsecretario de la Delegación de Río Negro y Neuquén solicitó la normalización y ganó las elecciones, renovando su mandato mientras realicé el presente estudio.

Además de la normalización y el control de las diferentes delegaciones regionales, eran muchos los problemas que según los integrantes del Secretariado Nacional preocupaban a la nueva conducción desde 1991. Algunos de ellos eran los alarmantes porcentajes de trabajo no declarado en la producción rural, la fuerte presencia de trabajo infantil y la baja sindicalización de la mano de obra rural. Como manifestó el Venegas en algunos discursos difundidos por el sindicato, el objetivo era “trabajar,

trabajar y trabajar para dignificar al trabajador rural y a su familia”¹²⁶.

¿Qué implicaba dignificar al trabajador? Desde las políticas expresadas por el sindicato incluía garantizar el acceso a derechos como trabajo registrado, acceso a la salud, a la educación y centralmente tener un salario digno, porque, como manifestó un dirigente:

nosotros mismos hemos sido trabajadores infantiles y no queremos que eso pase más, queremos que los pibes jueguen, que vayan a la escuela (...). Las herramientas están hechas para los hombres, no para los chicos y las mujeres. Volver a la dignidad de trabajar, hay que ser peronistas, y esa es la base de la familia, el hombre trabajando, llevar la comida a la mesa. Nosotros queremos trabajar, no que el trabajo nos mate¹²⁷.

La dignificación como un atributo de los trabajadores instala el tema del trabajo como atributo de los hombres y no de las mujeres y los niños y niñas. Existe desde la dirigencia la apropiación de una problemática concreta expresada por su propio pasado como trabajadores a temprana edad. Esa experiencia es legitimadora de discursos y legislaciones emanadas por el sindicato. La gran lucha difundida por los dirigentes de “dignificar”, es decir, obtener el derecho de reconocimiento ante el estado, involucra no reproducir el trabajo infantil vivenciado en diferentes regiones y vinculado a nociones de infancia difundidas por organismos internacionales, lo cual se difunde desde folletos y cartelera.

Según los discursos de los dirigentes, el primer gran “dignificador” del trabajador rural fue Perón. El “Estatuto del Peón” se constituyó en el sello de vinculación entre el sindicato con el peronismo y es uno de los hitos que se promocionan. Esta ley en el año 1980 fue sustituida por la Ley 22.248 que estableció el Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Según la dirigencia ésta cercenó derechos laborales a favor de la patronal, como el acceso a la tierra para el cultivo o para la crianza de animales para consumo familiar.

Recuperar a fines del siglo XX el reconocimiento de derechos laborales para la mano de obra rural fue una bandera difundida el Secretario General, materializándose, por ejemplo, en la sanción de la Ley 25.191 que crea el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, ley descrita en el capítulo anterior.

Al momento del estudio, los/as trabajadores que cobraban el beneficio otorgado por el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo realizaban cursos de capacitación laboral para una “futura inserción exitosa” a cargo del Instituto de Capacitación y Empleo (ICE) de la UATRE en convenio con el RENATRE. Para estas capacitaciones se trasladaba personal de Buenos Aires a lo largo de todo el país, compuesto por profesionales de un “staff” permanente dependiente del RENATRE y el ICE, así como los propios miembros del Secretariado Nacional.

Según la folletería del sindicato, en el marco de las capacitaciones del ICE comenzó a debatirse la presencia institucionalizada de las mujeres. Los encuentros permitían discutir problemáticas específicas de las trabajadoras rurales, especialmente en provincias del noreste como Misiones y Formosa y expresaron la necesidad de que en una estructura sindical se conformaran espacios “de mujeres”. Finalmente en mayo de 2001 se realizó un encuentro de mujeres de todas las provincias en el que quedó conformada la Red Nacional de Mujeres de la UATRE cuya finalidad es “la elevación social, cultural y moral de todas las mujeres de todo el país”, reglamentándose la participación de “trabajadoras rurales y trabajadoras del gremio y/o OSPRERA, afiliadas a la UATRE y representantes de todas las provincias”¹²⁸.

Posteriormente en diciembre de 2003 el Congreso Extraordinario de la UATRE creó la Secretaría de la Mujer (art. 65 bis), con la aprobación de la modificación parcial del Estatuto, quedando la Red incorporada a esta secretaría. La Red está conformada por “colaboradoras gremiales”, por empleadas de OSPRERA, por esposas e hijas de afiliados y por trabajadoras rurales reconocidas y autoreconocidas como tales. Tal como describiré más adelante, son pocos los casos en los que la participación en la Red no esté acompañada de ser hija/esposa/hermana de algún miembro de las comisiones de administración locales o de las delegaciones regionales.

Ante la problemática de los/as afiliados/as de no saber leer ni escribir, a través del ICE se puso en marcha en el año 2002 el Programa de Alfabetización Rural (PAR) de la UATRE. Este programa quedaría coordinado por una Comisión de Alfabetización a cargo de la Secretaría de la Mujer¹²⁹. En el año 2006 los centros PAR ascendían a 408 a lo largo de todo el país con 7411 alumnos/as.

Quizá motivados, como señalara Marta Novick, por consolidar un sindicato “prestador de servicios”, además de estos “beneficios” se reestructuró la obra social, llamada ISSARA¹³⁰, transformándose en OSPRERA¹³¹.

La organización de UATRE posee también la fundación Fundatre, “institución solidaria sin fines de lucro trabajando para el desarrollo y crecimiento social, laboral y cultural de nuestra población rural”, un Área de Turismo, una Comisión Legislativa Rural cuya función es “investigar y analizar la problemática del trabajador y trabajadora rural y su familia, formulando propuestas alternativas de solución” (Revista Trabajo Rural, 2005: 46), una Comisión Investigadora para la Erradicación del Trabajo infantil, entre otras áreas específicas. UATRE participa junto a representantes gubernamentales y las entidades del agro de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y en la REL-UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación) entre otras organizaciones.

3. Sindicalismo en el Alto Valle

Luego de realizar una descripción de la organización del sindicato, analizaré su presencia en el Alto Valle de Río

Negro. Tal como señalé al comienzo del capítulo, accedí a diferentes actividades de UATRE a través del Delegado Regional de Río Negro. Durante las primeras entrevistas al dirigente a fines de 2005, él remarcaba las problemáticas del trabajador frutícola en relación a las condiciones de trabajo: peones no registrados, viviendas precarias, enfermedades producidas por la exposición a agroquímicos, inexistencia de elementos de seguridad laboral, al tiempo que revalorizaba logros como la conformación del RENATRE. Al respecto comentaba:

Una de las cosas que nosotros decimos que ha sido bastante beneficioso es poder tener un diálogo más fluido con las empresas. Antes no se tenía, antes era, el dirigente sindical era el enemigo de las empresas, o para el dirigente sindical la empresa era el enemigo. Hoy felizmente hemos venido cambiando esas actitudes también, a través de que se haya generado el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores, el RENATRE, hace que de alguna manera la relación entre empresarios y los dirigentes sindicales sea más fluida, haya más diálogo. Porque lógico, el RENATRE es una entidad como te decía el otro día, está integrada por representantes del sector trabajador y representantes del sector empleador”¹³².

Esta mirada conciliadora entre intereses comunes del trabajador y el empleador -que representan sectores, no clases según el relato-, está relacionada con la liturgia liberal de cuidar el equilibrio del sistema a través de acciones no conflictivas, apelando al diálogo para

garantizar el orden social, retórica que para Boltanski y Chiapello (2002) se expresó en el “nuevo espíritu del capitalismo” desde la renovación de un ideario de bien común.

El delegado regional se presentaba en articulación con los lineamientos políticos del Secretariado Nacional, desde los cuales las protestas y la confrontación con los empleadores no son difundidas como las estrategias necesarias para demandar mejoras en las condiciones laborales de los rurales.

En la descripción de la conformación socioeconómica de la fruticultura, el dirigente regional solía mencionar al “gran empresario” como un actor central, responsable de cambios que han perjudicado a los/as trabajadores/as. Con “gran empresario” se refería a los propietarios de aquellas empresas que controlan no sólo la producción primaria de fruta, sino también su empaque y comercialización, sin distinguir a aquellas empresas que están vinculadas a capitales nacionales de aquellas con inversión extranjera. El “gran empresario” sería aquel propietario que ya no trabaja en las chacras, reside en la ciudad o en otras provincias y no tiene relación “directa”, es decir, cara a cara con sus trabajadores.

Las tensiones entre el sindicato y la patronal se plantean focalizadas en este gran empresario y no en otros empleadores de mano de obra como son los/as pequeños/as y medianos/as productores regionales.

Tal como se observara en las estadísticas, el mayor caudal de afiliados/as proviene de empleados/as de las empresas y no de los/as chacareros/as. Con las empresas se establece una puja por la intervención sobre esos trabajadores. Boltanski y Chiapello consideraron que las empresas y el sindicato tienen una competencia por “retomar la iniciativa social”. Es decir, cada empresa, desde sus cuadros intermedios, tratan de comprender y satisfacer, incluso prevenir, las demandas individuales de los asalariados,

de modo que únicamente se deje a los sindicatos las reivindicaciones colectivas. Este cambio de política social consistiría en sustraer el control de la fuerza de trabajo a los sindicatos para dárselo a la dirección de las empresas (2002: 274-275).

En una conversación con el delegado regional llamó la atención el comentario “en Salentein no nos dejan entrar”. Mientras que Héctor, encargado de una de las chacras de la firma confiaba que: “con el tema de los delegados la gente no está muy entusiasmada en eso, no hay quilombo para llegar a eso, por eso es que no tuvimos un delegado acá adentro, lo que se pide siempre hay alguna respuesta”¹³³.

A pesar de que trabajadores como Héctor están afiliados, el sindicato no tiene directa intervención en las negociaciones o demandas de los/as asalariados/as de esa firma.

Sin observar cómo los asalariados participan en el refuerzo de esta relación con la patronal, el dirigente sindical apelaba a características “morales” que

diferenciarían a “chacareros tradicionales” y a los empresarios. Valores como la “sensibilidad” y cierta noción de “lo que es justo para un trabajador” serían valores que los empresarios perdieron por no tener contacto directo con los/as trabajadores/as.

En el caso nuestro en cosecha, el más resistente a proporcionar una mejora salarial es justamente el gran empresario, en todas las negociaciones, porque no está directamente expuesto. El pequeño y mediano productor como conoce la realidad, la vive, la palpa todos los días, entonces ese te dice, yo no tengo problema en mejorar el salario en lo que vos me estás diciendo, no lo que uno está solicitando pero de alguna mejorarlo, el grande no, el grande no y no y no. Entonces por ahí el diálogo es más fluido con los pequeños y medianos productores porque los ven a diario, están todos los días con ellos¹³⁴.

El dirigente sostiene que es más frecuente que los chacareros chicos que emplean peones (más que los grandes propietarios) se avengan a mejorar los salarios. Esta opción de acuerdo está respaldada por una relación cara a cara. Sin embargo, esta vinculación cotidiana de los pequeños propietarios y sus empleados es utilizada también en desmedro del trabajador, ya que los pequeños chacareros también son reacios a dar aumentos al hacer extensivos en los peones los efectos de su empobrecimiento. En cambio, Héctor me comentaba que en Salentein “siempre te van a pagar lo que corresponde”.

El dirigente regional de UATRE señalaba que,

Nosotros sabemos que la fruticultura es un gran negocio y lamentablemente es un gran negocio para cuatro o cinco nada más. Ese es el problema, se ha monopolizado tanto el mercado que los pequeños y medianos productores pasan a ser encargados, corredores o peones en algunos casos de las grandes empresas. Otra de las cuestiones que siempre decimos es que hasta que no se distribuya la torta como realmente se tiene que distribuir y sin ninguna duda que cada vez vamos a estar cada día peor, cada día peor¹³⁵.

Entiende que ante la expansión de las grandes empresas, el empobrecimiento de los/as pequeños/as propietarios/as ha modificado su condición de clase al transformarse algunos/as chacareros/as en trabajadores/as de las mismas. Recuerdo que en un piquete realizado en la ruta 22 por los/as pequeños/as propietarios/as en la zona de Contralmirante Guerrico, en el marco de un conflicto en enero del 2006 por la demanda de un precio más alto en la venta de la fruta, entre la multitud agolpada estaban mezclados propietarios y peones prendiendo fuego bins de fruta y neumáticos viejos. A primera vista, cuando me acerqué al lugar, no me resultaba posible distinguir rápidamente a los/as propietarios/as y a los/as trabajadores/as, aún cuando los/as conocía por mi trabajo de campo en el lugar, hombres y mujeres se unificaban en cánticos, se reflejaba un conflicto con “los otros”, las grandes empresas, pero además el cuerpo y la vestimenta mostraban ciertas semejanzas entre chacareros/as y trabajadores/as.

El acercamiento que señalaba entre los/as trabajadores y los/as pequeños/as propietarios/as no tiene asidero en la estructura agraria de la región, tal como describí en el primer capítulo. Históricamente los/as asalariados/as de la fruticultura no provienen de familias de chacareros/as que, como en otras regiones del país, se emplean para reproducir sus condiciones materiales; sin embargo, en un contexto de evidente concentración de la tierra el empobrecimiento y la desaparición de los/as pequeños/as propietarios/as los/as transforma en cuasi trabajadores/as de empresas.

La imagen de “insensibilidad” de las empresas integradas que “cierran y se van” es reforzada por la representación de no tener “el compromiso con la gente de la zona como los chacareros”. Desde las políticas del RENATRE los/as trabajadores/as que son despedidos/as o quedan desvinculados/as de las empresas ante su cierre son absorbidos por los programas de subsidios y capacitaciones.

En agosto del 2006 presencié una capacitación laboral organizada por el ICE (Convenio UATRE-RENATRE), llamada “Capacitar para crecer. Reentrenamiento laboral para trabajadores rurales”. Un módulo de dos días se realizó en Cipolletti y como destinatarias fueron convocadas unas cuarenta personas que en ese momento estaban cobrando el subsidio por desempleo otorgado por el RENATRE¹³⁶.

A través de charlas mantenidas con algunas mujeres y un par de hombres que asistían a las jornadas observé que la mayoría de los/as asistentes pertenecían a la ex empresa Tatedetutti, de capitales italianos. Esta empresa en el año

2005 vendió “sus activos” a un grupo empresario de la provincia de Tucumán, los nuevos dueños no resolvieron los compromisos asumidos por Tatedetuti, que incluía los salarios de los/as trabajadores/as vinculados/as a las chacras, al empaque y al frío, además de pagos postergados a otros/as propietarios/as de chacras, fleteros y comercializadores de fruta.

El cierre de la planta derivó en su ocupación por parte de los/as trabajadores/as, lo que los dirigentes señalaban como “la toma” de las instalaciones. Luego de un año de esa medida la situación de los/as empleados/as no se había modificado: la firma los/as despidió, no cobraron indemnizaciones y los que vivían dentro de las chacras optaron por permanecer residiendo en sus lugares de trabajo. Esta medida derivó en situaciones señaladas como “complicadas” dado que los servicios de luz y gas a nombre de la firma fueron cortados y los/as empleados/as desocupados/as tuvieron que solicitarlos y pagarla de sus bolsillos sin tener ingresos fijos. En “la toma” también se quedó sin agua para el riego de los frutales porque los cánones no fueron abonados y los árboles se llenaron de plagas y la fruta quedó sin cosechar ya que no se aplicaron agroquímicos ni se realizaron las tareas culturales. Un horizonte incierto era paliado con la capacitación y pagos mensuales (diferente según la edad y la antigüedad laboral del o la beneficiario/a) a través del RENATRE.

Para estos/as trabajadores/as desocupados/as conseguir otro trabajo formal implicaba la anulación del subsidio, por

ello la mayoría comentaba que se emplean “en negro” en chacras o en la construcción hasta saber cómo se resuelve la situación de Tatedetutti. Otros/as esperaban poder jubilarse, opción que dependía del reconocimiento de la antigüedad del anterior empleo. Para muchas familias la situación de cierre de la empresa implicó un mayor problema, ya que en varios casos el hombre se empleaba como trabajador rural y la mujer como empacadora.

El día de la apertura de las jornadas de capacitación registradas se resaltaba la importancia de la asistencia de los/as trabajadores/as con los subsidios “para que puedan capacitarse y tener una inserción “exitosa” en la fruticultura...”¹³⁷. Este discurso resultaba un tanto contradictorio con los/as destinatarios/as de la capacitación: estaban desocupados/as no por carecer de calificaciones necesarias para realizar su trabajo, sino porque la empresa a la que pertenecían había cerrado.

Esta retórica que deposita en la calificación formal las posibilidades de realizar el trabajo se asemeja a las propias iniciativas promovidas por las empresas entre sus trabajadores, como modalidades de consolidación de jerarquías internas.

El caso de las mujeres que asistieron resultaba extraño: ellas eran trabajadoras del empaque pero escucharon el tema que se desarrolló en la capacitación sobre recomendaciones en el trabajo en las chacras, incluso se trasladaron junto a los demás a un predio productivo cercano para aprender a “calibrar una curadora”¹³⁸. Las

mujeres me decían a modo de “cuchicheo” mientras tomábamos mate, que dudaban “qué pasaba si no veníamos, parece que nos cortan el plan, no sé qué pasa con otras que cobran y no vinieron”. Ante esa presión, realizaron las prácticas y los cálculos necesarios para la “calibración”, sin que ello se relacionara con dedicarse a esa actividad ni que su situación se modificara en lo inmediato.

La mayoría de los “capacitadores” se trasladaron desde Buenos Aires. Profesionales de entre 25 y 35 jóvenes -uno graduado en recursos humanos, otros eran ingenieros agrónomos, una mujer era bioquímica- hacían un total de 15 personas junto a personal de UATRE de Buenos Aires. Vinieron por cuatro o más días en camionetas o en avión, todos dormían en hoteles céntricos de la ciudad¹³⁹. La capacitación movió personas e implicó erogación de dinero, que el delegado regional calificó como “exagerado, pero no dejan que las organicemos con gente de acá, que acá hay gente que puede hacerlo y no gastar tanto”.

Las “soluciones” generadas por el sindicato desde Buenos Aires ante una situación conflictiva como es la desocupación de más de 400 trabajadores/as rurales de una empresa y la “toma” de sus instalaciones refieren al pago del subsidio y la capacitación como paliativos, activando o justificando además una estructura montada para las “capacitaciones”.

Las relaciones entabladas entre el sindicato y sus afiliados/as a nivel local se construyen a través de variados mecanismos como el descrito.

Todos los/as trabajadores/as que conocí durante mi trabajo de campo estaban afiliados a UATRE, aunque reconocían que sólo se acercaban a las delegaciones locales por temas vinculados a la obra social o al RENATRE y “no para participar del sindicato”, es decir, de su actividad política formal. A pesar de ello, en algunos casos era un espacio utilizado por los/as afiliados/as como una herramienta de defensa de derechos laborales, siendo cotidianos los registros de denuncias que efectúan los/as trabajadores/as en las diferentes seccionales por malas liquidaciones de sueldos, no declaración de personal, cesantías de personal efectivo, entre otras situaciones. En ocasiones el sindicato funciona como “refugio” provisorio ante el desamparo por no tener donde residir o trabajar:

Hace como 4 años habían llegado unos tucumanos, ya estábamos con las oficinas en la calle Belgrano, una casa grande, ahí estaba lleno de gente, todo el día, y ahí tuvimos 40 tucumanos durmiendo porque los habían dejado a la orilla de la ruta, sin nada, llegaron 2 y que vengan los que estén, y tengo la olla donde hacíamos la comida, hacíamos los guisos, y eso¹⁴⁰.

Carlos, un trabajador me comentaba que él está afiliado, “para protestar contra el patrón y para tener algunos beneficios”, su compañero Luis agregó que “los obreros tenemos el sindicato, vio, a veces vienen por acá, o si hay algún reclamo uno va a UATRE nomás, enseguida si hay algún problema ellos vienen acá a ver qué pasa”¹⁴¹.

Actualmente como intermediarios entre las delegaciones, la patronal y los/as trabajadores/as funcionan los/as delegados/as de empresas, que son representantes elegidos directamente por sus compañeros y reconocidos por el sindicato. Se prevé el nombramiento de un/a delegado/a cada 10 trabajadores/as hasta cincuenta trabajadores/as, al ser más de cincuenta se nombran más delegados/as. A estos/as delegados/as la patronal debe considerarles un día de licencia por mes para ejercer su función. Estos/as trabajadores/as suelen estar expuestos/as a las presiones de la patronal y de sus compañeros/as por continuar en actividad en su espacio laboral, “una vuelta una mujer reclamaba en una empresa porque era delegada, todos le decían que sí, después les dijo de hacer paro y nadie quiso, renunció y se fue, la dejaron sola en esa”¹⁴².

Por su parte, un delegado de empresa me contó que, “la patronal te marca demasiado, porque al ser delegado ya no anda bien con el capataz ni con el patrón, siempre están buchoneando¹⁴³, porque si el compañero está desconforme, el que va adelante es el delegado”¹⁴⁴.

Que los/as demás “buchoneen”, es decir, que hablen con el patrón o el capataz sobre temas que discuten o comparten entre compañeros/as de trabajo –entre los que no incluye al capataz- parece ser vivida como una traición. Los/as delegados/as locales suelen ser el blanco de las críticas al sindicato por constituir el eslabón más visible y de mayor contacto con los/as afiliados/as y las empresas, además de

manejar fondos monetarios y bienes materiales. En relación a este tema una nota periodística es ilustrativa:

se desató la interna entre los obreros rurales de la seccional Roca. Los trabajadores del sector repudiaron la forma de “festejar” el día del obrero rural que eligió la comisión directiva de la UATRE, seccional Roca (...). El pasado 8 de octubre, las autoridades del gremio se juntaron a cenar con los representantes patronales de las distintas empresas de la región. Esto fue recibido con evidentes muestras de disgusto por parte de quienes “estuvieron en la lucha (Diario Río Negro, 14/10/04).

El acercamiento y “diálogo” al que refería el delegado regional con las empresas se refleja en las prácticas descriptas, situación que para algunos/as trabajadores/as permite cuestionar cuáles son los intereses que se delinean desde la representación gremial. En los recorridos por las chacras cuando hacía referencia al sindicato, eran recurrentes comentarios como “los del sindicato son como empleados de los patronos” al enterarse que “las autoridades del gremio se juntaron a cenar con los representantes patronales”. Estas muestras de “acercamiento” son expresadas como “son unos vendidos”, contribuyendo esto a la construcción de una imagen desprestigiada del sindicato, más cercano a la patronal que a las necesidades de los/as afiliados/as.

Los chacareros también tienen su opinión sobre UATRE, Quique un propietario de Guerrico me comentaba:¹⁴⁵

al sindicato lo único que le interesa es venir, que el afiliado gane mucha plata, entonces engrosa la obra social, pero venir a darle cursos a la gente para que convivan bien con el patrón, porque si no hay convivencia entre el patrón y obrero no hay riqueza, no hay producción, eso pasa en Guerrico, pasa en la Quiaca, y pasa en, allá en Groenlandia, en cualquier parte del mundo, en la Argentina más y en el Alto Valle peor. Yo veo a veces en televisión que pasan una piccita, donde hay una cocinita, una piletita, una olla de este color, las paredes todas negras, escritas, seguro que cuando le dieron la vivienda no estaba sí, entonces ahí es donde el sindicalismo tendría que trabajar.

La gente se afilia porque si vos no te afilias no tenés la obra social, si vos no sos afiliado a UATRE no tenés obra social. OSPRERA, la prestadora de servicios tiene un porcentaje de cada obrero, y si vos decís, no, yo no quiero afiliarme a OSPRERA, no te atienden.

Vas a Neuquén, unas oficinas, con aire acondicionado, con 25 secretarías, teléfonos por todos lados, celulares por todos lados, autos modelos 2005, 2005, y ahora será 2006 en la puerta que dice OSPRERA, escúchame, de dónde sale todo eso, sale de la cuota del tipo que está cosechando a 38 o 40 grados de calor, que gana 50, 60, 70, algunos ganarán cosechando 100 pesos por día, un porcentaje se llevan ellos.

Las dudas y denuncias por los manejos o distribución de recursos que serían “para todos los afiliados” son

corrientes. Como comentó un afiliado “al final se hacen las denuncias entre ellos según en qué lista están, después se olvidan y trabajan juntos”¹⁴⁶. Por su parte, los/as delegados/as comentan las presiones que sienten al tener que trabajar en las chacras y además dedicarse a la actividad gremial, ya que por la función de dirigentes no cobran y no pueden abandonar su trabajo. A los/as delegados/as les corresponden dos horas por día de licencia, también pueden hacer uso de una quincena por mes, solamente con dos días pagos, los otros con justificativo pero sin ingreso de haberes. Luis, delegado de origen chileno se notaba cansado, delgado, aspecto que comprendí luego de que me describiera su rutina como delegado de la seccional de Allen:

Vivo en La Costa¹⁴⁷ y me traslado en bicicleta, hago alrededor de 35 kilómetros por día. De La Costa voy a la chacra, de la chacra vengo acá a la delegación a la tarde, y de acá me tengo que ir a La Costa. Son 9 y 12, 21, y 8, son 29, y después tengo que pasar por alguna chacra, para ver algún problema de algún compañero, es la rutina de todos los días.

Luis vivía fuera de la chacra en la que trabajaba, por lo que a este traslado cotidiano le suma el tiempo que le insumen sus responsabilidades gremiales. También me señalaba que:

Hay mala relación con las empresas grandes donde la parte administrativa la manejan terceros, es más complicado, los otros no se enteran nunca de lo que pasa dentro de los establecimientos.

Con los delegados hay amenazas, las persecuciones, los aprietes, de separar al trabajador del grupo, hay un montón de formas de persecución, pero cuando se trata directamente con el empleador como hay acceso directo al empleador, eso mismo se tiende a mejorar porque nosotros mismos como dirigentes nos encargamos de ir y hablar con el empleador y decirle, mirá, la ley dice esto porque sino mejor que te portes bien porque con la denuncia hay multas correspondientes.

Al igual que el delegado regional, Luis señalaba las diferentes relaciones que entabla la dirigencia con los/as propietarios/as pequeños/as y con los cuadros intermedios de las empresas grandes, advirtiendo una mayor facilidad de “arreglo” cara a cara” con él/la chacarero/a. Tal como se observaba en las notas periodísticas, las denuncias son el medio más usado, porque ejerce exposición pública del problema: si las condiciones de trabajo o los pagos correspondientes por las tareas culturales, por ejemplo, no se cumplen según lo establecido por la ley o los convenios de trabajo, las multas monetarias suelen aplicarse. Sin embargo, algunos/as trabajadores/as observan que en las chacras en las que trabajan no van las inspecciones, a pesar de llamar al sindicato porque se “arregla por atrás” o las multas que se realizan “se arreglan” entre delegados/as y patrones, sin que se resuelvan los “problemas de los compañeros”.

Como se observa, “arreglar” como un término de negociación entre los delegados/as y la patronal es una

práctica habitual, aunque mal vista por los/as trabajadores/as.

La relación entablada entre los/as afiliados/as con los/as delegados/as y el sindicato está atravesada por necesidades puntuales, por el uso de servicios como la obra social, por las demandas transmitidas por el delegado de empresa, al tiempo que el descrédito por el manejo de fondos y arreglos con la patronal socavan la confianza y el apoyo a sus dirigentes. Estos vínculos se diferencian de aquellos que emergen ante problemáticas colectivas, como son las demandas por mejoras salariales, las cuales han derivado en acciones directas y colectivas. Estas son reconocidas por los/as trabajadores/as como una de las posibles maneras de conseguir aumentos, aunque, como desarrollaré, se involucren con diferente nivel de participación.

4. Las mujeres en UATRE

Tal como señalé en la descripción de la estructura de UATRE, ante la desigualdad, demandas y necesidades específicas de las mujeres trabajadores rurales, se generaron e institucionalizaron espacios específicos “para mujeres”.

Según datos de los padrones de afiliación de la seccional de Allen, vemos la siguiente proporción de hombres y mujeres:

Cuadro 16. Cantidad de hombres y mujeres afiliados a UATRE. Seccional Allen. Río Negro.

| | Cantidad | % |
|---------|----------|--------|
| Hombres | 1.054 | 93,86% |
| Mujeres | 69 | 6,14% |

| | | |
|-------|-------|---------|
| Total | 1.123 | 100,00% |
|-------|-------|---------|

Fuente: Padrón de afiliados UATRE. 2006.

Como se refleja UATRE es un sindicato masculino. Esto se evidencia no sólo en la cantidad de afiliados/as, sino principalmente en la conducción, la cual está integrada en su mayoría por hombres; de todas las delegaciones regionales del país, una sola está dirigida por una mujer, Marta Graña, de la provincia de Buenos Aires; también hay conducciones en delegaciones locales, como el caso de Teresa Disavia de la seccional 9 de Julio, provincia de Buenos Aires, o de Haydee Coila de la seccional Allen, Río Negro.

Allen fue la única seccional en el Alto Valle que ha tenido dirigencia femenina. Como se señalara en algunos artículos periodísticos citados en el apartado anterior, Haydee Coila realizó denuncias y protestas desde la seccional que encabezó por más de diez años, hasta su fallecimiento en el año 2004. Coila era una trabajadora rural, militante del peronismo que, junto a su hija Anahí, protagonizaron la organización del gremio en esa ciudad. Esta dirigente comenzó su actividad sindical siendo delegada de empresa:

Era delegada interna del establecimiento, no me voy a olvidar nunca este apellido, Saraco, estaba en Recursos Humanos entonces, apareció a saludarla por el día internacional de la mujer, y salió la Coria del montón y le dijo un montón de cosas, que nos vienen a saludar en el día internacional de la mujer cuando ni siquiera tenemos apósitos para ponernos acá, no hay esto, no hay lo otro, la Saraco se fue y como mi mamá medio que estaba agremializando a las mujeres ahí para que se

revelaran, la sacaron de ahí donde estaba trabajando y la mandaron cerca del canal grande que hay un descampado grande a bajar yuyos con un machete, ella y el capataz, nada más, y el capataz tenía prohibido hablarle, no le tenía que buscar charla, y se iba ahí mi mamá, la pasaba a buscar el colectivo y la dejaba allá¹⁴⁸.

Las reivindicaciones por las condiciones de trabajo fueron una bandera de militancia que ésta dirigente promocionó desde los comienzos de su vinculación con el trabajo rural. Anahí recuerda:

Hubo elecciones, mi mamá conoció al Momo (Venegas) y cuando conoció al Momo dijo “esto sale adelante, así que vamos a meterle pata”, y gracias a Dios y con la mano de los compañeros y el Momo se postuló para secretaria general y salió electa, decían “qué hombre va a votar a una mujer”, nadie, mi mamá fue a estudiar dactilografía porque había que escribir las cartas documentos.

Para Coria contar con el respaldo del secretario general y adquirir alguna calificación “extra” frecuente entre las mujeres como la dactilografía sería el puntapié inicial de una militancia.

Para las elecciones siempre nos contaba, lo primero que hizo fue llegarse a las mujeres, de igual manera no teníamos seccional acá en Allen, entonces iban a la casa venían a buscar los precios de la cosecha, de los trabajos. La Coila fue mucho de dirigirse a las mujeres, con el tema de que se cuiden cuando están embarazadas, de las licencias, de que vos tenés la hora para amamantar a tu hijo, de que no hay que llevar los pibes al

monte, muchas veces se van a cosechar y llevan a los pibes y se terminan criando alrededor a la planta, vos estás trabajando y ahí hay veneno, hay de todo, y ha pasado que los chicos se han intoxicado. Y la mami por ahí nos juntaba un montón entonces hacía algo rico y se ponía a hablar, por lo de Evita fue que juntó un montón de mujeres, hizo pan relleno con dulce de membrillo, y ahí les hablaba, de cuáles son los derechos de cada uno”.

La historia de vida de Haydee Coila refleja una preocupación por atender derechos no sólo de los trabajadores, sino especialmente de las mujeres rurales, con sus necesidades y problemáticas específicas. Para esta dirigente el trabajo en el sindicato no estaba desvinculado del peronismo. Las reuniones en secreto en su casa durante la última dictadura militar¹⁴⁹, la presentación de listas en internas del peronismo local y la asistencia a actos en homenaje a Perón o a Evita formaban parte de las actividades de la dirigente.

Yo desde que la conocí a mi mamá siempre fue peronista, por ahí es una forma de vida, el que las pasa sabe, el que sabe cómo suenan las tripas cuando hay hambre sabe, si el General y Evita plantaron los derechos de los trabajadores en el país, y yo creo que fue el enamoramiento que uno tiene, que uno lleva en la sangre. Antes no sólo eran las mujeres, sino también los hombres los que estaban como esclavos, y por más que se luchara, hasta que vino el General y dijo estos son los derechos del trabajador, no pasaba nada. Creo que tiene mucho que ver el hecho de ser peronista, uno lo lleva en la sangre”.

La trayectoria de Coila dentro del sindicato y su vinculación con el peronismo la llevaron a ocupar un lugar en el Secretariado Nacional de la UATRE¹⁵⁰, inaugurando la Secretaría de la Mujer; sin embargo por su enfermedad y su posterior fallecimiento no pudo ejercer la función. Es interesante observar desde el relato de su hija y compañera, del sindicato y de la militancia, los términos en los que defendía la presencia de las mujeres en el sindicato y los diferentes mecanismos de “integración” que se ponen en práctica.

Para estar en el Secretariado Nacional hay que cumplir con una trayectoria y mi mamá cumplía con ese requisito, pero desde el Secretariado Nacional siempre se apoyó la gestión de la mujer dentro del gremio, con Venegas, mi mamá fue al Primer Congreso Latinoamericano de las Mujeres Trabajadoras, siempre le dio el espacio para que la mujer estuviera, en distintas actividades, no creo que llegas a un lugar por ser mujer o no, creo que tenés que tener la trayectoria.

Esta modalidad de incorporación de mujeres, o mejor dicho de una mujer encabezando una secretaría específicamente ligada a cuestiones de “mujeres” puede interpretarse según Álvaro Orsatti (2004), como la vigencia dentro del sindicalismo de un modelo de “estructuras específicas” de carácter autónomo paralela para la mujer, el cual se caracteriza por la creación de departamentos o secretarías “para mujeres” que equivalen a una promesa de equidad vacía de contenido y “que implicaría alejar aún más a las mujeres de los centros de poder de las estructuras sindicales” (Carrario, 2006: 11).

Dentro del Secretariado Nacional de UATRE, de las diez secretarías existentes la de la Mujer es la única encabezada por una mujer, quien actualmente es además esposa del Coordinador Nacional de la UATRE y del ICE. Esta situación es advertida por Orsatti, quien señala que la selección de mujeres puede basarse en el “nepotismo, “en el sentido que es clara la influencia de la decisión “masculina”, favorable a mujeres emparentadas o vinculadas laboralmente” (Ibid.: 1).

Los desafíos de una democratización de la participación de hombres y mujeres en las instancias de toma de decisión dentro del sindicalismo se refleja en UATRE y en otros tantos casos a lo largo del país¹⁵¹, aunque debemos considerar que, como desarrollaré más adelante, la Secretaría de la Mujer y la Red no son las únicas posibilidades de presencia de mujeres en esta organización sindical.

Anahí Arguello fue la primera referente de la Red de Mujeres de la región del Alto Valle:

Yo formé la Red de Mujeres en Chimpay, en Godoy, en Roca, en Regina, en Cinco Saltos, es decir, yo las llevé y quedó a cargo del secretario de la seccional, cada seccional lo que hace es autónomo, si mantiene o no la Red¹⁵².

Más allá de la institucionalización de la Red, las posibilidades de continuidad en cada seccional dependen de los hombres a cargo del organismo a nivel local. En las reuniones realizadas en Cipolletti recuerdo las complicaciones que surgían por el uso de las instalaciones del sindicato para los encuentros de la Red, a veces las llaves para abrir el local no estaban, y debían juntarse en alguna casa, los fondos necesarios para realizar actividades

no eran derivados a la Red, cuestiones que en general desalentaban el trabajo y la continuidad de las mujeres.

Según Anahí, la Red se formó para que:

La mujer, la trabajadora rural pueda ampliar su conocimiento, pueda participar socialmente, políticamente, que es tan importante, trabajar en lo político, que se desarrolle en otras áreas, no solamente en el campo y en su casa.

Las inquietudes que movilizaron tanto a Anahí como a su madre Haydee Coila al trabajo dentro del sindicato, no pueden pensarse sino vinculando la militancia en el peronismo con el trabajo social, perspectiva que no es compartida en los mismos términos por otras integrantes de la Red o de la dirigencia. Otra mujer referente de la Red a nivel regional me comentaba:

Hay que darle lugar a la mujer, que la mujer rural debe estar, les avisamos a todos, en el sindicato hay colaboradoras, pero a las asambleas no vienen. A mí me gustaría hacer algo por las mujeres rurales, tienen mucha experiencia pero siempre son relegadas, como que no se les da lugar para nada, en las chacras todo sigue siendo muy machista, y la mujer trabaja, pero es el hombre el que figura en todo, me gustaría que desde el sindicato hubiera otros servicios, ropero con ropa, calzado, parece que esas no fuesen necesidades. En mi casa hay una máquina de mi mamá y otra de mi abuela, usarlas para dar corte y confección, hacer mantelería, viste que por ahí hay cumpleaños o fiestas que uno no tiene manteles, bueno, que haya y también que se puedan alquilar. Las mujeres viven situaciones de alcoholismo, violencia y necesitan también

hablar de esas cosas, el sindicato también tiene que empezar a ver eso, pero siempre aparecen estos conflictos y no hay tiempo de hacer otras cosas¹⁵³.

En el relato de la referente se resaltan las desigualdades en los espacios de trabajo y la violencia ejercida sobre las mujeres, además de aludir a temas atribuidos a las mujeres: la asistencia a los necesitados, la crianza y educación de los hijos, las labores manuales, atravesada por la demanda de generar otros “servicios” de los cuales los hombres son se preocupan.

Guardapolvos y útiles mandan de Buenos Aires para los afiliados, pero serán unos 400 y en el reparto siempre te critican, bueno, poder hacer entonces desde el sindicato, las cajas de pan dulce y eso también se manda para las fiestas, las necesidades y las limitaciones educativas: UATRE ahora da becas para los que siguen en la universidad, es una ayuda, pero el que dejó el colegio y empieza a trabajar, una vez que ve unos mangos, tiene plata en la mano y ve lo que puede hacer con eso no estudia más, pero el que quiere dejar de ser lo que es su padre sigue y terminan terminando los estudios, hasta la universidad.

El discurso predominante dentro del sindicato en relación a la presencia de las mujeres oscila permanentemente entre dos niveles: la puja por un lugar propio y reconocido y la transmisión de valores naturalizados y considerados propios de las mujeres, como el trabajo social y el voluntariado. La militancia en el peronismo circula como un aspecto paralelo que no necesariamente se cruza con la Red, diferente a como lo pensaban dirigentes como Haydee Coila.

La perspectiva del trabajo de las mujeres en la Red planteado por una de las referentes locales se reflejó en las actividades que organizaban en Cipolletti: largas rondas de mate los sábados discutiendo cómo “hacer cosas para los más necesitados”, tejiendo pañoletas para vender, organizando una rifa para juntar fondos, armando “sorpresitas” para el festejo del día del niño en una escuela rural, juntando ropa para alguna donación. Sábado por medio “destinar unas horas al sindicato” por voluntad era la consigna. Las convocadas eran vecinas y conocidas de la colaboradora gremial y esposa del delegado de la seccional y vecinas y conocidas de la referente regional de la Red.

En el art. 2º del reglamento de la Red se prevé que la participación de las mujeres implica un trabajo “voluntario, por el cual no se recibirá ningún tipo de retribución”. La apelación a la voluntad no es un elemento menor, vinculado a la naturalización de una predisposición femenina a trabajar “desinteresadamente”, sin motivaciones políticas y despojadas de todo anhelo de poder. Esta representación del voluntariado ha sido ampliamente trabajada por Laura Zapata, que al abordar desde el trabajo etnográfico los sentidos que le otorgaban las voluntarias de Cáritas a sus acciones y relaciones con las “beneficiarias”¹⁵⁴, afirma que circulan creencias que establecen que,

existen actos generosos, los cuales se distinguen de los actos interesados que demandan una retribución (...), de lo cual se desprende que existe una profunda división entre el dominio “económico” en sentido estricto, interesado, y otro no

económico, exclusivamente moral, desinteresado, altruista, libre y gratuito (2005: 22).

Laura Masson, en el estudio que realizó sobre la participación de las denominadas “manzaneras”¹⁵⁵, en la ejecución de políticas sociales desde 1996 en la provincia de Buenos Aires, coincide en observar el fenómeno al que refería Zapata. Masson señalaba que uno de los perfiles de las vecinas que podían convertirse en manzaneras, era tener “vocación de servicio”. De un folleto de presentación del Plan Vida, transcribió “Nuestras mujeres han estado siempre presente, voluntariamente, en toda iniciativa de asistencia, promoción y organización de la comunidad” (2004: 105).

En la minuciosa descripción sobre las manzaneras que realiza la autora, va emergiendo el análisis de la construcción de una estrecha relación entre mujer y servicio social “desinteresado”, en oposición a toda motivación político-partidaria. Masson afirmó que la capacitación promocionada por el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano¹⁵⁶ tenía como uno de sus objetivos “construir y sostener la imagen de las manzaneras, y de las mujeres en general, basada en valores morales como la solidaridad, el voluntariado y el afecto” (Ibid.: 108).

La transmisión y reforzamiento de estos valores son reproducidos a través de diferentes prácticas por las propias mujeres. En un encuentro de mujeres pertenecientes a diferentes sindicatos vinculados a la alimentación¹⁵⁷, realizado en Buenos Aires en el 2006, una de las referentes regionales se quejaba porque “al final, vinimos acá y parece que es todo

política, lo que nosotras hacemos es otra cosa”. Podemos concluir que las integrantes de la Red y las “manzaneras” están vinculadas al peronismo, piensan y presentan sus actividades por fuera de toda motivación “política”.

Según la dirigente a cargo de la Secretaría de la Mujer de UATRE en el momento de la investigación:

el voluntariado es ese impulso que nos mueve a cambiar una situación de injusticia, porque la pasividad es involución, nosotras en cambio necesitamos dar, dar como vocación de enseñar y realizarnos en forma individual en una organización. A través de la Red nos juntábamos para salir de la casa a tejer, a hacer artesanías, eso hay que mantenerlo porque son nuestras raíces, pero ahora salimos a defender derechos, y me veo reflejada en ustedes¹⁵⁸.

A través de estas palabras es posible observar entonces como el voluntariado está resaltado como atributo femenino al reafirmar la naturalización de características exclusivamente femeninas, al tiempo que este atributo es utilizado para intervenir en lo público, circunscrito y dominado históricamente por los varones. Lo individual/femenino, delimitado en lo doméstico, en la casa, encuentra su proyección en un colectivo a través del cual reconocerse y colectivizar demandas y necesidades. Zapata también analizó estas representaciones entre las voluntarias de Cáritas:

cuando el voluntariado reclama lo social como “su” espacio natural de actuación pone en evidencia, no las pasivas subordinaciones de género que afectarían a la mujer sino más

bien el ejercicio, por parte de las voluntarias, de una forma particular de poder (2005: 23).

En las reuniones de la Red realizadas en la sede de UATRE en Cipolletti era llamativa la frecuente presencia del Delegado Regional situación que generaba bromas o expresiones como “ya me voy a tener que ir porque van a empezar con las cosas de mujeres”. Algunas mujeres solían quejarse por esta vigilancia y por su desigual acceso, por ejemplo, a la información, ya que comentaban que desde Buenos Aires nunca le comunicaban las cosas a ella, sino que llamaban al referente varón “y él se olvida o no quiere darme las cosas” que llegan para la Red. Incluso a encuentros nacionales de las Mujeres de la Red, algunos varones de la dirigencia asistían.

Como señala Kristi Anne Stolen:

los sistemas de género pueden ser adaptados o recreados más que transformados. Los cambios en el comportamiento pueden también ser estrategias para preservar elementos básicos de estilo de vida o tradiciones, sólo modificadas para adaptarse a nuevas circunstancias. A menudo, los procesos de cambio contienen elementos de un esfuerzo para asegurar cierta continuidad –nuevas prácticas que preservan “antiguos” valores de género- así como de esfuerzo por lograr nuevos “valores” (2004: 32).

Sin romper entonces con las diferenciaciones esencializadas en torno a “lo femenino” y a lo “masculino”, el trabajo voluntario en la Red permitió construir un espacio de relaciones novedoso para el sindicato, defendido y respaldado por las mujeres pero con cierta presencia de los varones.

Continuando con los espacios de participación femenina en UATRE, retomo nuevamente a Orsatti, quien señaló que dentro de los sindicatos existe otro modelo, el de las “estructuras principales”; sería aquel basado en medidas de acción como cuotas o cupos para que las mujeres influyan directamente sobre el acceso a cargos directivos¹⁵⁹. La sanción en el 2002 de la Ley que establece el Cupo Sindical Femenino¹⁶⁰ puede ser pensada en este sentido¹⁶¹. En la misma queda reglamentada la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate, y la integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales.

A pesar de las modificaciones que instala la ley de cupo, se mantiene una tensión entre el limitado y vigilado acceso de las mujeres en la vida sindical y su presencia en diferentes puestos. La excepción a nivel regional ha sido Haydee Coila, que fue elegida por voto de los/as afiliados/as, el resto de las mujeres que conocí en el sindicato no ejercían funciones de máxima decisión, aunque no estaban ausentes en los de menor jerarquía. Su participación fue registrada bajo la figura de “colaboradoras gremiales”: las comisiones administrativas tienen la facultad de nombrar un/a colaborador/a gremial que generalmente se reserva para la esposa, hermana o hija del delegado de la seccional, porque “se sabe que va a cuidar los intereses de ellos”.

Por convenio con OSPRERA las colaboradoras suelen emplearse en las bocas de expendio de la obra social, teniendo un sueldo proveniente de UATRE. Son varias las historias

recogidas que muestran la vigencia de relaciones de parentesco en el acceso a puestos. Esta manera de vincularse a los hombres refuerza una desigualdad de origen, a la vez que acompaña una exaltación de la necesidad de construir espacios propios como mujeres, tomando como ejemplo “que Evita supo defender los espacios”, como resaltó la Secretaria de la Mujer quien también estaba casada con una autoridad del sindicato. Los espacios a “defender” son pensados dentro de las estructuras vigentes

Es interesante recuperar una experiencia diferente dentro del sindicalismo rural latinoamericano, como fue la formación del MTTR. En el año 1989 en Brasil, en el Estado de Rio Grande do Sul se creó el Movimento de Mulheres Trabalhadoras Rurais (MMTR), a partir de mujeres que militaban en organizaciones sindicales de izquierda como la Central Unica dos Trabalhadores (CUT) o el MST (Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra). “Algumas mulheres que alcançaram posições de liderança na estrutura diretiva do MST e dos sindicatos frustraram-se com a inabilidade desses movimentos em evidenciar a importancia de suas reivindicações específicas” (Stephen, 1996:35). Este movimiento se constituyó como una organización autónoma, con una base de 25.000 mujeres, representadas en más de 100 municipios de ese estado. “O fogo original do Movimento centrava-se em temas relacionados com a saude da mulher, licença-maternidade e a implantação de beneficios previdenciarios como aposentadoria e outros já assegurados as trabalhadoras urbanas, além do reconhecimento do trabalho da mulher rural (Ibid.: 36). Actualmente tiene como centro de sus debates el tema de la reproducción de las

relaciones sociales de género y ya no las diferencias de clase (Navarro: 1996).

La presencia de las mujeres en las organizaciones conlleva la instalación de temas no contemplados por la hegemonía masculina. En UATRE, las “cuestiones de género” están formalmente contenidas dentro de la “estructura”, en jornadas y reuniones organizadas por la Secretaría de la Mujer. Observé que la invitación de especialistas mujeres que hablaran sobre género no habilitaba el debate sobre problemas concretos de las mujeres rurales y la vinculación de las desigualdades de clase y género. Ante la formación de quienes exponían se registraban silencios: otras mujeres hablan desde lugares de autoridad sin articular con las diversidades de las mujeres rurales presentes.

Aún sin establecer un diálogo con las especialistas, algunas mujeres con las que tuve la oportunidad de charlar en los encuentros rescataban la posibilidad que les dio la Red de “salir de la casa”, aprender a “expresarse, a hablar en público”, a sentirse que “tengo los mismos problemas que otras”, expresiones que se repetían en las reuniones observadas en el Alto Valle. Estas son las experiencias que habilitan adaptaciones sin transformar, en los términos señalados por Kristi Anne Stolen, al tiempo que nuevas miradas sobre sus experiencias colectivizan preocupaciones sobre las desiguales relaciones de género. Como me comentaba Anahí:

Antes a las mujeres el marido no las dejaba afiliarse, tengamos en cuenta que acá en el Valle las culturas están mezcladas, y la mujer sigue siendo rezagada, si yo soy tu marido y estás viviendo conmigo en la chacra terminaste de lavar los platos y

tenés un tiempito antes de ir a buscar los pibes a la escuela, mejor vení y haceme un bins, porque es así, o a levantar ramas del piso. Cuesta mucho que las mujeres vean que si trabajaste 4 horas que te las paguen en blanco, por ahí la mujer piensa, si son 4 horas nada más, esas 4 horas que hago capaz que le compro a fin de mes unas zapatillas a uno y un pantalón a otro y con la plata que él está sacando podemos comprar una cosita, o un cascajo, pasa, que con el aguinaldo, ahí, para salir un poco de las chacras, el sueño de todos los trabajadores es poder salir de las chacras y no vivir muchas veces bajo la presión de los empleadores.

Desde los diálogos entablados entre una dirigente y las mujeres puede reflejarse la preocupación por reivindicar derechos como trabajadoras rurales. Estos cuestionan la naturalización del relegamiento de las mujeres no registradas al tiempo que la reafirmación de un mandato peronista: “que el hombre y la mujer tienen que ir de la mano, como el escudo, viste que van, ni uno atrás ni uno adelante, juntos”, decía Anahi. Relataba las interpelaciones que sostenía su madre:

Y de acá a algunos años por suerte las mujeres se han ido blanqueando, las mismas empresas con el tema del RENATRE Y desde la comisión nacional viste que apoyan mucho el tema de que el blanqueo de la mujer, los derechos de la mujer.

Mi mamá siempre así esto: llegaba alguien a buscar una orden y te decía, “che, estas afiliada al gremio, estás trabajando?” “No, yo no trabajo...”, “a no, quién está trabajando?” “Mi marido está trabajando, ah?” “Y vos que haces. No querés venir a las reuniones?” “No, me voy a ayudarlo...” “entonces

vos también estás trabajando...” y ahí les explicaba todo lo que ella tenía como derechos “el día de mañana vas a ser vieja chota, y? Ni una jubilación, pensión, nada, si vos te podés jubilar igual que tu marido”. Entonces así despertaba el avispero”.

Ser una mujer en UATRE en el Alto Valle oscila entre una esencialización de la mujer que realiza actividades por “voluntad” y la recuperación de la figura de Evita, cuya connotación implica la defensa de la mujer en lo público¹⁶². Ese espacio público sin embargo, está delimitado a la actividad dentro de las “sedes” desde la Red o siendo colaboradoras, sin que la exposición llegue a una militancia que trascienda esos lugares.

Los conflictos y el protagonismo “público” de los/as trabajadores/as en la fruticultura siguen siendo hablados en masculino. Aún así, la presencia de las mujeres irrumpe cuestionando la idea de relaciones laborales dominadas por el hombre. Como avanzaré en el siguiente capítulo, las mujeres junto a los migrantes tucumanos, presentan la mixtura de un mundo productivo en que se dirimen cotidianamente la reproducción y el cuestionamiento de las relaciones laborales en las que se insertan como mano de obra.

En el capítulo VI presentaré las diversas prácticas por las que los/as trabajadores/as optan cuando desafían a la patronal.

¹¹¹. Sobre los desafíos en la realización de trabajo etnográfico en espacios masculinizados. Ver Trpin, Rodríguez y Brouchoud (2017).

¹¹². Notas de campo: 6 de julio de 2015.

¹¹³. Notas de campo: 9 de enero del 2006.

¹¹⁴. Con motivo del Día del Niño, en agosto de 2006 la Red organizó un festejo en una escuela rural de Cipolletti, evento en el cual participé junto a las demás miembros, en el

trayecto que recorrimos desde la sede del sindicato hasta la escuela, nos pusimos las remeras que nos habían entregado. Algunas maestras de la escuela, ex alumnas que cursaron una cátedra que dictó en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Comahue, intentaban deducir si era yo o no la que veían vestida con la remera del sindicato inflando globos. Una de ellas se acercó y exclamó “sabíamos que debía ser por alguna investigación que estaba acá!, no tenía cara de trabajadora rural. Pensé, qué sería tener casa de trabajadora rural?” (Notas campo: 16 de agosto de 2006).

115. Denominación que usan los militantes del partido nacional Unión Cívica Radical.

116. Denominación que usan los militantes del partido nacional Justicialista o Peronista.

117. Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera.

118. Asalariados agrícolas yerbateros.

119. Años más tarde realizamos con Víctor Rau sobre los conflictos sostenidos por trabajadores rurales en diferentes producciones agrarias con alta demanda de mano de obra en el país (Rau, Trpin y Crespo Pazos, 2011).

120. Es interesante la recuperación que realizaron Miguel Murmis y Juan Carlos Portantiero de las experiencias sindicales previas al peronismo para comprender al propio movimiento peronista. Los autores afirman: “nuestra conclusión es que en el proceso de génesis del peronismo tuvieron una intensa participación dirigentes y organizaciones gremiales viejas, participación que llegó a ser fundamental a nivel de los sindicatos de la Confederación General del Trabajo y muy importante en el Partido Laborista” (1971: 132).

121. Los Estatutos consistían en “reglamentos elaborados por comisiones tarifarias integradas por empleados y empleadores, en las cuales se fijaba con carácter obligatorio las condiciones de trabajo que debían imperar en la correspondiente rama laboral. Estos Estatutos proporcionaron, por primera vez, a muchos trabajadores el derecho a una protección contra accidentes y contra enfermedad, a vacaciones pagas y a la jubilación” (Waldmann, 1981: 84).

122. En Misiones, por ejemplo, la Federación de Trabajadores Yerbateros pasó a integrar la FATE. Caso diferente es el de la FOTIA. A pesar que en sus orígenes estuvo fuertemente vinculada al peronismo, continuó manteniéndose como entidad sindical, obteniendo su personería gremial en 1948. Incluso en la actualidad es una organización de segundo grado que “contiene a treinta y dos sindicatos: quince de “fábrica” y diecisiete “de surco y agropecuario”. Adhiere al Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA)” (Giarracca, Gras, Bidaseca y Mariotti, 2000: 39). En Tucumán mantiene su relación con los trabajadores del azúcar, mientras que UATRE, en la misma provincia, representa a los trabajadores del limón.

123. Como ejemplo sostuvo que “la ley exige también que se de atención médica a los trabajadores. Esto lo saben muy bien tanto “criollos” como los demás pobladores de la zona. No obstante, en el caso de los “criollos” es muy probable que, si uno de ellos o de sus parientes se enferma, el estanciero o mayordomo tome las medidas del caso (...). El estanciero que no se ocupa personalmente de esos asuntos es objeto de comentarios desfavorables por parte de los “criollos”, aun cuando cumpla con todo lo que la ley le exige” (Strickon, 1977: 87).

124. La presencia desde los `90 de tres centrales no ocurría desde la unidad consolidada por los sindicatos durante el peronismo. Esta división de la cúpula sindical “no sólo muestran concepciones políticas diferenciadas sino que en su alineamiento pueden leerse rasgos estructurales que refuerzan esta diferenciación. Por ejemplo, puede

observarse en la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) la presencia de representaciones de los sectores más vulnerados por el ajuste del Estado (...) o por regiones y sectores afectados profundamente por procesos de reconversión productiva (...). Un sector disidente aunque integrado al principio en la Central tradicional, el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos), que nace desde la UGTT (Unión General de Trabajadores del Transporte) se constituye desde principios de 2000 en una CGT paralela” (Novick, 2001: 36).

125. En el 2006 el Secretario General de UATRE encabezó junto con Hugo Moyano (Secretario General del Sindicato de Camioneros y Titular de la CGT) el llamado operativo “Mausoleo”, cuyo objetivo era el traslado de los restos del expresidente Juan Domingo Perón al Mausoleo de la Quinta de San Vicente en la provincia de Buenos Aires, hecho que se concretó el 17 de octubre de ese año en medio de graves incidentes.

126. Notas de campo: 26 de septiembre de 2006.

127. Jornadas de Capacitación Laboral, Cipolletti, septiembre de 2006.

128. Folletería de la Red de Mujeres de la UATRE, 2006.

129. En un suplemento especial sobre el PAR editado en la revista de difusión sindical “El Pregón Rural”, se difundía que “el 11 de marzo de 2003 se firmó el Convenio Marco N° 89/03 entre el Ministerio de Educación de la Nación y la UATRE con el fin de aunar esfuerzos y colaborar en el diseño e implementación del PAR. El objetivo central sería el de alfabetizar considerando que más que una necesidad es un derecho de todo ciudadano, sobre todo aquellos compañeros y compañeras que por diversas razones no pudieron acceder a la educación formal” (2006: 5).

130. Instituto de Servicios Sociales para las Actividades Rurales y Afines.

131. Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina.

132. Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.

133. Notas de campo: 28 de junio de 2016.

134. Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.

135. Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.

136. El salón en el que se realizó la capacitación pertenecía a STHIMPRA. Para el evento se colgaron banderas de UATRE, RENATRE, OSPRERA, se sirvió desayuno, luego había disponibilidad de mate, café o galletitas, luego el almuerzo estaba a cargo de una empresa de servicios de catering local. Se entregó a cada participante una bolsita del RENATRE con folletería, una lapicera y una gorra del RENATRE. El lugar de relevancia que tienen los materiales y publicaciones entregados, así como también el servicio de comida y bebida en todo momento, se repetía en las diferentes actividades organizadas por UATRE central en diferentes lugares del país. Este despliegue los dirigentes solían justificarlo sosteniendo “aunque sea que coman bien y rico cuando vienen acá”, como una suerte de “redistribución” de los beneficios por pertenecer a la organización.

137. Notas de campo: 13 de agosto de 2006.

138. Calcular correctamente la cantidad de agroquímico que debe emplearse en una “cura” y aprender sobre mantenimiento de la maquinaria empleada.

139. Entre las quince personas había profesionales vinculados a UATRE y RENATRE, sonidista, fotógrafo, camarógrafo, personal de UATRE, dirigentes del secretariado nacional de UATRE y de OSPRERA, además de los representantes del RENATRE de las provincias de Río Negro y Neuquén y un profesional vinculado a la FUNBAPA.

140. Anahí, colaboradora de UATRE, entrevista realizada el 23 de enero de 2007.

141. Notas de campo: 22 de junio de 2006.

142. Hugo, trabajador rural, entrevista realizada el 7 de agosto de 2006.

143. Hablando.
144. Jorge, delegado de empresa, entrevista realizada el 6 de junio de 2006.
145. Entrevista realizada el 16 de enero de 2006.
146. Nota de campo: 10 de enero 2007.
147. Barrio ubicado a la ribera del Río Negro, en el ejido de la ciudad de Allen.
148. Entrevista realizada a Anahí Arguello, colaboradora gremial de UATRE regional, 23 de enero de 2007
149. Una anécdota de la dirigente publicada en un libro editado por UATRE comenta que “en una plaza de la ciudad salió Coila con un cartón pintado que decía “Fuera milicos putos”, no le tenía miedo a nada” (García Lerena, 2006: 82).
150. Anahí me comentó que en “UATRE de Buenos Aires todo es Perón y Evita, que acá no pasa eso porque en Río Negro no hubo dirigentes del partido que fueran figuras importantes, pero que nadie se tendría que olvidar que sin Perón y Evita no tendrían lo que tienen”.
151. Marta Carrario (2006) observó el grado de inclusión y participación de las mujeres en puestos relevantes y decisivos en ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) Neuquén.
152. Entrevista realizada el 23 de enero de 2007.
153. Notas del 6 de enero de 2006.
154. El trabajo de investigación fue realizado en una parroquia de la ciudad de Mar del Plata en el año 2001.
155. Referentes del Plan Vida aplicado en la provincia de Buenos Aires.
156. Cuya Presidenta Honoraria era la Sra. Hilda “Chiche” González de Duhalde, durante uno de los períodos en que su esposo fue gobernador de la provincia de Buenos Aires.
157. Encuentro de Mujeres de la CASIA (Confederaciones de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias), julio 2006.
158. Discurso en el Congreso Nacional de la Red de Mujeres, septiembre de 2006.
159. Estas medidas pueden interpretarse como parte de acciones positivas, o lo que se conoce como “discriminación positiva”, temática no exenta de controversias dentro del propio feminismo.
160. Fue sancionada el 6 de noviembre de 2002 y promulgada el 28 de ese mismo mes. Se reglamentó por el decreto N° 514 el 7 de marzo de 2003. Se establece que “Artículo 1° Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Artículo 2° Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas (...). La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. (Ministerio de Trabajo, www.trabajo.gov.ar).
161. Esta Ley fue aprobada durante un gobierno peronista, en el mandato transicional de Eduardo Duhalde, cuya Ministra de Trabajo de la Nación era Graciela Camaño.
162. Masson observó que a través “del discurso de la emoción, con fuerte énfasis en el amor y en el sufrimiento, Eva hizo de ella misma una dirigente política “natural”. Si

bien apeló a una imagen de mujer tradicional, desafió todos los roles femeninos legítimos de la época” sin dejar de transmitir que el “trabajo social tenía una traducción política inmediata al declararse incondicional a Perón” (2004: 133).

CAPÍTULO VI

LAS DIVERSAS MANERAS DE CONFRONTAR Y ARREGLAR CON LA PATRONAL

1. Protestas sindicalizadas

Como describí en el capítulo anterior, el sindicalismo rural representado por UATRE en la última década se consolidó como un sindicato prestador de servicios. Su presencia en el Alto Valle de Río Negro acompañó esa tendencia nacional, incluso “otorgando” y controlando una mediana participación de las mujeres dentro de espacios institucionalizados, como la Red de Mujeres.

La expansión de las agroexportadoras en la región no constituyó un eje exclusivo de crítica social desde el sindicato, sino más bien involucró la generación de trabajo registrado, y, sumado a ello, potenciales afiliados/as que participan de capacitaciones, se califican y se insertan en condiciones laborales regidas por las BPA.

Tal como desarrollé en los sucesivos capítulos la expansión de afiliados/as en las chacras convive con relaciones laborales que tienden a reforzar desigualdades, en términos de origen migratorio, de calificaciones y de género. El sindicato desatiende puntualmente la complejidad de esas problemáticas y monta sus políticas sobre el afiliado hombre y estable, o hacia desocupados que a través del RENATRE reciben subsidios y capacitaciones.

A pesar de ello, las tensiones por demandas salariales y por mejoramiento de condiciones laborales suelen emerger en cada temporada en el Alto Valle. También “tomas” de instalaciones de las empresas o el abandono del trabajo son otras prácticas que expresan el descontento ante la patronal, conviviendo con los “arreglos” establecidos cara a cara con los propietarios de las chacras.

Los/as trabajadores/as establecen con el sindicato diversas relaciones, desde la afiliación y cierta “fidelidad” a sus dirigentes, a la enunciación de críticas y el desarrollo de diversas modalidades de negociación o expresión de fastidio ante la patronal por fuera de la intervención del sindicato.

A través de la descripción de conflictos presentes en los medios de comunicación y registrados de primera mano, analizaré los diversos matices que presentan las tensiones entre el capital y el trabajo en la fruticultura, algunas enmarcadas institucionalmente por el sindicato, otras como “resistencias” individuales que emergen y ponen en tensión la cotidianeidad laboral.

Ante el cierre de empresas o “salida de los inversores extranjeros, dejando todo en banda”, como me comentó el dirigente sindical de Allen, una de las modalidades de reclamo público amparado por el sindicato es lo que llaman “toma” u ocupación de las instalaciones de empresas, así como la obstaculización del acceso a chacras.

En el año 2005 tuvo difusión en los medios de comunicación un conflicto en el que estaba involucrada la firma Tattedetuti -de capitales italianos-. Tal como describí

en el capítulo anterior, luego de su cierre el 15 de mayo la planta de empaque fue tomada por los trabajadores de UATRE. El diario Río Negro anunciaba:

los primeros días de abril los peones rurales cortaron el ingreso a los portones tanto del establecimiento en Vista Alegre como al de ex Filomena en Barda del Medio, donde la frutícola guardaba fruta en las cámaras” (15/5/2005).

Meses más tarde, en octubre de ese mismo año el delegado regional comentaba sobre la toma de las instalaciones:

Hoy por ejemplo están los trabajadores procesando la fruta, comercializándola para poder generar dinero y de alguna manera cobrarse la deuda, nos tuvimos que juntar entre la gente del empaque, frigorífico, administrativo y rurales, y se están trabajando la fruta. Estamos desde mediados de abril con ese conflicto. Hay otra cuestión que es grave, que los 400 trabajadores rurales de esa empresa, porque tienen establecimientos en Neuquén y en Río Negro, si no se realizan las tareas culturales es muy probable y me atrevo que decir que es un hecho, la próxima cosecha qué van a levantar, son 400 trabajadores que seguramente se van a tener que insertar en otros lugares.

Luego de un año, como pude registrar en una capacitación del RENATRE, los trabajadores no habían revertido su situación: a la espera de una solución desde el estado o la patronal vivían de los subsidios por desempleo otorgados por el RENATRE.

En diferentes momentos el diario regional Río Negro reflejaba la diversidad de conflictos que involucraban a trabajadores rurales, tal como aparece en esta nota:

un grupo de trabajadores rurales de Allen denunció a una empresa frutícola que opera en la zona desde la vecina ciudad de Cipolletti, por “discriminación y persecución laboral”, según se informó desde el gremio UATRE. Los obreros –alrededor de cinco cosechadores- protestaron porque fueron suspendidos “por haber reclamado por el pago del sueldo”, sostuvieron. (...) Los trabajadores se dirigieron a la delegación gremial allense que los nuclea y desde allí la titular, Haidee Coila, manifestó que mañana expondrá la situación ante las autoridades de Trabajo. Coila afirmó que realizará una presentación “por discriminación y persecución” (2/3/2003).

Apelar al sindicato para reclamar por un problema personal o de un grupo de trabajadores/as demanda acciones de intervención puntual, a veces derivadas a la justicia. Anahí, colaboradora de UATRE regional me comentaba.

el trabajo dignifica, todo bien, pero los patrones no, como tienen un empleado piensan que los trabajadores le tienen que regalar el trabajo, yo siempre les digo a los trabajadores “vos vendé tu esfuerzo físico, no tu dignidad, no lo hagas cagar a piñas, pero hay leyes, mándale carta documento”. El pobre lo único que tiene es la paciencia, porque otra cosa no te queda, vos haces un reclamo y tenés que tener paciencia porque tenés que esperar los tiempos que marca la ley, del estado, los tiempos de la

Subsecretaría de Trabajo, mientras tanto a vos te suenan las tripas, porque vos los reclamos son justos a la larga vos lo ganás, pero el patrón no, lo que tiene es plata, cualquier cosa va a la Secretaría y listo, va a juicio y ahí otra vez, y capaz que ganas en la Secretaría de Trabajo y dicen, “bueno, sí, tiene razón, yo no me niego a pagarle, pero le voy a pagar en cuotas de 50 pesos porque más no puedo”, y la ley lo ampara en todo eso¹⁶³.

La dignidad, como un atributo de los trabajadores vuelve a aparecer en boca de la referente junto a la exaltación del valor de la “paciencia”. La tardanza de las definiciones judiciales hace que los trabajadores desistan de esta opción de reclamo y “arreglen” directamente con la patronal. El “arreglo” sostenido por los/as y los/as trabajadores/as deja al sindicato sin intervención.

En el verano del año 2000 sobre uno de los caminos que comunican la ciudad de Allen con la ruta 22, recuerdo las pancartas y banderas de UATRE en la entrada de una chacra, por días las banderas pedían: “pago de salarios ya!”. Anahí, cuenta lo que sucedió en aquella protesta:

La mami (Haydee Coila) seguía todos los pasos, mandaba las cartas documentos, a ellos no les habían pagado, nada, fuimos a la Secretaría y había que esperar, y había una señora que tenía como cuatro nenitas, y no tenían que conocer, nada, y dijimos “acá hay que hacer algo, ustedes me van a acompañar”, y los compañeros dijeron que sí, así que plantamos bandera”.

La colaboradora describe así la forma en que empieza a gestarse un conflicto y el momento en que toma forma como hecho público: “plantamos bandera”. Continuaba en su relato describiendo las formas en que se negoció el pago en las pequeñas propiedades:

Que pasa, te tomo a vos y te digo “en 15 días te pago algo así que vos metele”, sacas fiado en el boliche más cercano, o sino comés achicoria, te la arreglás, a los 15 días te tiran unos mangos, “no que cuando termine la cosecha te pago todo”, claro, llega un momento en que no tenés que echarle a la olla, los pibes lloran...”

Ante la falta de respuestas por parte de la patronal se recurre al sindicato:

Se fueron haciendo las presentaciones, los compañeros hacían las presentaciones pero después fueron y tomaron la chacra, teníamos un plato así de arar y eran como las cuatro de la mañana y hacíamos... pummm, lo teníamos colgado de un alambre. Ellos vivían en la chacra y sabían que los compañeros no tenían que comer... y yo no sé cómo se sentarían a la mesa, porque si vos tenés a alguien ahí en la puerta de tu casa, por x razón y vos sabés que no tiene que comer, qué sos vos la que está fallando. Después le pagó a la gente, llegaron a un arreglo. Qué pasaba, esa era una productora chiquita, el productor le había vendido a un frutero, este frutero no le paga a la productora y la productora no le pagó a los trabajadores, todo una cadena¹⁶⁴.

En el testimonio se refleja la situación de incertidumbre en la que se encuentran los/as empleados/as de los/as pequeños/as propietarios/as, ya que sus sueldos dependen de los flujos de pagos que emitan las grandes empresas, o fruteros, como las llama Haydee, es decir, le paguen la fruta comprada a los chacareros. La forma de presionar que adoptan los/as trabajadores/as es la protesta directa en la chacra del patrón, aunque su resolución dependa de la entrada de dinero proveniente de la gran empresa.

Desde un rastreo en la prensa regional en las últimas dos décadas, pude sistematizar que las protestas encabezadas por UATRE emergen generalmente a principios del mes de enero, coincidiendo con el comienzo de la cosecha de pera, utilizándose esta situación como forma de exigir a las patronales mejoras salariales. Entre los meses de octubre y diciembre las negociaciones por aumentos de sueldos se desarrollan en las “paritarias”, categoría legal de una forma que asume el conflicto.

De las paritarias participan la representación de las patronales -a través de la Federación de Productores de Río Negro y de la CAFI (Cámara Argentina de Fruticultores Integrados)- y UATRE con su Delegado Regional y los dirigentes locales. Por ejemplo, en esta nota se reflejaba cómo a días del inicio de la cosecha con paritarias encaminadas se informa que:

este año debido a las ventajas comparativas que ofrece la devaluación del peso para las exportaciones, se espera un incremento de los ingresos de las empresas y los

productores frutícolas y este es el principal argumento de los trabajadores para solicitar un aumento de salario a los que levantan la fruta (Diario Río Negro del 21/12/2002).

En el 2002 y 2003 no se produjeron conflictos públicos, más allá de las reuniones de paritarias. En el 2004 se realizaron cortes de ruta a lo largo de todo el Alto Valle mientras se sostenían las negociaciones “formales” por aumento salarial. Ese año, en la zona de Chimpay la movilización de trabajadores/as es recordada por el delegado local como “importante y masiva”, con momentos de “tensión” al tener que levantar los cortes por orden de desalojo de la justicia federal. El delegado me contaba que su intención era sólo obstruir el tránsito de camiones cargados con fruta que se dirigieran al puerto y no entrar en conflicto con los demás automovilistas.

El último conflicto de gran repercusión en la zona fue en el verano de 2006, calificado por el sindicato como un “reclamo de mejoras salariales”. En una asamblea de delegados convocada por la delegación regional en Cipolletti, pude observar acalorados debates sobre las medidas a tomar. En mis notas apunté:

La asamblea estaba convocada por el Delegado Regional para las 19 hrs., en el salón de STHIMPRA. Las diferentes delegaciones habían tenido ese mismo días sus reuniones con los afiliados para llevar los mandatos. El lugar empieza a llenarse de delegados. El dirigente mientras habla por celular, comenta la situación, los reclamos,

luego nos aclara que era el Subsecretario de Trabajo de la Provincia.

Llegan más trabajadores, el Delegado Regional insiste en que comience la asamblea, algunos fotógrafos de los diarios regionales comienzan a tomar fotos. En una mesa ubicada en un escenario se sientan los delegados locales, están desde Chichinales hasta El Chañar, las filas de sillas ubicadas en el resto del salón se completan, muchos quedan parados, dos mujeres ingresan y se sientan también cerca de la referente de la Red de Mujeres. El Delegado Regional saluda y señala la necesidad de “rendir cuenta ante los trabajadores rurales por las negociaciones paritarias, cómo el sector empleador dio un no rotundo a los reclamos de recomposición salarial. Ante esto hoy debemos discutir cuáles son las medidas que se tomarán”¹⁶⁵.

Los diversos intereses que se dirimían en la decisión de las “medidas de fuerza” se fueron desplegando a lo largo de la asamblea. Por medidas se entendían aquellas acciones que se llevarían a cabo como forma de protesta institucionalizada.

El dirigente señaló sobre la tarima sentado frente al micrófono:

Sabemos que sobre la espalda de cada uno de ustedes hay familia o más trabajadores, entonces una medida es inminente. Ante la respuesta del NO, no es posible una negociación paritaria, por ello UATRE anuncia: declarar estado de alerta y movilización, campaña de publicidad de

lo demandado, acordar una mejor grilla salarial, que la actitud de los empleadores ha sido una afrenta a la dignidad de los trabajadores rurales, repudiar la actitud de la CAFI”, luego de aplausos se firma el acta.

Los delegados habían trasladado los mandatos de sus seccionales: el sindicato debía encabezar un paro, era una decisión de los/as afiliados/as en las distintas localidades. Los puntos del acta ya estaban redactados y tal como lo expresara el dirigente, la necesidad de definir un plan de lucha no era tema de discusión, sí sus modalidades. El paro se construye como producto de una asamblea de delegados/as, desde mandatos dispersos se institucionaliza una acción sindicalizada. Los registros tomados señalaban:

El Delegado Regional comenta la situación de los demás gremios vinculados a la fruticultura: sindicato del hielo, empacadores y camioneros.... al día siguiente tendrían una reunión “para ver si acordaban medidas”, que “el frío y empacadores” probablemente arreglaran antes que ellos, pero él sabía que camioneros acompañaría. Los “del frío” pensaban bloquear el puerto, la salida de fruta... Comienza a discutirse si acompañar esa medida, algunos sostienen el bloqueo de la aduana, en Villa Regina, ya que allí pasan todos los camiones para el control fitosanitario hecho por SENASA y FUNBAPA, pero que eso puede transformarse en una causa federal.

El delegado de Chichinales retoma viejos conflictos, “cómo cuando nosotros cortamos hace dos años la ruta, sólo cortamos el paso de los camiones con fruta, pero unos

camioneros como no los dejamos pasar cortamos la ruta y no pasó nadie, nosotros dejábamos pasar el turismo, las ambulancias, para no ponernos en contra a la sociedad y los otros terminaron empeorando todo, tiene que ponerse de acuerdo para que no pase así”¹⁶⁶.

La relación con los demás gremios vinculados a la fruticultura es un tema controvertido, en tanto los/as trabajadores/as rurales son los/as que poseen salarios más bajos y con los/as que los/as empresarios “arreglan último”. Llevar adelante una medida en común se transforma en una estrategia de presión significativa, considerando además que muchos trabajadores rurales, del empaque y del frío comparten la misma patronal, especialmente las agroexportadoras de capitales internacionales.

Cabe tener en cuenta que las entidades sindicales UATRE, SOEFRNyN, STHIMPRA y el Sindicato de Camioneros pertenecen a la CGT, por lo que cierta “fidelidad” a una causa común que aglutina “compañeros/as” de la misma bandera partidaria también acompaña las posibilidades de proyectar un paro colectivo. En la asamblea,

El Delegado Regional avisa que el 14 de enero llega el primer barco, que hay que pegarles donde más les duele, que la fruta no salga.

El corte de ruta se descarta “te ponés a la sociedad en contra y ellos sacan igual la fruta o la guardan”. Se plantea entonces el corte al ingreso de las empacadoras y frigoríficos importantes, más el corte en la aduana.

Algunos recuerdan que muchos están procesados por denuncias “siempre en estas cosas se pierde algo para ganar”, “este es el momento justo para hacer un reclamo, antes no hubiera sido posible, y una vez que empieza la cosecha tampoco, una vez que te colgaste el recolector no te lo sacás” dice un delegado.

Los/as delegados/as apuntaban a la oportunidad de llevar adelante el paro en relación al tiempo productivo. La ocasión del conflicto es antes de involucrarse con el cuerpo en la cosecha, sino “te colgaste el recolector y no te lo sacás”.

La opción del corte en las empacadoras gana partidarios, “si no pueden meter la fruta al frío el chacarero va a preferir dejarla en la planta antes que cosechar y que se le pudra la fruta en el bin, sino tiene que pagar el día igual” señaló uno de los delegados. Se sigue discutiendo qué lugares se tomarían, cada delegación local debe garantizar el corte al acceso de las principales empacadoras.

El conocimiento por parte de los/as delegados/as de los tiempos laborales definía el momento “justo” para concretar la medida de fuerza. También el manejo de la circulación de la producción regional hacia el mercado internacional facilitaba la selección de los puntos “estratégicos” a bloquear para ejercer presión sobre la patronal. La salida de la fruta de las chacras no es el problema, sino centralmente la salida de los camiones desde las empacadoras hacia el puerto: bloquear las entradas de las grandes empresas fue la moción aceptada.

Sin embargo, los/as delegados/as reclamaron que el sindicato desde su representación central en Buenos Aires hasta las delegaciones respalde la medida con la movilización de recursos y de afiliados/as.

Un hombre pregunta cómo se va a lograr que la “central” acompañe con presencia y fondos, ya que en una medida anterior los compañeros se habían sentido solos, que se lo había manifestado. Encima era fin de mes y nadie tenía un “mango”. La mujer de adelante dice que cada delegación tiene sus fondos, que no somos un sindicato que tenga que salir a pedir, que los fondos deben usarse para “bancar” las medidas que se tomen”. Otro hombre dice que como obreros rurales deben estar organizados porque el reclamo es un derecho..., se aplaude de vez en cuando.

El Delegado Regional anuncia que el miércoles es el día en que saldría el sello para cosechar la pera y tienen que estar las entradas a los galpones bloqueados. Se enumeran las grandes empresas: Expofrut, Moño Azul, Salentein, Mc Donald, Tres Ases y se enfatiza que cada delegado es el único en hacer circular la información y el responsable de movilizar a la gente. Un hombre dice “pero ahora los trabajadores andan con la radio, así que lo que nosotros decimos no es lo único que se enteran”. Se pide que se comuniquen con Bs. As.

Lo extenso del registro de la asamblea me permite analizar varias cuestiones vinculadas a la decisión de una medida de fuerza entre trabajadores/as rurales: los/as actores/as intervinientes, los recaudos que deben tomarse, los

sentidos otorgados a las experiencias de protestas anteriores, la relación con UATRE “central”, es decir, el Secretariado Nacional y con la CGT –que están “arriba” y “bajan” a último momento-, pero especialmente se expresa la construcción de un sujeto protagonista de un conflicto.

A la asamblea descrita habían asistido delegados de todas las delegaciones locales del Alto Valle y de Valle Medio, hombres de entre 30 y 60 años, con experiencia en las chacras y en la actividad sindical. El delegado regional permaneció en contacto con funcionarios del estado provincial y con otros sindicatos agrupados en la CGT, de modo de mantenerlos al tanto de la situación. Esta composición de intereses se refleja en la asamblea, los delegados con los mandatos de sus seccionales decididos a realizar medidas de fuerza, los funcionarios intentando encauzarla por otros medios, la CGT opinando y dando apoyo más allá de las decisiones que tomara luego una intersindical.

Cómo resolver la “mejor” manera de obtener notoriedad al tiempo que perjudicar a las grandes empresas sin “ponerte en contra a la sociedad” parecía ser una disyuntiva, pero la experiencia de otros conflictos refrescó errores cometidos y los recaudos a tomar para evitar quedar, por ejemplo, judicializados. La reivindicación de una demanda colectiva denotaba la conciencia de que un conflicto implica no sólo el esfuerzo sino riesgos personales, a lo que no se exponen los que “arreglan”.

La decisión de salir a reclamar a través de la protesta pública fue tomada con conocimiento de que “se sostiene con pocos”, los/as delegados/as expresaban su preocupación por la organización en los piquetes y por la garantía de fondos y acompañamiento, al tiempo que se construyeron a sí mismos como sujetos políticos. Estos le expresaban a la dirigencia regional y nacional los mismos problemas que los afiliados/as le reclaman a sus delegados/as: qué sucede con el respaldo a los reclamos y con los fondos que maneja el sindicato.

La intersindical constituyó otro mecanismo para canalizar la demanda, sin embargo, compartir con SOEFRNyN y STHIMPRA la reivindicación por mejora salarial, pertenecer a una misma rama de la producción y compartir afinidades partidarias al estar vinculados a la CGT no garantizaba un acompañamiento total a lo largo de todo el conflicto, situación que podría tener el costo de ser calificado como “traidor” si un gremio “arreglaba antes y levantaba las medidas”, expresión difundida entre los/as delegados/as de UATRE.

Además del reclamo por mejor salario, ¿qué otras cuestiones emergían a través de este paro? Primero la validez de las medidas de fuerza protagonizadas por un sindicato como forma de explicitar una demanda por salario: “porque el reclamo es un derecho” señalaron en la asamblea. Segundo la legitimidad de que UATRE encabece una medida de fuerza si las instancias de diálogo en paritarias fueran infructuosas: “UATRE anuncia: declarar

estado de alerta y movilización, campaña de publicidad de lo demandado, acordar una mejor grilla salarial, que la actitud de los empleadores ha sido una afrenta a la dignidad de los trabajadores rurales, repudiar la actitud de la CAFI” fue la resolución votada.

En la asamblea descrita, UATRE se instala como el mediador “exclusivo” ante la patronal, los agentes del estado y los otros sindicatos. Esto le garantiza respaldo al encabezar medidas en contra de la CAFI, el sector patronal identificado como el oponente, a ellos “hay que pegarles donde más les duela”: la exportación.

El “paro” también evidenció cambios en las formas anteriores de peticionar mejoras salariales: ante un importante número de afiliados pertenecientes a grandes empresas¹⁶⁷, las demandas individuales o dispersas son desplazadas por la institucionalización de la protesta.

Al ser las grandes empresas el blanco de las presiones, la dirigencia garantiza la movilización de por lo menos los/as delegados/as de empresas, situación que no sucede en el seno de pequeñas propiedades donde dos o tres peones dispersos no suelen concentrarse para parar la entrada y salida de camiones de una planta de empaque. Como contó un delegado de una gran empresa: “Nosotros sacamos a la gente directamente acá, a la entrada de Expofrut, como es una empresa grande tenemos más posibilidades de mover más gente”¹⁶⁸.

Durante más de una semana en los galpones de empaque más conocidos de la región grupos de trabajadores/as

rotaban en las guardias obstaculizando el ingreso de camiones con fruta recién cosechada, otros grupos de hombres con banderas y gorras de UATRE expresaban sus reclamos en las rutas. Los/as delegados/as se mezclaron en los cortes con los/as productores/as pertenecientes a la Federación, quienes también salieron a hacer pública su demanda por aumento del precio de la fruta. Por esos días el calor en la zona agobiaba y las colas de vehículos en las rutas esperando avanzar sorprendían a los turistas, automovilistas de la región y camioneros.

Luego de una semana de “paro”, los sindicatos del Hielo y el Empaque fueron los que primero “arreglaron” un 15% de suba salarial, mientras que UATRE mantuvo “la lucha” - con amenaza de conciliación obligatoria- hasta finalmente lograr una suba del 19%. El diario Río Negro informaba:

Los rurales, los únicos que hasta ahora no arreglaron con los empresarios, estuvieron en las rutas valletanas impidiendo el paso de camiones con fruta y en algunos casos realizando cortes intermitentes que volvieron a perjudicar a la gente. Además, hubo quienes no permitieron que la pera saliera de algunas chacras, aunque esta modalidad no fue generalizada. Pese a estas complicaciones, la cosecha empezó con fuerza en la región. Los productores contaron con el apoyo de sus peones de “siempre” y también con los “golondrinas” (trabajadores que vienen desde otras provincias y que están fuera de UATRE) para no perder más tiempo. Esto

demonstró una vez más la poca representatividad que tiene el gremio (19/1/2006).

La “poca representatividad” sin embargo no se reflejó en la suba negociada. En el sector frutícola, UATRE fue el sindicato que mayor porcentaje de aumento obtuvo y esto se constituyó en un antecedente para las paritarias del año 2007, ya que dicha suba se tomó como porcentaje “base” para los demás gremios. Según el Delegado Regional “después de lo que nos subieron todos quieren ir con nosotros a negociar”, se fortaleció al sindicato ante la CAFI, los demás sindicatos y el estado. En el 2007 el pedido de suba salarial se resolvió luego de tensas paritarias, logrando UATRE una suba del 21.21%¹⁶⁹.

El delegado de Allen cuenta su vivencia del conflicto del 2006:

Con el conflicto de enero nos demostró que hoy por hoy el sindicato tiene un peso importantísimo, porque quien más, quien menos, movilizó un 30, 40% de la capacidad de mano de obra en cada localidad, había momentos que acá teníamos casi 1000 trabajadores parados, porque estaban por ahí en las empresas grandes, son los que más te vienen, pero los de las medianas y pequeñas empresas estaban evitando que los golondrinas vengan a hacerles el trabajo. Los que pasa es que cuando en una empresa grande hay delegado también ese tiene un montón de conocidos de las medianas empresas y esos trabajadores se van plegando a la medida de fuerza a medida que van

viendo que él está al frente, que está tratando de acompañar, de organizar.

En los días del paro yo dejaba información, copias de las actas porque estábamos saliendo a las 3, 4, de la mañana de las reuniones, después salía de recorrer los piquetes, me iba a las 6 a dormir una horita u no podía apagar el celular porque por ahí había sectores que había aprietes, presencia policial, ofrecimiento de coimas para que dejaran pasar a cierta gente “que te pal vino...”, todo ese tipo de cosas”.

Para analizar el conflicto descrito retomo una reflexión de Víctor Rau quien señala que,

comparativamente con el trabajador industrial y a partir de su situación objetiva, el obrero agrícola posee mayores posibilidades de percibir la existencia de una explotación ejercida sobre su trabajo. Un saber más acabado acerca del proceso productivo en que interviene, pero principalmente la modalidad de pago a destajo y el conocimiento inmediato del precio de venta del producto, muestran claramente al obrero que el uso ajeno de la capacidad laboral produce más valor que el contenido de su salario. Pero la explotación percibida puede hallarse de todas maneras perfectamente naturalizada, considerándose aquella percepción del plusvalor como un legítimo derecho del propietario (Rau, 2004: 444).

Sin generar inmediata resistencia, al tiempo que propiciando un terreno para pulsar por una “justa” distribución de los beneficios, en caso de subas de los

valores de venta del producto. En el conflicto sostenido por los delegados/as locales y delegados/as de grandes empresas hubo una complementación entre ese conocimiento, referenciado, por ejemplo, en el artículo de diario que señala “se espera un incremento de los ingresos de las empresas y los productores frutícolas y este es el principal argumento de los trabajadores”, y una organización que cobró reconocimiento ante las empresas, el estado y sus afiliados/as.

El sindicato retoma como mayor argumentación para solicitar mejoras salariales la venta favorable de fruta en el exterior, respaldando la acción colectiva en la lógica del mercado y no en el cuestionamiento a la desigual apropiación de la plusvalía, es decir, de las relaciones de producción. Tal como señalara en el primer capítulo, se refleja aquí como “lo global” define acciones locales que demuestran la heterogeneidad de sus “efectos”. Un sindicato se fortalece sin necesidad de criticar la expansión del capital concentrado en una producción de exportación.

El conflicto en el espacio público se manifestó sólo en esos términos: mejora de salarios. En un registro del 22 de enero señaló:

Sobre la ruta 22 en el cruce que dirige a la escuela de Guerrico, dos garitas estaban empapeladas con unos carteles de unos 50 cm x 30 en las que se leía con letras verdes sobre el fondo blanco: “Sin aumento no hay cosecha. Agrupación Jerónimo Venegas, Lista Verde”.

Fue en el único lugar que los ví sobre la ruta, en la garita del barrio Puente 83, en Cipolletti estaba pintado con pintura verde: “La familia rural merece vivir bien, estudiar, comer. Aguante, salarios dignos. Meses más tarde conocí al delegado de Cipolletti, residente de ese barrio”.

La condición de ese trabajador movilizado se diluye cuando se observan otros niveles: la pequeña propiedad y tres o cuatro peones que “plantan bandera” sin formalizar institucionalmente la protesta o “arreglando” directamente con el patrón.

El sindicato construyó una acción de protesta salarial hacia las grandes empresas, pero el problema se presentó en la construcción de un sujeto colectivo que sostenga su representatividad gremial. Para el sindicato la dificultad surge ante la heterogeneidad de los trabajadores que se afilian: las mujeres, los que no se movilizan, los que trabajan igual y los “norteños”. El rasgo en común que exalta al Delegado Regional es el ser trabajadores, pero principalmente trabajadores masculinos de la región y, tal como señalé antes, pertenecientes a grandes empresas y pasibles de ser movilizados.

El paro, como describiré, parecería no abarcar a los trabajadores temporarios del norte del país que “les pagan antes y los tienen amenazados”.

2. Los “norteños muertos de hambre”

El conflicto descrito también evidenció una característica del sindicato: la heterogeneidad de los trabajadores/as

rurales. Tal como sostuvieron los/as delegados/as, están los/as que sostienen la lucha, los/as que “duermen en sus casas y reciben los beneficios” y los “norteños muertos de hambre”. En las notas de campo del 9 de enero de 2006 apunté:

En la asamblea un hombre afirma: “y qué hacemos con los norteños muertos de hambre, con el perdón de si hay alguno acá”, algunos comentan que “tienen compañeros norteños, que los patrones los tienen amenazados, que ya les adelantaron plata y cuando preguntaron por aumentos les dijeron que ellos tenían que arreglar directamente con el ingeniero, que ni se metieran”.

En eso tres hombres levantan la mano y dicen que son norteños, “que ellos van a “acompañar el paro”, un hombre dice que siempre pasa, que algunos están reclamando mientras otros duermen tranquilos en sus casas, que después los beneficios al final son para todos”. Otro recalca que si los demás sectores consiguieron aumentos en la escala salarial, por qué ellos no, “pero que todos lo lograron con medidas de fuerza”, hubo aplausos¹⁷⁰.

¿Cómo reproduce UATRE la vigencia de su representatividad ante trabajadores/as de diversa procedencia y expuestos/as a diferentes condiciones laborales?

En los debates en el seno del paro se expresaron las percepciones que circulan sobre los diferentes tipos de trabajadores/as, no era lo mismo ser “de acá” -aunque ese

acá involucrara origen nacional argentino o chileno- y ser “norteño”. El mismo sindicato se transforma entonces en un portavoz de significaciones sobre lo que es ser un trabajador/a rural en el Valle: en la cosecha, por ejemplo, se tiende a solicitar la elección de delegados/as por chacras para las delegaciones locales, pero, como manifestó un delegado “siempre tratamos de meter a los de acá”, expresando marcaciones como trabajadores/as que no incorporan a los de las provincias del norte.

La construcción de una imagen estereotipada de la imposibilidad que poseen los norteños de reclamar en el marco del sindicato no tiene relación con la presencia de algunos tucumanos en la asamblea, que explícitamente manifestaron su involucramiento en el paro, incluso con la sindicalización de aquellos que llegan a la zona a través de colectivos pagados por UATRE.

Aquella manifiesta presencia de tres tucumanos en la asamblea es una representación poco significativa en proporción a los miles de norteños que llegan a la zona cada temporada, sin embargo, no puede ignorarse el impacto simbólico que ello generó: eran justamente los mismos actores a los que no se les reconoce representatividad los que exponían su posición, eran los “estigmatizados” los que se presentaban ante los/as delegados/as, eran los “muertos de hambre” los que sin delegar su voz hablan ante sus compañeros locales .

Tal como desarrollé en el capítulo IV los trabajadores provenientes del norte de la Argentina son motivo de

expresiones discriminatorias y de difusión en los medios de las condiciones de trabajo en las que se encuentran expuestos. Paradójicamente las reivindicaciones propias de una situación particular como la que experimentan los temporarios no fue punto de reclamo en la asamblea del sindicato. A pesar de ello, en los medios de comunicación, el sindicato se muestra cercano a las denuncias por sus condiciones laborales.

En lo que va del mes de enero hasta ahora, ya se han denunciado numerosos casos –en los que interviene la Secretaría de Trabajo de la provincia- y en otros se han tenido que realizar exposiciones ante la policía para poder verificar las condiciones de higiene laboral del personal. Desde la seccional Roca del gremio de los trabajadores rurales, periódicamente se realizan, en conjunto con el personal de Trabajo de la Provincia, las inspecciones en las chacras. Ahora a la comitiva se sumarán inspectores de la cartera de Trabajo de la Nación (Diario Río Negro, 31/1/2006).

Hacinamiento, falta de higiene y salubridad. Es una imagen que se repite año a año con los trabajadores golondrinas de la región. El hecho fue denunciado por el gremio UATRE y pudo comprobarse las condiciones de hacinamiento que deben soportar en habitaciones reducidas y carentes de servicios más elementos (...). Por contrapartida, los productores se quejan de los últimos aumentos otorgados por el Ministerio de Trabajo para los peones rurales, sostienen que la fruta no tiene precio fijo

e, incluso, que valdrá menos que la temporada pasada” (Diario Río Negro, 5/2/2006).

¿Por qué la explotación a la que están expuestos los trabajadores/as de la cosecha, más aún los “norteños”, no fue motivo de reclamo en una asamblea de trabajadores/as rurales?

La prioridad era el reclamo salarial y los/as protagonistas eran los/as delegados/as y los/as afiliados/as “nativos/as” pasibles de ser movilizadas/as, sin que este paro dependiera entonces del respaldo y la militancia de los temporarios “norteños”.

La construcción de los trabajadores temporarios “norteños” como un “ejército de mano de obra de reserva” que circula a lo largo de diferentes producciones dentro de la Argentina se encarna en el propio sindicato. No son significados como actores políticos.

En relación a los trabajadores norteños y migrantes bolivianos empleados en la zafra de Salta y Jujuy, Scott Whiteford observó en la década de 1970 que aún cuando las contribuciones que realizan los trabajadores estacionales representan ingresos anuales para el sindicato, los estatutos impiden que los mismos sean delegados o que tengan cargos en el sindicato, quedando los temporarios a disposición de las decisiones de los trabajadores permanentes que se autobenefician con ellos.

Al no necesitar de los votos de los trabajadores estacionales, y contando de antemano con sus aportes al sindicato, los dirigentes se muestran insensibles a sus

problemas y jamás solicitan su opinión; ni siquiera se molestan en ir a los lotes para explicarles los beneficios que les ofrece el sindicato o pedirles sugerencias (1977: 102).

La distancia observada entre las discusiones sobre modalidades de un plan de lucha por reclamos salariales desarrolladas en una asamblea, y la incorporación de las demandas de los temporarios, muestra la decisión del sindicato de construir una representación que excluye de su agenda las graves condiciones laborales de los migrantes. Whiteford considera que los trabajadores temporarios han renunciado a sus demandas, y recupera diversos casos a lo largo de América Latina para afirmar que:

El trabajador estacional suele depender en alto grado de lo que gana para durante la cosecha para vivir el resto del año; de hecho, es en ese período cuando percibe sus mayores ingresos anuales. Es difícil que esté dispuesto a poner en peligro este delicado equilibrio, quedándose sin tener adónde recurrir en caso de perder su trabajo (...). En la mayoría de los lugares trabajan “por tanto” (...) trabajan desde muy temprano en la mañana hasta que se pone el sol; cuando termina la jornada están por lo general exhaustos y sin la energía que es indispensable para planear estrategias y organizar huelgas (Ibid.: 106).

¿Es pertinente extender estas conclusiones al caso de los norteños en la fruticultura? Las distancias que los separan de los núcleos urbanos, el reducido contacto que establecen durante la jornada de trabajo con otros/as compañeros/as

de trabajo sumado a los controles ejercidos por los patrones o los encargados condicionan las posibilidades de sostener demandas pero no las determinan. El cansancio o el “aislamiento” no explican la ausencia de los norteños en una asamblea de delegados/as de UATRE. Ni siquiera podría afirmar que están sometidos y sin capacidad de movilizarse y organizarse.

La tarde en que los “norteños” se trasladaban hacia la ciudad a compartir con conocidos una cerveza fuera de la chacra, o la descripción que realizó el trabajador tucumano José de la forma en que llegó a la chacra y las condiciones en las que vive no demuestran un aislamiento y una “imposibilidad” de reconocer su lugar como trabajador en las chacras frutícolas. Sí se reflejan prácticas de explotación y disciplinamiento que someten diferenciadamente a los trabajadores y experiencias que operan por fuera de la intervención del sindicato. A pesar de ello, algunos temporarios afiliados como Pablo apelan al sindicato para llegar a la zona en los colectivos financiados por UATRE o utilizan las instalaciones de la seccional local como describía Haydee para resguardarse cuando quedan sin trabajo.

Desde la sociología rural se han analizado algunas características de los migrantes que llegan al Alto Valle, algunos de los cuales son trabajadores del limón también representados por UATRE en provincias como Tucumán. Según Aparicio y Alfaro, UATRE en esa provincia no parece “facilitar el surgimiento del discurso colectivo del derecho

ni posibilitar la construcción de la lucha gremial” (2001: 15), en tanto no se construye un lazo identitario como cosecheros del limón. Las autoras sostuvieron que en Tucumán se observan expresiones de protesta en términos de reivindicaciones de desocupados y no de trabajadores temporarios.

Seguramente que estos “actores” de las protestas fueron y serán cosecheros de limón. Pero, no es esta condición la que reivindican en el momento de la acción sino la de ser vecinos de una localidad particular o la de ser “desocupados” (Ibid.: 15).

Por su parte, Vanesa Vazquez Laba (2004) a través de un cuadro estadístico presentó el porcentaje de afiliación de los/as trabajadores/as citrícolas, el cual representa el 13,7%.

Según la autora,

Las interpretaciones pueden ser, por un lado que las modalidades de contratación “típicas” del medio rural no registran a los/as trabajadores/as; por otro lado, también influye la estacionalidad del trabajo y su consecuente alta rotación de empresas y de trabajadores/as. Esto último, no ayuda a que lo/as trabajadores/as citrícolas puedan generar un vínculo entre ellos y adquirir capacidad de negociación colectiva y gremial (2004: 7).

El no registro de los trabajadores genera como correlato no sólo la precarización de las condiciones laborales sino también la imposibilidad de afiliarse a un sindicato. Además, según Aparicio y Alfaro, la producción citrícola es

relativamente nueva, por lo que no constituye una referencia de luchas agrarias como pudo haber sido la producción cañera. Cabe aclarar también que años de persecución y asesinato de militantes y trabajadores/as rurales en Tucumán seguramente ha repercutido en la evaluación que las actuales generaciones de cosechadores realicen sobre el establecimiento de una vinculación con el sindicato.

Sin duda que la experiencia sindical de los anteriores y los actuales trabajadores temporarios norteños en sus lugares de origen incide en la relación que los mismos establecen con UATRE en el Alto Valle. Sin embargo, ello no redundaba en una apatía de los norteños y en la ausencia de organización, simplemente, las relaciones que establecen con otros trabajadores y con los patrones no necesariamente están contenidas por el sindicato.

3. Confrontar y “arreglar”

¿Qué sucedía en las chacras durante la protesta sindical del 2006?

Las reivindicaciones de suba de salarios expresadas en cortes de ruta, piquetes en las empacadoras de fruta y pintadas, cobraban otros matices dentro de las pequeñas y medianas propiedades. En las chacras los trabajadores rurales recuerdan que se “aguantó la fruta en el monte”, pero como los temporarios del norte ya habían llegado, en los lugares de trabajo se aprovechaba para hacer limpieza, desmalezar, dejar todo listo para comenzar con la cosecha.

Por la radio y la tele veíamos que pasaba, todas esas macanas, sobre todo cuando arrancó la cosecha, vió? Pero a la final llegaron a un arreglo, acá se trabajó igual, porque cuando fueron unos de acá que son un poquito más metidos en el tema ese, yo no me gusta andar metido, pero los vió el patrón y les dijo “ustedes se me van a la chacra que yo lo que les tenga que pagar se los pago, si ellos no arreglan yo se los pago lo que piden por día”, para la gente de él, él lo que no quería era perder la cosecha, porque ya tiene los arreglos de venta en el exterior¹⁷¹.

Las “macanas” y “estar metidos” son expresiones vinculadas a trabajadores/as que se relacionan con el sindicato y denota diferencias con aquellos/as que seguían el paro por la televisión o la radio. Establecer cierta relación con los/as delegados/as o las autoridades locales del sindicato, aunque más no sea para estar al tanto del “paro” se opone a ser espectador de un conflicto o al “arreglo” “cara a cara” con el patrón.

En las pequeñas y medianas la figura visible del propietario desarticula las posibilidades de hacer “macanas”. Desde la presión teñida de promesa “ustedes se me van a trabajar que yo lo que les tenga que pagar se los pago” el sindicato pierde injerencia.

Por su parte, Héctor recuerda que en Salentein,

la gente nuestra en ningún momento paró, no teníamos; ellos saben que por ejemplo se arranca con un básico y si hay un reajuste, si se aumentó, ellos saben que siempre se les reajustó, nunca hubo problemas en ese sentido por eso, de los que yo tengo acá, ni uno paró, nosotros teníamos a toda la

gente para arrancar, que la gente venía a presentarse y los hacíamos hacer otros trabajos, pero no que la gente nos paró para ir a la ruta¹⁷².

La promesa de garantizar a los trabajadores a su cargo el salario con los reajustes necesarios es la opción que difunde Héctor como cuadro de una firma de capital internacional. Esta “predisposición” a reconocer los “reajustes” es diferente a la reticencia a dar aumentos que proyectaba el Delegado Regional en la gran empresa. Tal como sostenían Boltanski y Chiapello (2002), las empresas previenen las reivindicaciones de los asalariados adelantándose a sus posibles demandas, quitándose de esta forma poder a los sindicatos. Mientras algunos trabajadores/as se dirigen al delegado/a de la empresa, otros consideraban que es mejor tratar los problemas personalmente, sin intermediarios, lo que demuestra la desconfianza depositada en los/as delegados/as sindicales.

Yo no veo que hagan algo. Yo siempre trato de arreglar lo que tienen que pagarme con el patrón, pero una vez me debían y me fui al sindicato, ahí reclamé lo mío y los de ahí llamaron al patrón para arreglar, se sabían el teléfono de memoria, porque ellos son como empleados de los patrones, si a mí me descuentan por ser afiliado tienen que escuchar lo que reclamo, no llamarlo al patrón para que yo hable ahí. El que está ahora quiere cambiar algunas cosas, pero yo no veo que cambien todavía, quiere que los que trabajan ahí cobren un sueldo, sino uno tiene que estar haciendo su trabajo y después recorrer para que la gente se afilie¹⁷³.

Por lo observado, las protestas institucionalizadas de los trabajadores que se dirimen a través del sindicato coexisten con otras maneras de “arreglar” ante la patronal. La queja expresa ante el encargado o ante el patrón parece ser la manera más rápida y efectiva para transmitir un descontento y conseguir una solución en los términos de un “arreglo”.

Además de estas prácticas, se observaron “formas cotidianas de la resistencia” (Scott: 1997) a través de las cuales los/as trabajadores/as reclaman por su sueldo o por las condiciones laborales, se desarrollan de manera individual, y como señalé, sin necesidad de intermediarios.

Los de acá quieren trabajar ocho horas, porque hay que levantar la cosecha, pero yo le digo al patrón que tendría que pagar, yo no tendría ningún problema en trabajar una hora más, pero que me paguen como corresponde, eso es lo que yo discuto siempre. Para ellos el día que riego, si es un domingo, yo no trabajo, y yo les digo, vamos al ministerio a ver que dicen ahí, sino a la noche yo tendría que cortar el agua y no regar más, si no me reconocen nada. Y así los vivo jodiendo, me dan unos pesitos más, pero cuesta, por ahí pasaste un día discutiendo¹⁷⁴.

“Vivir jodiendo” involucra una práctica de demostrar el descontento ante patrones con los que puede “arreglarse” el pago de unos pesos más o el reconocimiento de las horas extras trabajadas. Los patrones tienden a “arreglar” con quienes les garantizan un buen trabajo, más aún considerando que al tratarse de una cosecha anual es necesario realizar correctamente las tareas culturales.

Los peones cuentan cómo hay compañeros de trabajo que se cansan y “meten cualquier fruta al bins, para hacer renegar al patrón”. Hacer “renegar” involucra trabajar mal o lento para perjudicar al patrón o al encargado, un trabajador señalaba que “unos de afuera le tenían bronca al patrón, y para hacerlo renegar y para que echen al encargado metían cualquier fruta, toda marcada, después nadie se hacía cargo de eso¹⁷⁵. Otros trabajadores pierden parte de las herramientas para no trabajar y cobrar el día, tal como recordaba Nolberto, “el otro día perdió el resorte de la tijera (para podar), hasta que llegó el encargado pasó el día sin hacer nada, él hizo eso por andar jodiendo, para no trabajar, estuvo todo el día buscando el resorte entre las plantas y no pudo nada y cobró el día”¹⁷⁶.

Los/as trabajadores/as detallan prácticas para “andar jodiendo”, que hacen “renegar” al patrón o a los cuadros de dirección. Las oportunidades de concretar estas acciones son experimentadas desde el conocimiento de sus tareas, realizar lo opuesto a lo esperado: cosechar mal o perder las herramientas.

Dejar el trabajo también es otra forma de expresar disconformidad y optar por mejores alternativas laborales dentro del mismo sector. Algunos trabajadores “norteños” optan por el abandono del trabajo al estar en desacuerdo con las pagas o no estar dispuestos a permanecer en gamelas o viviendas precarias o sin mínimas condiciones de habitabilidad, como una muestra de la posibilidad de elegir y dejar “plantado” al patrón con el trabajo. Al respecto un peón contaba: “Yo le dije al encargado, yo me voy culpa de ustedes, porque ustedes no me pagaron bien, yo cumplí, me voy. Ustedes no cumplieron, yo

cumplí, apenas encontré a la semana otra cosa me fui”¹⁷⁷. Otro trabajador señalaba que:

Hice la cosecha y la poda, aguanté un mes y directamente me engañaban, porque nos dieron un precio y cuando fuimos a cobrar teníamos otro precio, en la temporada de la poda, así que cobramos y ahí sobre el momento renunciamos, nos fuimos a otro lado a una pequeña empresa. Esa empresa es muy delicada, creen que estamos en el tiempo de la esclavitud¹⁷⁸.

Los temporarios tienen un poder que ejercen como trabajadores: abandonar el trabajo, diferente a la imagen de trabajadores desorganizados y conformistas instalada hacia los migrantes norteños. Comparar las condiciones en las que la patronal desea que se trabaje con “la esclavitud” ha sido frecuente entre los entrevistados, especialmente con los trabajadores de origen chileno que tienen una larga trayectoria laboral en la región. Otro trabajador me comentó:

Yo le dije al patrón “a ustedes les cuesta entender que antes el trabajador era esclavo, era propiedad del patrón, el trabajador ahora no es así, ahora somos libres aunque trabajamos por la comida, pero somos libres, cuando queremos nos vamos, porque no pueden hacer lo que quieren con nosotros”¹⁷⁹.

Mantener las posibilidades de optar, moverse “libremente” es un atributo que algunos trabajadores no están dispuestos a perder, el Delegado Local de Allen, chileno de origen expresó “lo que pasa es que uno que vine de una dictadura acá se siente más libre para defenderse, para hacer cosas”. La conciencia de los

límites que puede tener la explotación y la soportabilidad de lo injusto se vincula en algunos casos con experiencias de militancia o relaciones laborales marcadas por el conflicto en otras regiones o país; incluso los criterios de “lo que se puede aguantar” se replican entre los norteños, quienes también deciden dejar el trabajo si no les conviene, comentándose algunos que “ya están acostumbrados a que los quieran trabajando todo el día, como en el limón”. Esta modalidad de “resistencia” es informada también en el diario Río Negro, que transcribe una queja de un propietario: “los golondrinas el año pasado, de un día para el otro se fueron y me dejaron la fruta en las plantas. Y aquí no hay gente que quiera trabajar en las chacras” (5/02/2006).

La comparación con las condiciones laborales en otras producciones es recurrente en los relatos y refleja la circulación de los trabajadores por diferentes circuitos agrarios y la experiencia adquirida en dirimir negociaciones en las patronales o sostener prácticas que expresen malestar. Analizando las relaciones sociales en la producción cañera, Norma Giarracca, Carla Gras y Karina Bidaseca sostuvieron que:

exceptuando las relaciones de colaboración y reciprocidad, las relaciones sociales laborales son, por hipótesis, asimétricas. No obstante, los actores involucrados, generalmente tienen algún recurso para negociar, lo cual pone en acto la permanente tensión “dependencia-autonomía”, implicada en las relaciones de este tipo (2000:21).

La residencia fuera del predio productivo también es considerada por algunos/as trabajadores/as como una manera de desvincularse del control del patrón luego de la jornada de trabajo. En una investigación anterior observé que la organización de viviendas en los espacios rurales, en las conocidas “calles ciegas” o “barrios rurales”, permiten al trabajador tener el trabajo cerca pero desarrollar otras actividades (Trpin, 2006). En estos asentamientos ubicados en calles rurales las familias suelen complementar sus ingresos como trabajadores de las chacras con la crianza de animales, la realización de huertas o la organización de “despensas” para la venta de comestibles, cerveza y para construir un lugar de encuentro, lo cual puede analizarse como experiencias colectivas de cierta “autonomía”.

La experiencia de combinar el trabajo y la vivienda dentro de los predios productivos ha sido significada por los/as trabajadores/as como signada por el control. Gabriel, un trabajador chileno residente de una calle ciega manifestó que “los patrones no te dejan hacer nada; ya porque se hace daño la fruta, al patrón le parece todo mal; no dejan tener ni unas avechitas y te controlan todo el día. Yo opté por no ser humillado y me fui a una “rancho”¹⁸⁰. En las calles ciegas el patrón o la empresa no tienen intervención directa en el control del tiempo y de los recursos de estas familias. Como expresó Luis, “si al final, la única ventaja de vivir en la chacra es tener el trabajo cerca y que te dan una casa, después es mejor vivir afuera, porque hay mucho abuso”.

Es interesante reflexionar sobre las formas de expresar el cuestionamiento de las relaciones laborales que desarrollan los trabajadores, dentro de los márgenes otorgados por las condiciones en las que viven y trabajan. Los conflictos y negociaciones encabezadas por el sindicato y las prácticas de resistencia de los/as trabajadores/as dentro de las chacras, demuestran que a pesar de poner en evidencia las tensiones generadas por intereses de clase y por el ejercicio de poder dentro de una estructura productiva, no necesariamente cuestionan las orientaciones más fundamentales de un sistema socioeconómico, político y cultural dominante.

Recuperar a James Scott (1997) resulta pertinente para señalar la importancia de observar las variadas maneras que adopta la oposición a la dominación, y cuestionar aquellas visiones que enfatizan que la inexistencia de protestas masivas enmarcadas institucionalmente en el espacio rural refleja la sumisión y desorganización de los trabajadores rurales. Muy por el contrario, afiliarse al sindicato constituye tan sólo una de las opciones de defensa de los intereses de los/as trabajadores/as, afiliación que además no derivará necesariamente en una participación activa de las acciones planteadas por el gremio. No participar en las acciones colectivas encabezadas por UATRE, “quedarse en la casa durmiendo” o “arreglar con el patrón” no habla entonces de una aceptación pasiva de las condiciones de trabajo impuestas.

En un estudio realizado en plantaciones de caña en el nordeste de Brasil, Marilda Aparecida de Menezes observa cómo los trabajadores “pernambucanos” y los temporarios “paraibanos”

dirimen diferentes “formas de resistencia” que oscilan entre la aceptación y la contestación a la dominación, estrategias identificables a lo largo de la vida de las personas. La autora considera que,

as atitudes que diferem da “aceitação”, tais como deixar a usina ou levá-la a justiça, emergem quando o trabalhador nao está preocupado em perder o emprego e tem outras alternativas em vista. Em outras palavras, o auto-interesse derivado de circunstancias individuais e familiares desempenha um papel esencial nas práticas cotidianas de resistencia (...). ainda que algumas práticas cotidianas de resistencia sejam conduzidas a nível individual, elas podem se expressar de forma persistente e recorrente entre um número expressivo de trabalhadores e, assim, influenciar as relações de trabalho (2002: 195-198).

Transformándose esto en un “patrón consistente de resistencia” (Scott, 1986). Estas conclusiones de Marilda Aparecida de Menezes incorporan algunos elementos de discusión a la temática de las prácticas de resistencia. En el caso analizado por la autora así como en el nuestro, la decisión de los trabajadores de irse de un trabajo, realizarlo mal o “perdiendo el tiempo” necesariamente debe estar vinculado a las posibilidades que tenga un trabajador de conseguir otro empleo, garantizado mayormente por una red de vínculos establecidos por conocidos, amigos o compatriotas. Estos conocidos son quienes actúan como referencias, contactos o proveedores de información sobre futuros trabajos. En el caso de la fruticultura es importante señalar que es un nicho productivo de alta

demanda de mano de obra centralmente en la época de cosecha, momento en que los trabajadores buscan garantizarse la mejor paga, ya que es en ese período del año donde realizan “una diferencia”, al tiempo que la patronal requiere una buena cosecha de fruta y tener empleados a cosechadores que sepan hacer el trabajo.

Las modalidades de dirimir los conflictos o negociaciones con las patronales por fuera del sindicato se tornan estrategias individuales, sin embargo, como “patrón consistente”, tal como señalara Scott, no dejan de generar malestar en la patronal, y demostrar que los propietarios no tienen control absoluto sobre la mano de obra en las chacras.

Por su parte, observé que en empresas como Salentein el capital tendió a prevenir los conflictos, no precarizando a los cuadros de gestión como Héctor, más bien transformándolos en portavoces de las garantías del empleo en la firma. El conflicto se presenta por Héctor como una situación lejana, por fuera de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores en las chacras. Héctor y sus compañeros forman parte de un “proyecto” en que se sienten involucrados, en el que las BPA son aplicadas con “eficiencia” y las capacitaciones los sitúan como trabajadores calificados. Ante esto, qué demandar? Ni siquiera el sindicato discute estas condiciones, sólo presiona para intervenir en la captación de afiliados y afiliadas que validen su autoridad y no se instale el “arreglo” con la patronal como la modalidad “natural” de negociación entre los trabajadores y sus empleadores.

164. Entrevista realizada el 5 de mayo de 2005.
165. Registro del 9 de enero de 2006.
166. Registro del 9 de enero de 2006.
167. Ver Cuadro N° 16.
168. Oscar, entrevista del 20 de agosto de 2006.
169. En el 2007 la Federación de Productores no firmó el acuerdo por argumentar la imposibilidad de los productores de hacer frente al aumento de salario de los trabajadores. El Delegado Regional tramitó ante el Secretariado de UATRE la posibilidad de que, para el caso de los/as pequeños/as propietarios/as, el sindicato solventara el pago de la diferencia de haberes.
170. Registro del 9 de enero de 2006.
171. Luis, entrevista realizada el 22 de junio de 2006.
172. Entrevista realizada el 8 de septiembre de 2006.
173. Hugo, trabajador rural, entrevista realizada el 7 de agosto de 2006.
174. Nolberto, trabajador rural, entrevista realizada el 8 de agosto de 2006.
175. José, entrevista realizada el 12 de enero de 2006.
176. Nolberto.
177. Nolberto.
178. Luis, entrevista del 18 de agosto de 2005.
179. José, entrevista del 25 de agosto de 2005.
180. Entrevista realizada el 6 de junio de 2003.

CONCLUSIONES

En el marco del estudio realizado, se observó que la fruticultura reactualiza las relaciones entre lo local y lo global desde una dinámica productiva condicionada por la demanda externa. Tal como desarrollé en el primer capítulo, la producción de peras y manzanas con vistas al sistema agroalimentario está regida por lineamientos de calidad y sanidad que se expresan en los controles de BPA ejecutados por certificadoras privadas y organismos del estado.

La calidad como organizadora de la producción marca el rumbo de competitividad internacional. Cómo se incorporan a este proyecto los diferentes sectores sociales intervinientes en la producción fue analizado a través de la investigación presentada. Como describí, la tendencia muestra a pequeños/as productores/as forcejeando con nuevas normativas y condiciones productivas, reconversiones de variedades y de técnicas. Las empresas más capitalizadas, que controlan los diversos eslabones de la producción, empaque, almacenamiento y venta de fruta se consolidan con el mayor poder desde la concentración productiva y desde la definición del tipo y la calidad de fruta a exportar bajo una lógica eficientista que uniformiza los territorios. En este sentido al inicio de la investigación Roble describió el espacio productivo marcado por lo global con la expresión: “siempre estuvo así, es por los compradores del exterior”, a lo que agrego “por los compradores del exterior” y por las empresas integradas que

tendieron a desplazar de dicho circuito a los/as chacareros/as descapitalizados considerados “poco competitivos”.

Al compás de la estandarización y concentración productiva, a lo largo de los capítulos observé la dinámica regional desde los matices y las diversas experiencias presentes en la producción de frutas de exportación. La conexión entre lo local y lo global no se reproduce exclusivamente desde los efectos territorializados del “sistema mundial”, sino que los/as actores involucrados/as generan mediaciones, subvierten y cuestionan los controles que se les imponen.

Los condicionamientos en la producción y las exigencias de calidad y sanidad no solo reconfiguraron la estructura agraria y el espacio de las chacras, sino también la vida cotidiana de los/as trabajadores/as y sus condiciones laborales. La cartelera mostrando los cuadros de frutas y el destino de su venta, además de la señalización de los lugares en lo que se almacenan agroquímicos, las cambiantes técnicas para podar o cosechar, el uso de las argollas en las manos de los trabajadores para clasificar la fruta en el monte según el país comprador, así como la promoción de la utilización de vestimentas específicas para aplicar los “remedios”, entre otras transformaciones, se instalan en espacios productivos que cobran mayor uniformidad.

Para algunos/as trabajadores/as la aplicación de las BPA implica el mejoramiento de sus condiciones laborales, en tanto involucra la no “contaminación” de sus cuerpos en las plantaciones con agroquímicos y el cuidado de la salud de los/as empleados/as y las familias que viven en las chacras. En esos

espacios tampoco se admite la basura “fuera de lugar” o animales domésticos sueltos para el resguardo de la sanidad de las peras y manzanas. Para otros/as, estas normativas los/as despojaron de alternativas económicas para el autoconsumo o la venta como la crianza de animales de granja y el cultivo de verduras. Las familias rurales pasaron de este modo a depender exclusivamente de los ingresos derivados del salario de los varones y de las tareas no formalizadas que realizan las mujeres y niños/as.

En este contexto, las condiciones laborales se relacionan con una jerarquización laboral que se expresa en términos de género y de origen migratorio. La precarización y la flexibilización laboral se aplica en forma diferenciada: trabajar con un/a chacarero/a o ser empleado de una firma integrada marca exigencias de calificaciones particulares, al tiempo que ser un trabajador “norteño”, mujer o trabajador estable “nativo” denota un reconocimiento y el acceso clasificado a derechos laborales.

Tal como fue descrito, en un mercado de trabajo fragmentado y basado en las calificaciones se incorporaron trabajadores/as de diversa procedencia. En la expansión de la fruticultura las familias chilenas se situaron inicialmente como trabajadores/as no formalizados y precarizados, pero accedieron a cierto reconocimiento por ser “buenos/as trabajadores/as”, lo cual se traslada de las nuevas generaciones, llegando actualmente a cubrir los puestos de trabajo estables que requieren mayores responsabilidades y “confianza” de las patronales. Asimismo, las mujeres de origen chileno y de la región que residen en las

chacras históricamente han sido objeto de invisibilización, al ser considerado el trabajo que realizan una “ayuda”, quedando de este modo excluidas de cualquier reconocimiento de derechos laborales. Por su parte, los argentinos “norteños” son empleados sólo para una tarea específica como la cosecha y en ciertos casos para el raleo, y su circulación por las chacras está marcada por la sospecha y la deshumanización, siendo justificada de esta manera la negación de derechos. Son corrientes las denuncias y reclamos por no estar registrados, o por permanecer hacinados en viviendas caracterizadas por malas condiciones, expuestos a largas jornadas de trabajo y a engaños como la emisión de parte de la paga con tickets o a cambio de pasajes. La presencia de enganchadores, intermediarios y actualmente empresas contratistas ha profundizado la vulnerabilidad de los “norteños” y su baja sindicalización, en una producción de alta demanda de mano de obra a la que llegan sin tener certeza de lo que ganarán o a dónde y en qué condiciones permanecerán en la temporada.

He observado a lo largo del estudio que los/as diversos/as trabajadores/as rurales presentes en la fruticultura se expresan como una clase en tanto son asalariados y pasibles de ser sindicalizados, sin embargo, sus variadas situaciones laborales permiten reproducirse como grupo resistente a su integración, expresado en modalidades de confrontación y negociación que trascienden los marcos institucionalizados por el sindicato y las empresas. Asimismo, UATRE desde su consolidación como única representación no disputa poder con los patrones desde la crítica social. Como apuesta, la provisión de servicios y el acceso

a capacitaciones parecen haberse transformado en los ejes que consolidan la relación entre los afiliados/as y los dirigentes en la que “prima la relación elector/cliente sobre la del compromiso militante”, tal y como sostuvieron Boltanski y Chiapello (2002). Sin embargo, la injerencia de UATRE se ve amenazada por los arreglos establecidos cara a cara entre los/as trabajadores/as y las patronales o la capacidad de las firmas empresariales de “prevenir conflictos” con “arreglos adelantados”, así como por el abanico de prácticas de resistencia sostenidas por los trabajadores en forma personal pero que reflejan un patrón de cuestionamiento a las condiciones que consideran injustas y en las que no interviene el sindicato.

También las diversas situaciones laborales tensionan la construcción homogénea de trabajador rural sobre la que se apoya el sindicato, sin que avance en resoluciones concretas de las demandas específicas de las mujeres rurales y los migrantes temporarios. Los “norteños” irrumpen en la cotidianeidad del Alto Valle durante el verano y en ocasiones son foco de difusión en los medios de comunicación las condiciones en las que residen y trabajan: su lugar de participación política en el sindicato y las posibilidades de expresar sus problemáticas son limitadas, reproduciéndose, tal como fuera señalado, condiciones de trabajo que reflejan las mayores expresiones de explotación en la fruticultura. La situación de las mujeres en la fruticultura también es de precariedad en tanto no son formalizadas porque “ayudan”, lo cual acompaña su desdibujamiento como trabajadoras y como afiliadas. En ciertos circuitos son incorporadas al sindicato desde el trabajo

voluntario. Su reconocimiento dentro de la estructura evidencia los reclamos y la militancia de mujeres como Coila, Anahí y las participantes de la Red de Mujeres, así como las legislaciones que embanderan la generación de lugares “para mujeres” aún bajo el control de los hombres. Su espacio dentro de las seccionales no las expone directamente a los debates y conflictos que los hombres encabezan en las manifestaciones en las rutas o en los piquetes en las entradas a las empacadoras, pero denota los desafíos y las disputas por consolidarse como actoras políticas en una estructura masculinizada.

Para analizar la heterogeneidad de la condición de trabajador/a rural en una producción estandarizada de exportación, destaqué al inicio del trabajo los desafíos de pensar y analizar la conformación y reproducción de las clases sociales en diálogo con la cultura, la experiencia y la identidad de los/as sujetos/as. Las reflexiones de un referente como E. Thompson no dejan de inspirar a quienes buscamos incorporar la tensión entre las estructuras y la acción política de los/as sujetos/as. En este sentido, Claudia Fonseca sostiene que “colocar la experiencia en el meollo de la teoría de la cultura es una manera de introducir no solamente carne y hueso sino, también, conflicto, movimiento, ambivalencia dentro del análisis. En suma: presentar diferencias sin reificarlas” (2005: 133).

Tal como se analizó, ser un/a trabajador/a rural en la fruticultura, en tanto asalariado/a y perteneciente a una clase diferente a los propietarios de la tierra y de las empresas integradas, constituye una categorización dinámica e histórica en diálogo con otros sentidos de pertenencia. En las discusiones

entabladas en la teoría social a lo largo del siglo XX, la clase se ha constituido en un concepto dominante para interpretar la desigualdad priorizándose las relaciones sociales basadas en relaciones productivas o económicas por sobre otras fundadas en términos nacionales, étnicos y de género. A partir de ciertas aperturas conceptuales, los/as investigadores/as del trabajo debimos asumir el desafío de librarnos tanto del determinismo económico como de cierto etnocentrismo; mientras que estudiar relaciones laborales también implicó despojarnos del androcentrismo. Estos retos interpelan y se convierten en preocupaciones al abordar el trabajo rural, además de impulsar reflexionar, desnaturalizar y buscar herramientas teóricas y metodológicas que permitan mirar con otros lentes que presenten “diferencias sin reificarlas” como indicó Fonseca.

Haber observado la informalidad laboral de las mujeres, la diferencia de pagos, la segregación de los empleos, el papel de los estereotipos de género en la definición de las calificaciones y ocupaciones, la escasa o nula representación de las mujeres en organizaciones gremiales, dan cuenta del modo en que el género opera más allá del ámbito privado. Estas variables reflejan cómo se reproducen esquemas diferenciales en la organización de la producción y del espacio social del trabajo para varones y mujeres. Así como no deben unificarse los sentidos que varones y mujeres le otorgan al trabajo ni a las condiciones y relaciones laborales en las que los/las se ven involucrados/as, también es un desafío desuniversalizar la categoría mujer y promover una mirada desde las diversas experiencias de las mujeres.

En este sentido, en el campo de los estudios sobre el trabajo que depositó la mirada sobre las relaciones de clase, sus identidades; y sus expresiones de resistencia en espacios rurales (Torres; 1997; Scott; 2000) no se resolvió el abordaje de experiencias diferenciadas que vivencian hombres y mujeres. Según Joan Scott (2001), la clase se tornó en la identidad más importante y por ello otras relaciones de poder como las relaciones de género no fueron atendidas. Algunas investigaciones sobre trabajo acentúan la subordinación de las mujeres, estableciendo una separación entre producción y reproducción, tomando el ámbito de la producción como una esfera estrictamente mercantil y el ámbito de la reproducción en la esfera doméstica. La aplicación del concepto de género al análisis de la producción nos desafía a superar esa escisión.

Lo que se pretende instalar como horizonte para próximas investigaciones es la indagación de cómo el género opera en el trabajo y reproduce las desigualdades de género en el ámbito mismo de la producción. Un primer elemento a tener en cuenta es la división sexual del trabajo que se establece al dividir el ámbito doméstico y no doméstico como esferas separadas. El énfasis de una mirada sobre el trabajo asimilada a lo productivo/masculino reflejan concepciones dominantes “sobre la diferenciación sexual del trabajo y la división tradicional de roles: varones productivos (y activos) y mujeres reproductivas (dependientes)” (Mallimaci Barral; 2005: 120). Según dicha autora, serán los estudios feministas los que adviertan sobre la reproducción de dicho binarismo y la comprensión, por ejemplo, de las migraciones y el trabajo como

exclusivamente laborales/masculinas sin contemplar las dinámicas protagonizadas por mujeres. En este sentido, nuestras inquietudes implicarán problematizar las miradas binarias en las producciones rurales. La naturalización de los opuestos trabajo productivo/reproductivo que he descrito pone a las mujeres en peores condiciones para la venta de su fuerza de trabajo en el mercado, dificultando el acceso de las mismas a la formalización, a los empleos con mejores salarios, estabilidad y posibilidades de ascensos.

El trabajo femenino tal como observé, ha sido construido como un ‘aporte/ayuda/contribución’ al trabajo masculino, lo que da cuenta de aquellas relaciones de poder y de desigualdad en las que muchas veces los hombres se sienten habilitados a poner en consideración la funcionalidad y a valorar el trabajo de las mujeres (Heredia; 2003). Se torna evidente la posición subordinada que tiene el trabajo de las mujeres en los espacios rurales en vinculación con pertenencias étnicas y migratorias y problematizarla constituye un desafío teórico y metodológico. Tal como he registrado, las situaciones de desigualdad recorren los cuerpos de las mujeres en el espacio rural.

En el presente estudio, el acceso privilegiado a las mujeres y a sus historias y experiencias fue inicialmente descrito sólo desde sus pertenencias como trabajadoras y migrantes, siendo necesario deconstruir los relatos y registros en términos de género y su relación con la clase. Mayores cruces teóricos e interpelaciones en el trabajo de campo serán necesarios para avanzar en las interseccionalidades y considerar el cuerpo de las mujeres rurales como una superficie en la cual se plasman los

efectos del trabajo. Los tiempos y las actividades en sus días se presentan diferentes a las de los varones, así como los espacios habilitados para circular y la valoración de su trabajo: la reconstrucción de una cartografía de su cotidianeidad constituye un desafío para observar las temporalidades y espacialidades diferenciales, además de los padecimientos y marcas corporales del trabajo rural en producciones de exportación que han licuado las diversidades desde la uniformización de los territorios.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVARO, M. B. El extractivismo macho: mujeres que resisten al fracking. En: LATFEM [en línea] 2019, (Febrero): [Fecha de consulta: 9 de Febrero de 2019] Disponible en: <http://latfem.org/10912-2/>
- ALFARO, M. I. Los Trabajadores rurales en un mercado de trabajo moderno: las condiciones para la construcción de la protesta social. Informe final de Beca de Perfeccionamiento UBACyT. Mimeo. Buenos Aires, 2000.
- ALFARO, M. I. Trabajadores rurales y sindicalismo agrario en Argentina: avance y deudas pendientes. En APARICIO, S y BENENCIA, R. (Coords.) *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena, 2001, pp. 227-249.
- APARICIO, S. y ALFARO, M. I. Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo. En: 3º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, ASET, 2001.
- APARICIO, S. y BENENCIA, R. (Coords). *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. Buenos Aires: La Colmena, 1999.
- APARICIO, S. y BENENCIA, R. (Coords). *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena, 2001.
- APARICIO, S. y PANAIÁ, M. Los orígenes de los asalariados en el NOA. En PANAIÁ M.; APARICIO S. y ZURITA, C. (Orgs.). *Trabajo y población en el Noroeste argentino*. Buenos Aires: La Colmena, 2000, pp 1-15.
- APARICIO, S.; BERENQUER, P. y RAU, V. Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina. En: *Cuadernos de Desarrollo Rural* [en línea] 2004, (segundo semestre), pp. 49-79.
- ARANGO, J. La Explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra. *Migración y Desarrollo* [en línea] 2003, (julio-diciembre): [Fecha de consulta: 27 de enero de 2007] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66000102>, ISSN 1870-7599.
- ARCHETTI, E. y STOLEN K. A. *Explotación familiar y acumulación de capital en el agro argentino*. Buenos Aires: Siglo XXI, 1975.
- BANDIERI, S. (Coord.). *Cruzando la cordillera... la frontera argentino-chilena como espacio social*. Neuquén: CEHIR, 2001.
- BANDIERI, S. y BLANCO, G. *Posibilidades históricas de acumulación del pequeño productor frutícola en el Alto Valle del Río Negro*. Mimeo. 1992.
- BANDIERI, S. y BLANCO, G. "Comportamiento histórico del subsistema frutícola regional". En DE JONG, G. y TISCORNIA, L. *El minifundio en el Alto Valle del río Negro. Estrategias de adaptación*. Buenos Aires: Editorial UNCo, 1994.

- BANTON, M. (Comp.). *Antropología social de las sociedades complejas*. Madrid: Alianza, 1999.
- BARSKY, O. y FERNÁNDEZ, L. *Tendencias actuales de las economías Extrapampeanas con especial referencia a la situación del empleo rural*. Informes RIMISP. (On line). Disponible en www.rimisp.cl/seccion.php?seccion=377, 2005.
- BARTOLOMÉ, M. En defensa de la etnografía. El papel contemporáneo de la investigación intercultural. En: *Revista de Antropología Social*, 2003, vol. 12, pp. 199-222
- BENDINI, M. y PESCIO, C. El trabajo de la mujer en la agroindustria frutícola en tiempos de ajuste y reestructuración. En *Actas Congreso ALAST*. Sao Paulo: ALAST, 1998.
- BENDINI, M. y RADONICH, M. (Coords.). *De golondrinas y otros migrantes*. Buenos Aires: La Colmena, 1999.
- BENDINI, M. y TSAKOUMAGKOS, P. *Transformaciones agroindustriales y laborales en nuevas y tradicionales zonas frutícolas del norte de la Patagonia*. Buenos Aires: Cuadernos del PIEA, 1999.
- BENDINI, M. y TSAKOUMAGKOS, P. Modernización agroindustrial y mercado de trabajo, ¿flexibilización o precarización? En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2000, vol. 6, N° 12, p. 89-112.
- BENDINI, M., TSAKOUMAGKOS, P., RADONICH, M. y STEIMBREGGER, N. Tipos contemporáneos de trabajadores y de migrantes estacionales en un mercado tradicional de trabajo agrario. En: *Revista Cuadernos Agrarios Nueva Época*, 2000, N° 19-20. México: Federación Editorial Mexicana.
- BENDINI, M. y GALLEGOS, N. Precarización de las relaciones laborales y nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario. En: *Políticas Agrícolas*, 2002, vol. 12, pp. 46-67.
- BENDINI, M., RADONICH, M. y STEIMBREGGER, N. Nuevos espacios agrícolas, mercado de trabajo y migraciones estacionales. En: *II Jornadas de Historia Social de la Patagonia*. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue, 2007.
- BENDINI, M.; STEIMBREGGER, N. y TRPIN, V. *Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y funciones de la intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario temporario*. Buenos Aires: PROINDER-Subsecretaría de Agricultura Familiar, 2011.
- BENDINI, M. y TRPIN, V. Trayectoria de chacareros en una cadena agroindustrial. Continuidades y cambios de contextos y comportamientos. En TRPIN, V.; KREITER, A. y BENDINI, M. (Coords.). *Abordajes interdisciplinarios en los estudios agrarios. Desafíos de la investigación social en el norte de la Patagonia*. General Roca: Publifadecs. 2014, pp. 173-198.

- BENENCIA, R. De peones a patrones quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense. En *Estudios migratorios latinoamericanos*, 1997, vol. 12, N° 35, pp. 63-102.
- BENENCIA, R. 1998-1999. "El fenómeno de la migración limítrofe en la Argentina: interrogantes y propuestas". En *Estudios migratorios latinoamericanos*, 1998, vol. 13, N° 40, p. 419-448.
- BENENCIA, R. Bolivianización de la horticultura en la Argentina. Procesos de migración transnacional y construcción de territorios productivos. En JELIN, E. y GRIMSON, A (Comps.). *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: PROMETEO, 2006, pp. 135-176.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: AKAL, 2002.
- BORUCHOFF, E. *Creating continuity across borders: reconfiguring the space of community, state and culture in Guerrero, Mexico and Chicago*. Tesis doctoral. Department of Anthropology. University of Chicago, 1999.
- BOURDIEU, P. *El sentido práctico*. Madrid: Taurus, 1991.
- BRIONES, C. *La alteridad del "Cuarto Mundo". Una deconstrucción antropológica de la diferencia*. Buenos Aires: Ediciones del Sol, 1998.
- BURAWOY, M. Fabricando lo global. En: *Etnografía*, 2001, vol. 2, N° 2, p.147-159.
- BUTTEL, F. Algunas reflexiones sobre la economía política agraria de fines del siglo XX. En CAVALCANTI, J. y NEIMAN, G. (Comps.). *Acerca de la Globalización en la Agricultura. Territorios, Empresas y Desarrollo Local en América Latina*. Buenos Aires: CICCUS, 2005, pp. 5-36.
- CAMPI, D. Captación y retención de la mano de obra por endeudamiento. El caso de Tucumán en la 2º mitad del siglo XIX. En *Ciclos en la historia, la economía y la sociedad*, 1991, vol. 1, N° 1, p. 149-167.
- CAMPINS, M. *Sociedad y estado en tiempos de globalización*. Buenos Aires: Biblos, 2007.
- CARRARIO, M. Mujeres en el sindicato: ¿integración o formalidad? Ley de cupo sindical femenino en A.T.E. Neuquén". En: 2º *Jornadas de Historia de la Patagonia*. Roca: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional del Comahue, 2006.
- CASTLES, S. y MILLER, M. 2004. *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. México: Universidad Nacional de Zacatecas. (On line). Disponible en www.migracionydesarrollo.org
- CAVALCANTI, J. y BENDINI, M. Hacia una configuración de trabajadores agrarios en la fruticultura de exportación de Brasil y Argentina". En GIARRACCA, N.

- (Comp.). *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Buenos Aires: CLACSO. 2001, pp. 339-361.
- CAVALCANTI, J. y NEIMAN, G. (Comps.) *Acerca de la Globalización en la Agricultura*. Buenos Aires: CICCUS, 2005.
- CAVALCANTI, J.; DA MOTA, D. et al. Entre las exigencias de los mercados y el control de los trabajadores. La fruticultura en el Nordeste de Brasil. En CAVALCANTI, J. y NEIMAN, G. (Comps.) *Acerca de la Globalización en la Agricultura*. Buenos Aires: CICCUS, 2005.
- CAVALCANTI, Josefa; RAMALHO RAMOS, Juliana; BELO DA SILVA, Ana. 1998. "O trabalho feminino na agricultura de exportacao. As trabalhadoras na viticultura. En *Actas Congreso ALAST*. Sao Paulo: ALAST.
- CORIAT, B. *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI, 1993.
- DE GRAMMONT, H. Algunas reflexiones en torno al mercado de trabajo en el campo Latinoamericano. En: *Revista mexicana de sociología*, 1992, Vol. 54, N° 1, pp. 49-58.
- DOESWIJK, Andreas y otros. *Juntando recuerdos en Oro*. Neuquén: Educo, 1998.
- FELDMAN BIANCO, B. y LINS RIBEIRO, G (Org. y Sel.). *Antropologia e poder. Contribuições de Eric Wolf*. Brasilia: Bela Editora, 2003.
- FENTON, S. y BRADLEY, H. Ethnicity, Economy and Class: Towards the Middle Ground. En: FENTON, S. y BRADLEY, H. (Eds.) *Ethnicity and Economy. 'Race and Class' Revisited*. USA: Palgrave Macmillan, 2002, pp. 9-30.
- FERRATTO, J. Importancia de la gestión de la calidad de las frutas hortalizas. Situación y perspectivas". En: *Agromensajes de la facultad*, 2004, vol. 5, N° 12, pp. 3-9.
- FONSECA, C. *Familia, fofoca e honra. Etnografía de relaciones de genero e violencia em grupos populares*. Porto Alegre: UFRGS Editora, 2004.
- FONSECA, C. 2005. "La clase social y su recusación etnográfica. En: *Etnografías Contemporáneas*, 2005, vol. 1, N° 1, pp. 117-138.
- FUNBAPA. *Proyecto de transferencia educativa sobre control y erradicación de Mosca de los Frutos y lucha contra la Carpocapsa*. Allen: FUNBAPA, 2001.
- FORNI, F. y NEIMAN, G. "Trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina". En NEIMAN, G. (Comp.). *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: CICCUS, 2001, pp. 55-73.
- FRIEDMANN, H. y MC MICHAEL, P. Agriculture and state system: the rise and fall of national agriculture. 1870 to the presente". En: *Sociologia ruralis*, 1989, vol. 29, N° 2, pp. 93-117.

- FUKUYAMA, F. *The end of the history and the last man*. Londres: Hamish Hamilton, 1992.
- GAMBINA, J. "La crisis y su impacto en el empleo". En BORON, A., GAMBINA, J. Y MINSBURG (Comps.) *Tiempos Violentos. Neoliberalismo, globalización y desigualdad*. Buenos Aires: CLACSO-EUDEBA, 1999, pp. 65-83.
- GARCÍA LERENA, R. *Trabajadoras rurales en la Argentina (una crónica histórica)*. Buenos Aires: Runa-UATRE, 2006.
- GIARRACCA, N (Coord.) *Tucumanos y tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad*. Buenos Aires: La Colmena, 2000.
- GIARRACCA, N. y APARICIO, S. "Los campesinos cañeros: multiocupación y organización". En: *Cuadernos N° 3*. Buenos Aires: Instituto de Ciencias Sociales, 1991.
- GIARRACCA, N. y LEVY, B. (Comps). *Ruralidades Latinoamericanas. Identidades y luchas sociales*. Buenos Aires: CLACSO, 2004.
- GIARRACCA, N. América Latina, nuevas ruralidades, viejas y nuevas acciones colectivas. En GIARRACCA, N. y LEVY, B. (Comps). *Ruralidades Latinoamericanas. Identidades y luchas sociales*. Buenos Aires: CLACSO, 2004, pp.13-39.
- GRIMSON, A. *La vida política de la etnicidad migrante: hipótesis en transformación*". En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 2003, vol. 17, N° 50, pp. 143-160.
- GRIMSON, A. *Etnicidad y clase en barrios populares de Buenos Aires*. En VII Congreso Argentino de Antropología Social. Córdoba, 2004.
- GRIMSON, A. *Nuevas xenofobias, nuevas políticas étnicas en la Argentina*. En JELIN, E. y GRIMSON, A (Comps.). *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: PROMETEO, 2006, pp. 69-97.
- GUBER, R. *La etnografía. Método, campo y reflexividad*, Buenos Aires: Grupo Editorial Norma, 2001.
- GUTIERREZ, A. *Pierre Bourdieu: las prácticas sociales*. Buenos Aires: CEAL, 1994.
- GUTMAN, G. *Dinámicas agroalimentarias y empleo agrícola. Un enfoque sistémico*. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2000, vol. 6, N° 12, pp. 5-28.
- HALPERIN DONGHI, T. *La democracia de masas*. Buenos Aires: Paidós, 1991.
- HARVEY, D. *Limits to capital*. Oxford: UK, 2005.
- HERMITTE, E. y BARTOLOMÉ, L. (Comps.) *Procesos de articulación social*. Buenos Aires: CLACSO-Amorrortu, 1977.

- HEREDIA, B. *La morada de la vida*. Buenos Aires: La colmena, 2003.
- HUERGA, M. y SAN JUAN, S. Informe BM. *El control de plagas en la agricultura argentina*. Buenos Aires: BM-Centro de Investigaciones FAO. (On line). Disponible en www.rimisp.cl/getdoc, 2004.
- IZQUIERDO, B. y FAZZONE, M. Informe FAO. *Buenas Prácticas Agrícolas (BPA). En busca de sostenibilidad, competitividad y seguridad alimentaria*. Santiago: Grupo de Agricultura FAO. (On line). Disponible en www.infoagro.net/shared/docs, 2006.
- JELIN, E. 2006. Migraciones y derechos: instituciones y prácticas sociales en la construcción de la igualdad y la diferencia. En JELIN, E. y GRIMSON, A (Comps.). *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: PROMETEO, 2006, pp. 47-68.
- KEARNEY, M. La comunidad rural oaxaqueña y la migración: más allá de las políticas agraria e indígena. En: *Cuadernos agrarios*, 2000, vol. 19, pp. 11-23.
- KLOSTER, E. y RADONICH, M. *Migraciones estacionales en el Alto Valle de Río Negro y Neuquén en el último decenio*. Mimeo. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue, 1992.
- LARA FLORES, S. y CARTÓN DE GRAMMONT, H. Nuevas tendencias en las empresas y en el mercado de trabajo rural mexicano. En: *Actas Congreso ALAST*. Sao Paulo: ALAST, 1998.
- LARA FLORES, S. Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento. En: *Nueva Antropología*, 1991, vol. 11, N° 39, pp. 99-114.
- LARA FLORES, S. Mercado de trabajo rural y organización laboral en el campo mexicano. En DE GRAMMONT, H. (Coord.) *Neoliberalismo y organización social en el campo*. México: ISS/UNAM, 1996, pp. 69-111.
- LARA FLORES, S. 2000. Características de las migraciones rurales hacia regiones hortícolas en el noroeste de México. En: *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, 2000, vol. 6, N° 12, pp. 71-88.
- MACHADO ARAOZ, H. Extractivismo, neocolonialismo y cuerpo-territorio. En: *I Jornadas Cuerpo y territorio en contextos neodesarrollistas*, Universidad Nacional del Comahue, Neuquén, 2017.
- MALLIMACI BARRAL, A. Nuevas miradas. Aportes de la perspectiva de género al estudio de los fenómenos migratorios. En COHEN, N. Y MERA, C. (Comps.) *Relaciones interculturales: experiencias y representación social de los migrantes*. Buenos Aires: Antropofagia, 2005, pp. 115-138.
- MARCUS, G. *Ethnography in/of the World System: the emergence of multi-sited ethnography*. En: *Annual review of anthropology*, 1995, vol. 24, N° 1, pp. 95-117.

- MARTINEZ PIZARRO, J. *El encanto de los datos. Sociodemografía de la inmigración en Chile según el Censo de 2002*. Santiago: CEPAL. (On line). Disponible en www.eclac.cl/publicaciones, 2003.
- MASES, E, RAFART, G.; LVOVICH, D.; QUINTAR, J. *El mundo del trabajo en Neuquén: 1930-1970*. Neuquén: GEHISO, 1998.
- MASON, L. *La política en femenino. Género y poder en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: IDES-Antropofagia, 2004.
- MASTRANGELO A. *Las niñas Gutiérrez y la mina Alumbrera. La articulación con la economía mundial de una localidad del Noroeste argentino*. Buenos Aires: Antropofagia/IDES, 2004.
- MEIKSINS WOOD, E. "El concepto de clase de E.P. Thompson". En *Zona Abierta*, Madrid: Closas Orcoyen, 1984.
- MENEZES, M. A. *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes. Um estudo de familias de camponeses-migrantes*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2002.
- MIRALLES, G. *¿Entre la casa y el galpón, hay lugar para el sindicato?* Roca: PubliFadecs, 2004.
- MURMIS, M. y PORTANTIERO, J. C. *Estudios sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2004.
- NAVARRO, Z. (Org.). *Política, protesta e ciudadanía no campo*. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS, 1996.
- NEIMAN, G. (Comp.). *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: CICCUS, 2001.
- NEIMAN, G. y QUARANTA, G. Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2000, vol. 6, N° 12, pp. 45-70.
- NOVICK, M. Nuevas reglas de juego en la Argentina; competitividad y actores sindicales. En DE LA GARZA TOLEDO, E. (Comp.). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: CLACSO, 2001, pp. 25-46
- OCKIER, C. La transformación del Alto Valle del Río Negro hasta mediados del siglo XX". En: *Actas del Encuentro Transformaciones agrarias en la última década de América Latina*. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue, 1986.
- OPSUR (Observatorio Petrolero Sur) *Apuntes conceptuales y metodológicos para el debate*. Neuquén: OPSUR, 2018.
- ORSATTI, A. Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales. En: *Revista Pistas* N° 13, 2004. Disponible en www.mundodeltrabajo.org.ar/pistas/p013/orsattimujer.p13.htm

- ORTIZ, S. Los mercados laborales a través del Continente Americano. En APARICIO, S. y BENENCIA, R. (Coords). *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. Buenos Aires: La Colmena, 1999, pp. 9-28.
- ORTIZ, S. La reestructuración de la industria agrícola y los contratos laborales. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2001, vol. 7, N° 12.
- ORTNER, S. Reading America: Preliminary Notes on Class and Culture. En FOX, R. (edited). *Recapturing Anthropology. Working in the present*. Santa Fe, New Mexico: School of American Research Press, 1991.
- ORTNER, S. Theory in Anthropology since the Sixties. En: DIRK, N., ELEY, G. y ORTNER, S (Editors). *Culture/power/history. A reader in contemporary social theory*. New Jersey: Princeton University Press, 1994.
- ORTNER, S. *Antropología y teoría social. Cultura, poder y agencia*. UNSAM Edita: Buenos Aires, 2016.
- PETRAS, J. y VELTMEYER, H. *La globalización enmascarada. El imperialismo en el siglo XXI*. México: UAZ, 2003.
- PETRAS, J. *Globaloney*. Ediciones Herramienta. Buenos Aires, 2000.
- PERREN, J. “Hacer la América en la Patagonia”. Los migrantes bajo la lupa de la comparación (Neuquén: 1980-1991). En MASES, E. y GALLUCCI, L. (Eds). *Historia de los trabajadores en la Patagonia*. Neuquén: EDUCO, 2007, pp.281-299.
- PIORE, M. *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambriedge: Cambriedge University Press, 1979.
- PORTES, A. 1999. Conclusion. Towards a new world: the origins effects of transnational activities. En: *Ethnic and racial studies*, 1999, 22.2, pp. 463-477.
- RADONICH, M. y STEIMBREGER, N. El trabajo rural en tiempos de reestructuración. Los asalariados frutícolas de los asentamientos periurbanos rurales del tradicional Alto Valle de Río Negro y Neuquén. En: *Jornadas PreASET*, Neuquén, 2003.
- RADONICH, M.; STEIMBREGER, N. y KREITER, A. Reestructuración productiva en regiones frutícolas de exportación. Marco teórico metodológico para el estudio de las estrategias empresariales. En RADONICH, M. y STEIMBREGER, N. (Comp.) *Reestructuraciones sociales en cadenas agroalimentarias*. Buenos Aires: La Colmena, 2007, pp. 17-39.
- RADONICH, M.; TRPIN, V. y VECCHIA, T. Movilidad de trabajadores y construcción social del territorio en el Alto Valle de Río Negro. En: *AVA. Revista de Antropología*, 2009, N° 15, 2009, pp. 85-102.
- RATIER, H. 2002. Rural, ruralidad, nueva ruralidad y contraurbanización. Un estado de cuestión. En: *Revista de Ciências Humanas*, 2002, N° 31, pp. 9-29.

- RATIER, H., IRIBERRY, M., CORTE, V., y otros. Sobrevivir sin tierra: estrategias para reproducirse y crecer entre encargados de campo y empleados rurales. En: VII Congreso Argentino de Antropología Social, Córdoba, 2004.
- RAU, V. Transformaciones en el mercado de trabajo y nuevas condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas. En GIARRACCA, N. y LEVY, B. (Comps.) *Ruralidades Latinoamericanas. Identidades y luchas sociales*. Buenos Aires: CLACSO, 2004, pp. 419-475.
- RAU, V.; TRPIN, V. y CRESPO PAZOS, M. La acción colectiva de asalariados agrícolas en territorios con fruticulturas de exportación. En: *Realidad Económica*, 2011, 258, pp. 93-119.
- RIFFO ROSAS, M. Interacción espacial entre regiones chilenas a través de la movilidad de la mano de obra frutícola. En BENDINI, M. y RADONICH, M. (Coords.) *De golondrinas y otros migrantes*. Buenos Aires: La Colmena, 1999, pp. 91-117.
- ROFMAN, A. *Desarrollo regional y exclusión social*. Buenos Aires: Amorrortu, 2000.
- SANCHEZ SALDAÑA, K. La experiencia de niños y niñas en la migración estacional de jornaleros agrícolas en México. En BRUMER, A. y PIÑEIRO, D (Orgs.) *Agricultura latino-americana. Novos arranjos e velas questoes*. Porto Alegre: UFRGS Editora, 2005, pp. 361-377.
- SASSEN, S. *The mobility of labour and capital*. Cambriedge: Cambriedge University Press, 1988.
- SCHIAVONI, G. *Colonos y ocupantes*. Posadas: Editorial Universitaria, 1995.
- SCOTT, J. 1997. "Formas cotidianas de rebelión campesinas". En *Historia Social* (1997), pp. 13-39.
- SCOTT, J. Experiencia. En: *Revista de estudios de género: La ventana*, 2001, 2.13, pp. 42-74.
- SERVOLO DE MEDEIROS, L. "Sem terra", "Assentados", "Agricultores familiares": consideracoes sobre os conflitos sociais e as formas de organicaõ dos trabalhadores rurais brasileiros. En GIARRACCA, N (Comp.). *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Buenos Aires: CLACSO, 2001, pp. 103-124.
- SMITH, R. Anthropology and the concept of social class. En *Annual review of anthropology*, 1996, 25.1, pp. 303-328.
- SOJA, E. *The postmodern geographies*. London New York: Verso, 1989.
- STEIMBREGGER, N.; TRPIN, V. y BENDINI, M. Intermediación laboral en el acceso y gestión del trabajo estacional en la fruticultura rionegrina. En: *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*. 2012 vol.1 N° 37, pp. 5-30.
- STEPHEN, L. *Relacoes de genero: um estudo comparativo sobre organizacoes de*

- mulheres rurais no México e no Brasil”. En NAVARRO, Z. (Org.) *Política, protesto e cidadania no campo*. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS, 1996, pp. 29-61.
- STOLEN, K. A. *La decencia de la desigualdad. Género y poder en el campo argentino*. Buenos Aires: Antropofagia, 2004.
- STRICKON, A. Estancieros y gauchos: clase, cultura y articulación social. En HERMITTE, E y BARTOLOME, L (Comps.). *Procesos de articulación social*. Buenos Aires: CLACSO-Amorrortu, 1977, pp. 55-90.
- SUAREZ NAVAS, L. Dinámica y política de invisibilidad. Ley, vigilancia y racionalización de agricultura. En *Migraciones*. N° 4. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas, 1998.
- SVAMPA, M. y VIALE, E. *Maldesarrollo. La Argentina del extractivismo y el despojo*. Buenos Aires: Editorial Katz, 2014.
- TEUBAL, M. Globalización y nueva ruralidad en América Latina”. En GIRRACCA, N. (comp.) *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Buenos Aires: CLACSO-ASDI, 2001, pp. 45-79
- TEUREL DE LAGOS, A. Regulación Legal del Trabajo en las Haciendas, Ingenios y Plantaciones de Azúcar en la Provincia de Jujuy. Siglo XIX a mediados el Siglo XX”. En *Estudios sobre la Historia Azucarera Argentina*, vol.1. Tucumán: UNT, 1991.
- THER RIOS, F. Complejidad territorial y sustentabilidad: notas para una epistemología de los estudios territoriales. En: *Horizontes antropológicos*, 2006, 12.25, pp.105-115.
- THOMPSON, E. *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Crítica, 1979.
- THOMPSON, E. *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica, 1989.
- TORRES, G. *La fuerza de la ironía. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de México*. México: CIESAS, 1997.
- TOSTA GONCALVES, M. Problemas e perspectivas do trabalho rural asalariado nas plantacoes florestais no Brasil: análise e partir de uma regio do estado de Minas Gerais. En BRUMER, A y PIÑEIRO, D. (Orgs.) *Agricultura latino-americana. Novos arranjos e velas questoos*. Porto Alegre: UFRGS Editora, 2005, pp. 143-161.
- TRPIN, V. y VARGAS, P. Migrantes y trabajadores en la Argentina: la etnicidad como recurso. En: *Anuario de Estudios en Antropología Social*. Buenos Aires: IDES-Antropofagia, 2004, pp. 55-78.
- TRPIN, V. *Aprender a chilenos. Identidad, trabajo y residencia de familias migrantes en el Alto Valle de Río Negro*. Buenos Aires: Antropofagia-IDES, 2004.
- TRPIN, V. Entre ser beneficiario y trabajador rural. Migrantes chilenos en un barrio

- del Alto Valle de Río Negro. En JELIN, E. y GRIMSON, A (Comps.). *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: PROMETEO, 2006, pp. 325-352.
- TRPIN, V. Identidades en movimiento. Familias chilenas en la fruticultura del Alto Valle de Río Negro, Argentina. En: *Cadernos pagu*, 2007, 29, pp. 227-255.
- TRPIN, V. y ALVARO, B. Condiciones productivas locales y exigencias para la comercialización: Transformaciones en la fruticultura del norte de la Patagonia argentina. En: *Pampa (Santa Fe)*, 2014, N° 10, p. 193-217.
- TRPIN, V. y CIARALLO, A (Comps.). *Migraciones internacionales contemporáneas: procesos, desigualdades y tensiones*. General Roca: Publifadecs, 2016
- TRPIN, V., RODRÍGUEZ, M. D., BROUCHOUD, S. Desafíos en el abordaje del trabajo rural en el norte de la Patagonia: mujeres en forestación, horticultura y fruticultura. En: *Trabajo y sociedad*, 2017, N° 28, p. 267-280.
- TURNER, T. Clase, cultura y capitalismo. Perspectivas históricas y antropológicas de la globalización. En GARCÍA, J. L. y BARAÑANO, A. (Eds). *Culturas en contacto. Encuentros y desencuentros*. Madrid: Secretaría General Técnica, 2003.
- VARGAS, P. 2005. *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*. Buenos Aires: Antropofagia-IDES, 2005.
- VAZQUEZ LABA, V. La vulnerabilidad social de los/as asalariados/as citrícolas y sus familias en la provincia de Tucumán. En: *Laboratorio/n line. Revista de Estudios sobre Cambio Social*, 2004, 4.14.
- VESSURI, H. Procesos de transición en comunidades de obreros rurales y articulación social. En HERMITTE, Esther y BARTOLOME, L. (Comps.). *Procesos de articulación social*. Buenos Aires: CLACSO-Amorrortu, 1977, pp. 196-237.
- WALLERSTEIN, I. *El moderno sistema mundial*. México: Siglo XXI, 1991.
- WALDMANN, P. *El peronismo 1943-1955*. Buenos Aires: Sudamericana, 1981.
- WALLMAN, S. (Edit.). *Social Anthropology of work*. London: Academic Press, 1979.
- WHITEFORD, S. 1977. "Articulación social y poder: el zafrero y el contexto de la plantación azucarera". En HERMITTE, E. y BARTOLOME, L. (Comps.). *Procesos de articulación social*. Buenos Aires: CLACSO-Amorrortu, 1977, pp. 91-111.
- WILLIAMS, R. *Palabras Clave. Un vocabulario de la cultura y la sociedad*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión, 2000.
- WILLIS, P. Producción cultural no es lo mismo que reproducción cultural, que a su vez no es lo mismo que reproducción social, que tampoco es lo mismo que reproducción. En VELASCO LAILLO, H. y otros (Edit.). *Lecturas de antropología para educadores*. Madrid: Trotta, 1993, pp. 431-461.

WOLF, E. *Europa y la gente sin historia*. México: FCE, 1982.

ZAPATA, L. *La mano que acaricia la pobreza*. Etnografía del voluntariado. Buenos Aires: IDES-Antropofagia, 2005.

OTRAS FUENTES

Diario Río Negro

Diario La Nación

Diario Página 12

Revista El Pregón Rural. UATRE

Revista Salud Rural. OSPRERA

Documentos y folletería del RENATRE

Documentos y folletería de la Red de Mujeres de UATRE.

Documentos y folletería de la FUNBAPA.

Estadísticas del INDEC.

Informes y reglamentaciones on line del Ministerio de Trabajo de la Nación.
Disponibles en www.trabajo.gov.ar

Informes y reglamentaciones on line de la Secretaria de Fruticultura de Río Negro.
Disponibles en www.sefrn.gov.ar

Informes y reglamentaciones del SENASA. Disponibles en www.senasa.gov.ar.

Protocolos de BPA. Disponibles en <http://www.eurep.org/>

Certificadoras de BPA. Disponibles en www.argencert.com.ar;
www.bvqiorg.com.ar/certificaciones; www.ecologica.com.ar.

ESTE LIBRO HA SIDO POSIBLE GRACIAS AL TRABAJO DE:

Autoridades Universidad de Los Lagos

ÓSCAR GARRIDO ÁLVAREZ, Rector Universidad de Los Lagos PATRICK PUIGMAL, Vicerrector de Investigación y Postgrado SANDRA RÍOS NÚÑEZ, Directora de Investigación **Consejo**

Editorial

GONZALO DELAMAZA ESCOBAR, Doctor en Sociología DIANA KISS DE ALEJANDRO, Magíster en Comunicación PATRICK PUIGMAL, Doctor en Historia

NICOLE FRITZ SILVA,

Doctora © Internacional en Actividad Física y Salud JAIME RAU ACUÑA, Doctor en Ciencias Biológicas GONZALO MIRANDA HIRIART, Doctor en Salud Pública MITA

VALVASSORI, Doctora en Literaturas Comparadas ANDREA MINTE MÜZENMAYER, Doctora en Educación ROSARIO GARCÍA-HUIDOBRO MUNITA,

Doctora en Artes y Educación JORGE FERRADA SULLIVAN, Doctor en Filosofía

SERGIO TRABUCCO ZERAN,

Magíster en Estética y Teoría del Arte Contemporáneo RICARDO CASAS TEJEDA, Doctor

© en Ciencias Humanas **Comité Editorial Especializado**

Ciencias Sociales, Políticas, Económicas e Historia

GONZALO MIRANDA HIRIART, Doctor en Salud Pública PATRICK PUIGMAL, Doctor en Historia

JORGE MUÑOZ SOUGARRET, Doctor en Historia

MARCEL THEZÁ MANRÍQUEZ, Doctor en Ciencias Políticas FEDRA CUESTAS, Doctora en Filosofía

Comité Editorial

RICARDO CASAS TEJEDA, Director

CAROLINA CARILLANCA CARILLANCA,

Coordinadora editorial de libros GABRIELA BALBONTÍN STEFFEN, Editora

KIYEN CLAVERÍA AGUAS, Ilustradora

ALEXIS HERNÁNDEZ ESCOBAR, Director de arte

Área de Administración

DAISY OVANDO MILLAN,

Secretaria Vicerrectoría de Investigación y Postgrado CECILIA CÁRDENAS GARCÉS, Profesional de Apoyo de la Dirección de Investigación CRISTINA NAVARRO GARCÍA, Jefa Unidad Logística, Adquisiciones y Bodega FELIPE GATICA TRIVIÑO, Encargado de página web

Somos Libres, cuando queremos nos vamos
Sindicalismo, migrantes chilenos/as y “norteños”
en la fruticultura del norte de la Patagonia © Verónica Trpin

En su diseño se utilizaron las tipografías
Literata y Andada

Las ilustraciones fueron realizadas por
Kiyen Clavería Aguas.

RPI: 2020-A-1341
ISBN: 978-956-6043-10-2

Desde el Sur
cultivamos saberes, cosechamos libros

www.editorial.ulagos.cl
editorial@ulagos.cl

Cochrane 1070, Osorno