

La conformación del mercado de trabajo estacional vinculado al arándano en Entre Ríos, Argentina: Estrategias empresariales y mecanismos de regulación social*¹

*Clara Craviotti*¹

*Carlos Cattaneo*¹

*Paula Palacios*²

1. Introducción

Las modalidades que asumen los mercados de trabajo agropecuarios es una temática que tradicionalmente ha merecido la atención desde la literatura especializada: los trabajadores del campo, junto con el servicio doméstico, constituyen probablemente una de las categorías más vulnerables dentro del colectivo de trabajadores asalariados. La precariedad es una característica que define a ambos, a lo que se agrega en el caso de los primeros, la variabilidad estacional de los procesos de trabajo, que se traduce en una demanda cambiante de empleo.

Si por una parte la reestructuración de la agricultura en el marco de la globalización se expresó en tendencias modernizadoras de la producción, por la otra implicó la resignificación o refuncionalización de fenómenos de antigua data, impactando negativamente sobre ciertas capas de productores y trabajadores. (Neiman y otros, 2006). Precisamente uno de los rasgos salientes de los procesos de reestructuración agraria ha sido el incremento de la estacionalidad de las tareas, dando lugar al empleo de importantes volúmenes de trabajadores por períodos de tiempo cada vez más acotados. A las peculiaridades del ciclo “natural” de las

1 Artículo realizado en el marco del PIP 5070, financiado por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina.

2 Clara Craviotti: Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, Av. Córdoba 2122, 2ºPiso/1120, Buenos Aires, Argentina / Tel (5411) 43706161/ Email: ccraviotti@yahoo.com.

producciones se le agregaron entonces, innovaciones tecnológicas que agudizaron dicha estacionalidad. Sin embargo, este resultado no es casual, obedece a estrategias delineadas por los actores, a partir de una evaluación de las oportunidades y restricciones que el contexto les plantea. Circunstancias de mercado pueden justificar el escalonamiento de variedades, dando lugar a requerimientos de trabajo más continuos. También la decisión de mantener trabajadores calificados y/o confiables puede llevar a incorporar producciones que prolongan el ciclo laboral.

En este artículo nos centraremos en una actividad -el arándano o *blueberry*-, caracterizada por una marcada estacionalidad del trabajo zafra, que en gran medida está condicionada por la ventana comercial a la que apunta la producción argentina, la contraestación de los países desarrollados. Ello genera picos en la demanda de empleo que no pueden ser “contrarrestados” a través de tecnologías ahorradoras de mano de obra (mecanización) sin incurrir en costos elevados, y particularmente, sin afectar en forma decisiva la calidad de una fruta que es exportada en fresco. Por otra parte la vigencia de estándares en materia de sanidad y calidad repercute en el perfil de los trabajadores requeridos, generando consecuencias a nivel del mercado de trabajo.

Esta producción, novedosa para la Argentina, presenta características expansivas, por cuanto está aumentando el número de agentes y la superficie cultivada. Estos factores, junto con el hecho de tratarse de plantaciones jóvenes que aún no han alcanzado su potencial productivo, llevan a que los volúmenes obtenidos aumenten de año en año, y con ello la demanda de trabajadores.

En el caso de Entre Ríos, una de las principales zonas productoras del país, el cultivo del arándano se asienta en una economía local en la que se destaca la producción de citrus y la forestación, revistiendo importancia la primera de ellas en lo que refiere a la absorción de mano de obra. Es por ello que en este trabajo nos centraremos en las estrategias desplegadas por los productores de arándano para captar y retener trabajadores de acuerdo al perfil requerido, y en términos más generales, en algunos de los aspectos vinculados a la regulación del mercado de trabajo generado a partir de la “nueva” actividad, procurando visualizar en qué medida se configura un “mundo social” peculiar, o bien éste se solapa, hasta el punto de confundirse, con aquellos “mundos” laborales preexistentes en el área.

Carlos Cattaneo: Docente e investigador de la Cátedra de Extensión y Sociología Rurales, Facultad de Agronomía, UBA, Av. San Martín 4453, Buenos Aires, Argentina/ Tel. (5411) 4524-8082/Email: carcatta@netizen.com.ar.

Paula Palacios: Docente e investigadora del Centro de Investigaciones Geográficas, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de La Plata, Calle 48 entre 6 y 7, 8° Piso, of 834 (1900), Prov. Bs. As, Argentina . Email: epalacio@isis.unlp.edu.ar.

En nuestro análisis partimos de entrevistas a informantes clave pertenecientes a diferentes eslabones de la producción de arándano y al sector público local, así como de entrevistas efectuadas a una muestra de productores³, complementadas con la aproximación cualitativa obtenida de la realización de entrevistas a trabajadores, aún en proceso de análisis.

2. Mercados laborales locales y estrategias empresariales: Algunos aportes teóricos

La conformación de los mercados laborales no depende de factores exclusivamente económicos. Estos están socialmente regulados, con vistas a resolver un conjunto de contradicciones o tensiones que se expresan en diferentes planos: en la incorporación de la mano de obra al mercado de trabajo, en la asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, en su conversión en trabajo efectivo en el lugar de producción, y en la reproducción de la fuerza de trabajo. La regulación social del trabajo es, por su propia naturaleza, siempre imperfecta y contradictoria, abarcando acciones del Estado, prácticas de los hogares, instancias comunitarias y otras organizaciones e instituciones de la sociedad civil (Benencia y Quaranta, 2003).

Las aproximaciones sociológicas al mercado de trabajo destacan que éstos están conformados por actores, sujetos con historia e identidades, que pueden influir en las características peculiares que asumen. Desde estos enfoques, los mercados de trabajo se diferencian histórica y espacialmente. Se plantea entonces la necesidad de estudiar los procesos locales, así como las estrategias desplegadas por los distintos agentes. (Aparicio y Benencia, 1999; Neiman y otros, 2000)

Respecto a las estrategias empresariales, Alfaro (2003) propone analizar no sólo las dimensiones vinculadas a los costos productivos, a la organización del proceso de trabajo y a la gestión de la mano de obra, sino también incorporar aspectos socio-culturales propios del mundo social en que interactúan estos actores y los marcos institucionales locales que delimitan sus estrategias. Estos abarcan la regulación de la actividad y la legislación laboral, la capacidad de presión de los sindicatos y los rumbos de las prácticas gremiales. Desde el punto de vista operacional, la autora prioriza dos tipos de elecciones empresariales: la determinación de las formas de contratación de la mano de obra y la tercerización de la gestión de la misma. Ambos tipos de decisiones son relevantes para la configuración del empleo en un espacio local determinado, en

3 La información fue relevada a partir de entrevistas semi-estructuradas a productores, efectuadas entre los meses de abril y mayo de 2006. La muestra reunió un 57% de las explotaciones identificadas, abarcando un 67% de la superficie implantada con arándano.

tanto inciden en la continuidad y la calidad de los vínculos laborales predominantes.

Las estrategias empresariales para captar y seleccionar trabajadores y para asegurar su productividad y lealtad resultan particularmente relevantes en el caso del trabajo temporario, dada la existencia de intereses divergentes entre ambos tipos de actores, trabajador y empleador. Una vez contratado por día para cumplir una labor, está dentro del interés del primero prolongar la tarea lo más posible para disminuir el número de días sin empleo. Por otro lado, el productor necesita asegurarse la eficiencia del trabajador para reducir sus costos laborales. Las diferentes “soluciones” adoptadas en cada caso tienen sus costos y consecuencias, que pueden ser tanto financieros como sociales. (Ortiz, 1999)

Aproximaciones recientes a la temática consideran que las pautas de comportamiento empresarial en relación a la mano de obra pueden verse influenciadas por la orientación exportadora de la producción. En su trabajo relativo a la citricultura tucumana, Alfaro (2003) refiere que algunos trabajadores ocupantes de puestos de trabajo claves para el mantenimiento de la calidad son premiados con formas de pago jornalizadas o con contratos más estables; o bien el pago a destajo de la cosecha es complementado con un “plus” por calidad. Asimismo, algunas empresas empiezan a revisar su anterior estrategia de tercerización y a hacerse cargo de manera directa de la contratación de mano de obra, ya que les resulta conveniente retener para sí a trabajadores calificados y competentes.

En esta misma línea, Aparicio (2005) analiza las repercusiones de la incorporación de sistemas normativos de buenas prácticas agrícolas en las producciones orientadas a la exportación. Considera que su introducción influye en la modalidad de externalización de las cosechas, hacia sistemas más formales que se diferencian de los antiguos “enganchadores”; lleva a la incorporación de rigurosas prácticas de higiene, preservación de la salud de los trabajadores y prevención de accidentes, y a la generación de nuevos puestos de trabajo. Asimismo la trazabilidad, un aspecto incorporado por estos sistemas, haría más difícil eludir las registraciones del personal. Sin embargo, persiste el pago a destajo en las cosechas, complementado con castigos (más que incentivos) vinculados a la calidad, lo mismo que ciertos rasgos que caracterizan como precarios a los empleos de estas cadenas productivas.

Es importante visualizar que esta aproximación que enfatiza la influencia de las normas internacionales, podría ser vista como contradictoria con la tesis mencionada en un principio, que reafirma la importancia de las condiciones locales para la configuración de los mercados de trabajo. Resulta entonces un punto a evaluar la medida en que la inserción exportadora se combina con condiciones y procesos *localmente de-*

terminados, modificando la tradicional precariedad atribuida al trabajo temporario⁴, que afecta profundamente a quienes la sufren.

Otro punto de interés se vincula con la posible existencia de mercados laborales segmentados por la condición social del trabajador. El origen de los trabajadores, así como el género y la edad, constituyen dimensiones relevantes para el análisis en tanto son atributos dados, no modificables por los sujetos como es el caso del nivel de calificación.

Se trata de temáticas resaltadas por la bibliografía latinoamericana sobre la reestructuración de la agricultura. Lara Flores (1998) señala que si bien ésta ha tenido efectos diferentes sobre el uso de la fuerza de trabajo, se constata una tendencia a su feminización, sobre todo en las fases poscosecha y en aquellas que garantizan la calidad de los productos de nicho. Este tipo de mano de obra permite una gran flexibilidad cuantitativa y cualitativa y ofrece una gran disponibilidad para capacitarse y lograr cierta implicación en las tareas, porque en su mayoría son mujeres jóvenes, solteras, sin más alternativas de empleo local. Su condición de disponibilidad reduce el problema de la incertidumbre por parte del empleador. Asimismo, la segmentación en el mercado de trabajo fundada en el género se entrelaza con otras formas de segmentación, basadas en relaciones étnicas o generacionales.

Cavalcanti y Bendini (2001) destacan en base a casos de fruticultura de exportación que la incorporación de innovaciones tecnológicas aporta nuevas formas de organización del trabajo pero incrementa la diferenciación en los mercados laborales. Las nuevas modalidades productivas también amplían los flujos de trabajadores al aumentar los requerimientos de mano de obra, principalmente en época de cosecha. Ello puede incluir su desplazamiento temporal -movimiento pendular- o bien su rotación por diversos circuitos productivos y zonas agrícolas (Bendini y otros, 2007).

Teniendo en cuenta los aportes mencionados, a continuación nos detendremos en algunas características del proceso de trabajo en el arándano, en la medida en que éstas inciden en las estrategias delineadas por los productores en relación a la mano de obra.

3. El proceso de trabajo en la cosecha: estacionalidad e intermitencia

Las primeras plantaciones de arándano que se registran en la provincia de Entre Ríos datan de fines de la década pasada. El cultivo, favorecido por condiciones agro-ecológicas y por factores económicos

4 Esta proviene de su carácter inestable, de la carencia de derechos sociales, de trabajo y seguridad social, de la limitada sindicalización y la forma de pago empleada. Para algunos autores, se habría visto agudizada como consecuencia de la "competencia" representada por los desempleados urbanos, a partir de su inserción en tareas de baja calificación demandadas por los nuevos rubros agroindustriales. (Piñeiro, 1999)

(principalmente, la modificación de la paridad cambiaria operada desde los inicios del año 2002) se expandió rápidamente hasta cubrir unas 1.200 hectáreas, concentradas geográficamente en el departamento de Concordia. El carácter joven de las plantaciones determina que la gran mayoría de las mismas no se encuentren en su plenitud productiva, que se alcanza en la región alrededor del sexto año (Bolsa de Comercio de Córdoba, 2005).

Un rasgo particular de la zona es que las variedades producidas entran como primicia a partir del mes de octubre, época que coincide con el alza de precios en el mercado mundial; en este sentido la producción de la provincia de Entre Ríos junto con la de Córdoba, Santa Fe y Norte de Buenos Aires, ingresan aprovechando la segunda ventana de exportación y las más altas cotizaciones (Bolsa de Comercio de Córdoba, op. cit). Casi la totalidad de la producción se exporta a Estados Unidos y en menor medida al Reino Unido.

El ciclo anual de trabajo agrícola en el arándano requiere un volumen significativo de mano de obra, con un pico de máxima demanda durante la cosecha. En Concordia esta tarea se realiza entre octubre y noviembre y suele prolongarse hasta fines de diciembre-principios de enero por efectos climáticos. La recolección se efectúa manualmente durante una jornada de trabajo de 8 horas diarias que puede extenderse una o dos horas más en función de la cantidad de fruta.

La temporada de cosecha tiene momentos de intenso trabajo y otros en que el ritmo decae. Estas fluctuaciones se relacionan con la maduración del fruto y la rapidez con que se deteriora, es por eso que demanda una cantidad importante de mano de obra que varía diaria y mensualmente, con un período de mayor concentración en el mes de noviembre. La maduración despereja obliga a los cosecheros a realizar varias pasadas por la misma planta, recolectando sólo aquellos frutos que estén en su estado óptimo de madurez, particularidad que le resta eficiencia a la labor de cosecha e incrementa la necesidad de personal. Es decir que el trabajo en la cosecha se caracteriza por una intermitencia marcada en la demanda de trabajadores, situación que lleva a la necesidad de contar con mano de obra segura y en el momento oportuno, con volúmenes que a veces resultan difíciles de estimar.

“...porque hoy por ejemplo me hacían falta 120 personas y no se si llegamos. Este trabajo de cosecha es muy diferente al resto porque no se puede contar todos los días con 100, o 120 personas. Hoy tenemos 120 y mañana podemos llegar a necesitar 350 personas”. (Entrevista a Empresa de Servicios de Cosecha, octubre de 2006).

“No es que tomo 30 y me quedo con los 30 por dos meses. No es que la gente que esté desocupada va a trabajar 60 días segui-

dos. Hoy empezás a cosechar con 10, hacés todo un repaso del campo, un segundo repaso a los 7 días, otro a los 7 días y después se empieza a achicar. Cuando se termina el día de cosecha decís, mañana vienen 9”. (Entrevista a informante clave, administrador de establecimiento, noviembre de 2005).

Los informantes clave estiman necesario una dotación media de 10 personas por hectárea durante dos meses, no obstante debe tenerse en cuenta que en la actualidad la productividad promedio es baja por la edad de las plantaciones; se estima que dentro de 6 años se necesitarán unos 20 cosecheros por hectárea (Vera, 2005).

El trabajo de cosecha es controlado por un capataz de cuadrilla y/o un encargado de quinta que indica el estado de maduración del fruto para su recolección y la cantidad de pasadas diarias que hacen falta. Además al ingresar a la quinta y durante la jornada de trabajo se exige a los trabajadores el cumplimiento de normas de buenas prácticas agrícolas⁵, debido a que la fruta no tiene tratamiento posterior a la cosecha y a que es un producto que se destina principalmente a la exportación.

“Esta es una fruta que no tiene un proceso de higienización en el empaque como el citrus, porque si se le saca la cera natural no sirve. Normalmente la gente que compra la fruta son americanos y los que vienen a inspeccionar las compras son americanos, entonces tengo que mostrar gente bien arreglada, bien presentada. Las quintas están impecables, no como en el citrus. Las mujeres por ejemplo, uñas cortas, sin pintura, con el pelo recogido.” (Entrevista a Empresa de Servicio, octubre 2006).

4. Mercados de trabajo regionales: arándano y citrus

Como expresamos más arriba, la producción de arándano en la provincia de Entre Ríos se asienta en una economía regional en la que se destaca la producción de cítricos, fundamentalmente naranjas y mandarinas para consumo en fresco. Desde sus inicios el consumo de fruta para el mercado interno fue el soporte de la actividad citrícola, sin embargo desde mediados de la década de los noventa el sector exportador a través de las grandes empresas de empaque y comercialización para el mercado externo con integración hacia atrás y adelante, dinamiza el crecimiento de la agroindustria, estableciendo las pautas tecnológicas que influyen en forma directa e indirecta en la organización del trabajo y control de calidad del producto, es decir representan el núcleo que moto-

⁵ Teniendo en cuenta los requerimientos de los compradores, algunas de las exigencias planteadas al personal son: la obligatoriedad de tener las uñas cortas, desinfectarse las manos y los zapatos al ingresar al lugar de cosecha y la prohibición de utilizar perfume y anillos, de fumar durante la cosecha, tomar alcohol, tirar y comer fruta, comer en el lugar de cosecha, etc. (extraído del Instructivo para el personal de cosecha de la empresa Blueberries, 2006).

riza a toda la cadena productiva a la vez que permite su reproducción (Tadeo, Palacios y Torres; 2006).

Igual que el arándano, el mercado de trabajo cítrico requiere en la etapa agrícola y de acondicionamiento de la fruta de importantes volúmenes de mano de obra principalmente de carácter estacional. No obstante, en la actualidad existe una tendencia hacia la desestacionalización de la actividad de cosecha y acondicionamiento debido a la existencia de nuevas variedades. La demanda de mano de obra comienza en febrero-marzo para las variedades tempranas, se intensifica hasta fines de septiembre con picos máximos entre junio y julio, y se extiende hasta octubre-noviembre por las variedades tardías.⁶

La contratación de mano de obra se realiza generalmente a través de alguna forma de intermediación, práctica que se ha acentuado en los últimos años con algunas variantes, en términos de una mayor formalización de las empresas de servicios agropecuarios. La jornada de trabajo por Convenio Colectivo de Trabajo⁷ es de 8 horas diarias y 48 horas semanales; en caso de necesidad se puede convenir con anticipación una duración inferior o superior sin exceder las 10 horas. Sin embargo, algunas condiciones climáticas como el rocío, la niebla o la lluvia impiden extender las horas diarias de trabajo cuando se realiza la cosecha de fruta de exportación, debido a una mayor exigencia en la calidad del producto. El pago del salario es a destajo y generalmente se efectiviza por quincena; las partes pactan un jornal básico firmado por Convenio⁸ -que puede ser complementado con incentivos en función de la productividad- (Tadeo y Palacios, 2004).

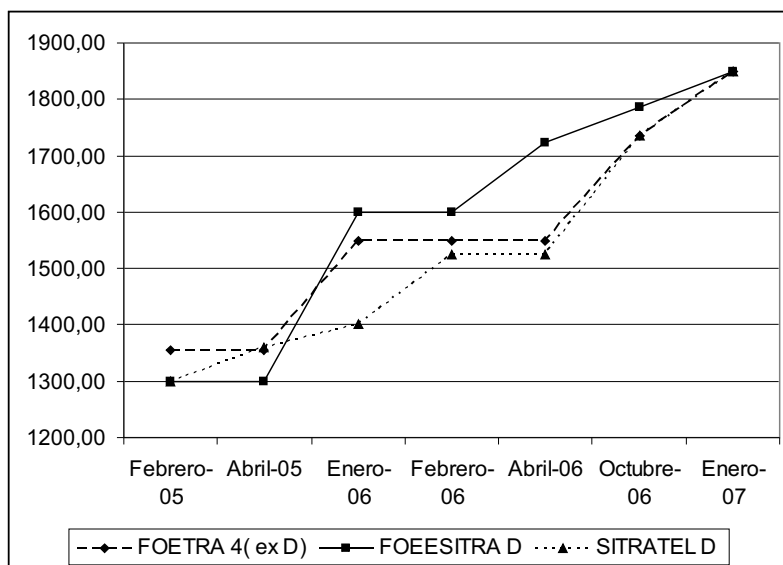
Las características descriptas del cultivo de citrus y arándano permiten plantear una continuidad en el ciclo anual de trabajo de ambas producciones. Como la recolección del arándano comienza en forma casi simultánea con la finalización de la cosecha del citrus de exportación (ver gráfico), se les presenta a los trabajadores la oportunidad de complementar una cosecha con otra y mantener su condición de empleados, además de capitalizar los saberes aprendidos en esta actividad.

6 La actividad en las plantas de empaque coincide con la de cosecha con algunas variantes en ritmos y tiempo de trabajo, siendo los meses de mayo a octubre los de máxima actividad, época en que aprovecha la ventana comercial que abre la Unión Europea por ser un producto que también arriba a ese mercado en contraestación.

7 Convenio Colectivo de Trabajo N° 217/93 "*Condiciones de trabajo para el personal de cosecha y empaque de frutas cítricas en las provincias de Entre Ríos y Corrientes*". Por el sector empresarial firmaron el Convenio la Asociación de Citricultores y Empacadores de Chajarí, la Asociación de Citricultores de Concordia y la Asociación Citricultores Unidos de Monte Caseros; por el sector sindical el Sindicato Obrero de la Fruta, de alcance regional.

8 El jornal básico del trabajador cosechero para 2005 era de \$22,89 - equivalente a U\$S 7,63- (Sindicato Obrero de la Fruta de Entre Ríos y Corrientes, escala salarial a partir del 1° de abril de 2005)

Gráfico N° 1



“...Lo que permite eso es que mucha gente que trabajó en el citrus toda la vida en Concordia se iba en noviembre al durazno a San Pedro (partido ubicado en la provincia de Buenos Aires). Toda esa gente se queda, y empalman (con el arándano), luego en enero se van al valle de Río Negro, por lo menos se quedan en la casa dos meses más”. (Entrevista a informante clave, administrador de establecimiento, noviembre de 2005).

Este *circuito de trabajo* entre los dos cultivos involucraría cada año a más trabajadores. El ciclo comienza en enero-febrero con la “descarga” de los cítricos, luego sigue la cosecha de ese cultivo para empalmar con la de arándanos y continuar con la poda y diversas tareas culturales en las quintas arandaneras⁹. La concatenación de actividades también favorece a los distintos agentes que contratan mano de obra. Los productores que diversifican cítricos con arándano y las empresas de servicios que proveen personal en ambas cosechas pueden disponer de la misma mano de obra al combinar las dos producciones.¹⁰

9 Las estimaciones acerca de la demanda de trabajadores para la campaña 2007/2008 en el área estudiada son 1.800 puestos de trabajo permanentes, 7.000 cosecheros y 3.500 trabajadores para la poda de las plantas hasta fin de año. No necesariamente los segundos pasan a desempeñarse como podadores, en virtud de la calificación diferencial asociada a esta tarea.

10 En el caso de las empresas de servicios se destaca que algunas han trabajado previamente en el citrus por lo que son conocidas en la zona, esta particularidad facilita la captación de personal porque muchas veces son los mismos trabajadores los que recurren a ellas y se ofrecen para trabajar en el arándano cuando termina la cosecha del citrus.

La continuidad del ciclo agrario, los saberes aprendidos y algunas características del perfil del trabajador favorecen la inserción de los cosecheros del citrus en el arándano, no obstante el marco regulatorio de ambas producciones constituye un elemento que tiende a complejizar el escenario en que se desenvuelven las relaciones empleador-trabajador y se convierte en un factor disociativo que dificulta la unificación del mercado de trabajo. En la actividad citrícola el trabajo de zafra está encuadrado dentro de un *Convenio Colectivo* de alcance regional firmado por agentes locales y regionales, mientras que para el arándano rige un *Acuerdo* con ámbito de aplicación nacional -excepto la provincia de Tucumán- rubricado por dos entidades nacionales y homologado por el Estado.¹¹ Es decir que los trabajadores que alternan las dos cosechas permanecen bajo la jurisdicción del Sindicato Obrero de la Fruta (SOF) durante el lapso de tiempo que abarca la recolección del citrus y de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) en los meses que trabajan en el arándano, esta situación resulta sumamente dificultosa para los empleadores a la hora de cumplimentar administrativamente los requisitos exigidos para incorporar al personal en relación de dependencia. El trabajador que alterna ambas cosechas también se ve perjudicado por esta realidad debido a que con el cambio de afiliación sindical pierde la cobertura médico-asistencial proveniente de la obra social.¹² Además, si se tiene en cuenta el *circuito* que ha comenzado a delinearse, los cosecheros tendrían que estar cambiando permanentemente de sindicato y consecuentemente de obra social.

Otro aspecto que difiere en ambos marcos regulatorios se vincula con el estatus que adquiere el trabajador zafral en relación a la permanencia y continuidad laboral. En la actividad citrícola el contrato de trabajo de zafra se rige por las modalidades de contratación contempladas en la Ley Régimen de Contrato de Trabajo (LCT) y en la Ley de Empleo (LE), otorgando al trabajador zafral la figura de *permanente discontinuo*¹³. Se le concede a partir de la primera temporada de su contratación todos los derechos que la ley confiere a los trabajadores permanentes de prestación continua, esto quiere decir que al comienzo de cada campaña se renueva el derecho que tiene el trabajador a retomar su empleo y la

11 "*Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Salarios para la Actividad de Arándanos*", Resolución 39/2005, firmado entre la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y la Cámara Argentina de Productores de Arándanos y otros Berries (CAPAB).

12 En el citrus gozan de este beneficio desde el segundo mes de trabajo y hasta un mes después de finalizada la relación laboral; luego pueden optar por seguir aportando en forma particular siempre que mantengan la situación de dependencia (Convenio Colectivo de Trabajo N° 217/93). En el arándano los trabajadores quedan habilitados para utilizar la obra social recién al segundo mes de trabajo, esto se revierte en una falta de cobertura dado que el grueso de la cosecha generalmente se realiza en menos de 60 días (Resolución 39/2005).

13 La Ley N° 23.808/90 incorpora a los trabajadores temporarios ocupados en tareas de cosecha y/o empaque de frutas a la Ley 20.744/74, Régimen Nacional de Contrato de Trabajo.

obligatoriedad del empleador de convocarlo (Art. 96/97 LCT 20.744/76, modif. por el art. 66 de la Ley de Empleo 24.013/91).

En el arándano el trabajo zafral se rige por la ley 22.248/80, Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA), que excluye a los trabajadores de cosecha y empaque de frutas. En este punto surgen algunos interrogantes: ¿Cómo se resuelve para el trabajador temporario la estabilidad en el puesto de trabajo visto el carácter cíclico y discontinuo de la actividad?, o ¿Cómo se computa la antigüedad si el RNTA considera tiempo de servicio al efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación? Por otra parte, como en el Acuerdo el período de prueba del trabajador en el puesto de trabajo es de 90 días y la cosecha tiene una duración inferior siempre *están comenzando* la relación laboral.¹⁴

5. Estrategias empresarias en un mercado de trabajo en formación

Las estrategias que adoptan los productores de arándano en relación a la mano de obra, se desprenden de la priorización de objetivos que establecen en cuanto a la conformación de la relación capital-trabajo en sus explotaciones. Dichos objetivos se refieren a:

- a) conseguir la mano de obra suficiente, tanto en cantidad como en calidad.
- b) abaratar el costo de la retribución de la fuerza de trabajo.
- c) facilitar la gestión de las explotaciones.

La situación deseable por los productores estaría dada por el cumplimiento simultáneo de estos tres objetivos, aunque la misma está en la práctica condicionada por las propias características de las tareas a realizar, las formas particulares que adopta la relación capital-trabajo, y, de manera relevante, por las condiciones del contexto. Si bien los agentes que encaran la producción de arándano son en gran medida de origen extra-local y extra-agropecuario, al asentarse en una zona con tradición citrícola consideran las características asociadas a dicho mercado de trabajo para la configuración de sus estrategias.

Ello se aplica particularmente a la fase de cosecha, donde los requerimientos de personal son elevados, pero por períodos de tiempo relativamente acotados y variables, en función de la intermitencia de la recolección que fuera mencionada en el apartado anterior. Para ello, inicialmente se apuntó a despertar el interés de los potenciales trabajado-

¹⁴ Respecto a la indemnización por despido el convenio arandano se rige por la ley N° 22.248 que contempla dos situaciones (Art. 76): al trabajador permanente se lo indemniza con un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción superior a los seis meses; al no permanente le corresponde una indemnización sustitutiva equivalente al 5%. Al abonársele al trabajador cosechero ese porcentaje al finalizar la zafra, se da por terminada la relación laboral perdiendo de este modo la estabilidad en el puesto.

res, a través de la oferta de cursos de capacitación y la búsqueda de mecanismos tendientes a favorecer la inserción de beneficiarios del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados.¹⁵

El perfil del trabajador considerado “óptimo” por estos productores combina origen rural, condición femenina y juventud. El origen rural es asociado con la capacidad de resistir el trabajo a la intemperie, el sol y el calor que caracteriza a una cosecha llevada a cabo durante fines de la primavera y comienzos del verano, donde las temperaturas alcanzan con facilidad los 38° C.

“...el criterio mío, primero es gente que esté cerca de la propiedad, rural totalmente, yo Concordia evito, tengo la mitad de la gente de la quinta para dentro, y el resto de Villa Adela, que es un pueblito de Concordia, porque es gente acostumbrada al trabajo de campo, de quinta, no es la gente de ciudad que hoy en día podés llevar 2000, pero no están acostumbrados a estar al sol, es una pavada pero es muy importante”. (Entrevista a productor, 2006, caso N° 12).

“La gente que vive en el campo trabaja mucho mejor y es mucho más fácil de manejar que una persona que está acostumbrada a la ciudad” (Entrevista a productor, 2006, Caso N° 1).

La valorización del origen rural no siempre es referida a una experiencia previa en la cosecha del citrus. Varios entrevistados indicaron que el perfil del cosechero cítrico es más “tosco”; a pesar de ello, discriminan positivamente a quienes se desempeñaron en citrus de exportación y en la fase de empaque (ambas características asociadas a una mayor calificación).

“Muchos son cosechadores, toda esta gente de la Criolla (localidad del departamento Concordia) son cosechadores de naranja de toda la vida, es más fácil, lo que pasa es que al cítrico va a cosechar por ahí gente más rústica, acá es un trabajo un poco más delicado, la fruta es más delicada”. (Entrevista a productor, 2006, caso N° 9).

15 Se trata de un subsidio mensual de \$150 (US\$ 47,16) otorgado por el Estado a los jefes o jefas de familia que no tengan empleo y posean hijos a cargo. A solicitud de los productores, tanto el municipio de la ciudad de Concordia como el Ministerio de Trabajo provincial llevaron adelante las gestiones que permitieron extender un convenio marco de la ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social) al arándano. El municipio ha efectuado actividades de difusión tendientes a fortalecer la inscripción de interesados, y ha armado una oficina de empleo donde confecciona la historia laboral de cada beneficiario. También ha extendido certificados a los potenciales trabajadores, acreditando su asistencia a las actividades de capacitación efectuadas conjuntamente con el INTA y APAMA (Asociación de Productores de Arándano de la Mesopotamia Argentina, que reúne a los productores de las provincias de Entre Ríos y Corrientes).

“Mucho personal que trabaja en la cosecha de exportación cítrica (que es más selectiva que la destinada al mercado interno) tiene el perfil para trabajar en la cosecha del arándano. Después hay otro segmento, conformado por amas de casa desocupadas o hijas que abandonaron el secundario”. (Entrevista a informante clave de INTA, 2005).

La contratación de mujeres obedece a la atribución de una mayor delicadeza en el manipuleo de la fruta, aunque en algunos casos aparece asociada a otras características -como su mayor implicación en el trabajo- y también a su condición de fuerza de trabajo secundaria, disponible para los escasos meses que dura la cosecha:

“Yo prefiero mujeres cuando son tareas que requieren la calidad de la mano de una mujer (...) inclusive las mujeres son más dóciles para tener trato y se comprometen más”. (Entrevista a productor, caso N° 18, 2006).

“Por comentarios, dicen que las mujeres son mucho más cuidadosas al momento de hacer la cosecha, como son trabajos muy temporarios, hay una oferta mayor, los hombres están más ocupados en trabajos continuos, la mujer durante esos dos meses se las arregla para dejar sus hijos con alguien”. (Entrevista a productor, caso N° 2, 2006).

A pesar de la preferencia por el género femenino, ha ido aumentando la contratación de hombres para la cosecha, situación que puede estar relacionada con el aumento en la demanda de mano de obra y una mejor resistencia a las condiciones climáticas. Señala al respecto un administrador de un establecimiento: *“un día de calor como hoy aguantan más los hombres que las mujeres. Las que se desmayan son las mujeres. También puede ser porque hay chicas que no trabajan todo el año y trabajan en esto.”* (Entrevista a informante clave, administrador de establecimiento, 2005)

La misma escasez de trabajadores ha llevado a flexibilizar no sólo los requerimientos de género sino también el origen rural. Hay que tener en cuenta que Concordia es un departamento donde el 89,4% de la población es urbana, por lo tanto el espacio rural como reserva de mano de obra es rápidamente agotado:

“Yo traté de juntar gente de campo de la zona, pero es difícil porque hay muchos arandaneros, está todo tomado. No me quedó otra que recurrir a barrios periféricos de Concordia, tratando de que sea recomendado, lo traíamos al campo y lo íbamos probando.” (Entrevista a productor, Caso No.1, 2006).

“Los rurales ya no quedan más. Lo que es empleado de campo, son todos rurales, lo que es cosecha apuntamos bastante más a personas más urbanas, mucho a mujeres y a gente joven, que es

la que está más desocupada, que le interesa durante 2 o 3 meses hacerse una buena changa y ganarse unos buenos pesos. La mayoría son amas de casa, pueden conseguir durante esos meses una hermana o una madre que le cuide los hijos. Apuntamos a eso para no competir, y es el único sector que está quedando libre.” (Entrevista inf. clave, asesor de un establecimiento de arándanos, 2005).

De hecho, muchos productores indicaron que en la actualidad no existe un proceso real de selección de los trabajadores, se emplea a los que se consigue y se los prueba en el trabajo. Esta percepción de escasez de mano de obra lleva a pensar que con el tiempo el mercado de trabajo va a cambiar tanto en lo referido al radio de reclutamiento, como en lo vinculado a los mecanismos de contratación a emplear para captarla (forma de pago y recurrencia a empresas de servicios). Actualmente se contrata mano de obra rural y de la aglomeración Concordia; sólo se mencionaron casos puntuales que parcialmente recurrieron a trabajadores extra-locales, provenientes de las provincias de Santiago del Estero y Misiones.

En cuanto a la forma de pago empleado, el análisis de la muestra de productores revela que éstos se reparten entre el pago del jornal básico establecido en el Acuerdo y el del jornal complementado con un incentivo a partir de cierta cantidad de kilos cosechados. Tanto la exigencia de un mínimo de kilos cosechados (cuando se paga por jornal) como la presencia de incentivos por productividad estarían indicando una menor importancia de la calidad como criterio de remuneración de los trabajadores, posibilitada por la fuerte demanda del producto al momento de ser efectuado este análisis y la percepción de relativa escasez de trabajadores de cosecha¹⁶.

Se observa en el Cuadro N° 1 que la forma de pago empleada no aparece asociada con el tamaño de la explotación. Un aspecto importante es el momento de la cosecha y la antigüedad de la plantación, que inciden en la cantidad de fruta a ser cosechada. Es decir, cuando la fruta es escasa, se tiende a pagar por jornal.

La cantidad de fruta disponible condiciona también el “piso” o umbral a partir del cual se establece el pago del incentivo por productividad. Uno de los casos analizados lo fijó en 8 bandejas -cada una reúne aproximadamente 2 kg. de producto- para la cosecha 2005/6, elevándolo a 11 bandejas para la cosecha 2006/7. Si bien existen variantes según el productor, en todos los casos relevados el mínimo se elevó de la cose-

¹⁶ Se ha indicado que la presencia de dispositivos sociales o técnicos de control del trabajo puede permitir la obtención de productos de calidad a pesar de la existencia de sistemas de remuneración a destajo (Benencia y Quaranta, 2003). Sin embargo, en el caso estudiado no se constató la implementación de “castigos” por menor calidad de fruta cosechada u otros dispositivos similares.

cha pasada a la actual, lo que puede vincularse no sólo con una mayor disponibilidad de fruta en función de una mayor edad de las plantaciones, sino también con el aumento del básico de Convenio y su repercusión en los “costos” laborales.

| CUADRO N° 1 | | | | | | |
|---|--------------------|--------------------------|------------------|------------------|--------------|-------|
| Forma de pago en la cosecha 2005/6 según superficie implantada con arándano | | | | | | |
| | | Superficie con arándanos | | | | Total |
| | | Menos de 10 ha. | Entre 10 y 20 ha | Entre 21 y 50 ha | Más de 50 ha | |
| Forma de pago en cosecha | Jornal | 3 | 0 | 3 | 0 | 6 |
| | Jornal + incentivo | 0 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| | Jornal + premios | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | Otro | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | No cosechó | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| Total | | 8 | 4 | 6 | 2 | 20 |

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a productores, año 2006

El jornal de cosecha del citrus constituye un parámetro de referencia de los productores, a pesar de que ambas cosechas pueden llegar a superponerse poco en sus requerimientos laborales. Este dato nos revela la vinculación existente entre ambos mercados de trabajo.

“El jornal lo tiene UATRE en 29,50 menos descuentos 24, y el sindicato de la fruta 30,43. Nosotros acá tomamos 30,43 como básico.” (Entrevista a inf. clave, administrador de establecimiento de arándanos, 2005).¹⁷

“Se va tener que traer gente de afuera... y la otra, si el precio es alto, pagarles más de lo que ganan cosechando citrus.” (Entrevista a productor, caso No. 2, 2006).

Existe una fuerte percepción entre los productores de que el mercado de trabajo en el arándano evolucionará desde el pago del jornal básico hacia la fijación de incentivos, para poder captar mayores contingentes de trabajadores. El temor existente entre los productores, en relación a que los salarios “se disparen”, los ha llevado inclusive a intentar meca-

¹⁷ El tipo de cambio prevaleciente en ese año era de aproximadamente 3\$ =1US\$.

nismos informales de coordinación, que incluyeron a productores citrícolas.

“Hemos hecho unos trabajos con la Federación de Citrus, informando los productos que usamos cada uno, hablando la parte laboral entre todos para ver si unificábamos criterios, porque el temor de ellos es, porque el arándano valga, UD. sale a pagar cualquier cosa y arruine el mercado. Eso desvirtúa, porque hoy lo podés pagar y dentro de cuatro años no, y arruinás la zona. El citricultor está mal parado, la actividad está mal y la terminás ... En cosecha ellos pagan por tanto, 50 centavos el cajón, el que es rápido saca 70\$. Cosechando Valencia Latte, que es lo de esta época, no quieren venir al arándano, si saca 40\$ cualquiera y trabajan 3 horas y media o 4, porque baja el rocío a las 11.(...) El arándano va a tener que pagar más, no le queda otra (...) Vos no te podés dar el lujo de no cosechar porque te falta gente.” (Entrevista a inf. clave, administrador de establecimiento de arándanos, 2005).

Otro de los aspectos que forma parte de las estrategias empresariales se refiere a la “tercerización” de la mano de obra. Se trata de un fenómeno que ha ido adquiriendo importancia creciente en diversas empresas, llegando en años recientes a ser significativo en las agropecuarias. Si bien la tercerización surge originalmente para reemplazar el uso de mano de obra propia en actividades consideradas “periféricas” en el accionar de las empresas (mantenimiento, transporte, seguridad, limpieza, etc.), ha ido progresivamente avanzando hacia aquellas otras que constituyen el núcleo de la actividad de las mismas, responsables a su vez en gran medida de la performance económica de dichas organizaciones¹⁸. La definición en cada rubro productivo en particular de qué actividades son consideradas periféricas y cuáles estratégicas, y la forma que asume la tercerización en estas últimas, son decisivas a la hora de analizar la conveniencia o no de tercerizar¹⁹. Sin embargo, al ser el arándano un producto consumido en fresco, donde el acondicionamiento/procesamiento es mínimo, se plantean límites a las estrategias de tercerización

18 Los aspectos relacionados a la especialización y a las economías de escala parecen ser algunas de las causas más plausibles que explican la tercerización en esas actividades periféricas, mientras que la consideración de los aspectos vinculados al contexto en donde la actividad productiva se lleva a cabo y, básicamente, la velocidad con que se producen los cambios y transformaciones en el mismo -que generan a su vez condiciones de inestabilidad y menor previsibilidad- podrían contarse entre aquellos factores que contribuirían a explicar el progresivo avance de la tercerización en las actividades “centrales” de una organización.

19 Algunos autores distinguen dentro de las estratégicas entre actividades clave pero factibles de ser tercerizadas y otras que resultan críticas para asegurar la competitividad de las empresas y que, en principio, no debieran tercerizarse, debiendo aquí asegurarse las mismas la construcción de capacidades únicas y diferenciales en una perspectiva de mediano plazo (Rubinztein, 2006).

de fases del proceso productivo mismo, que siguen siendo claves para lograr la calidad de la fruta demandada por los mercados internacionales.

Teniendo en cuenta los objetivos que moldean las estrategias de los productores, podemos inferir que la recurrencia a contratistas de mano de obra, fundamentalmente para la etapa de cosecha, aporta positivamente al objetivo de disponer de trabajadores en cantidad suficiente y afrontar los requerimientos de la misma en un período de tiempo relativamente corto y acotado (véase el punto 2, referido a los procesos de trabajo). También contribuye de manera significativa a facilitar la gestión de las explotaciones en cuanto a las implicancias de la relación capital-trabajo anteriormente señalada.

En cambio, el aporte podría ser considerado negativo si tenemos en cuenta otros objetivos ya señalados: la disminución del peso del factor mano de obra en la estructura de costos de la explotación y la posibilidad de disponer de mano de obra más calificada. En lo que hace al primero de los factores, el costo de la mano de obra prácticamente se duplica para el productor que terceriza, si bien el monto abonado incluye gastos de reclutamiento y supervisión, administrativos y logísticos que de otra forma el productor tendría que asumir de manera directa. En lo referente al segundo de los factores, la calificación de la mano de obra, el hecho de que las empresas de servicios agropecuarios que operan en la zona desarrollen sus tareas únicamente en citrus y arándano implicaría una “especialización” funcional a los requerimientos de los productores, sin embargo, esta condición todavía no se estaría manifestando en la práctica.²⁰ Muchos de ellos aluden a que la mano de obra tercerizada “rinde menos” que la contratada directamente, justificando de este modo el pago del básico únicamente en lugar del básico complementado por un plus por productividad, que aplican en el caso de la mano de obra propia.

Si pasamos a considerar un conjunto de variables diferenciadoras (por ejemplo, la superficie implantada con arándano y la presencia o ausencia de capital local en los emprendimientos) es posible identificar comportamientos distintivos en los productores en relación a la tercerización. En primer lugar, el porcentaje de éstos que tiende a tercerizar la cosecha, ya sea de forma parcial o total, aumenta a medida que se incrementa la superficie implantada, siendo mayoría en el estrato superior a las 20 hectáreas implantadas. En cambio, en el estrato inferior a las 10 hectáreas ninguna explotación tercerizó las actividades de cosecha.

²⁰ Si bien en líneas generales los productores consideran que los trabajadores que vienen del citrus poseen una mayor calificación para las labores a realizar en el cultivo del arándano, destacan particularmente la misma cuando, además de contar con estos antecedentes, los trabajadores residen en las colonias. Esta doble condición de parte del trabajador (antecedentes en actividades productivas/residencia rural) parecería darse con menor frecuencia en los trabajadores que integran las empresas de servicios.

Por su parte, aquellas explotaciones que tienen una importante superficie implantada, mayor a las 40 hectáreas -recordemos la intensividad de este cultivo-, recurren a múltiples formas para captar la mano de obra necesaria, manifestando los productores en muchos casos “no tener opción” y viéndose obligados a recurrir tanto a mano de obra propia como a tercerizada. Si bien en muchos casos esta situación los lleva a no poder satisfacer un determinado nivel de calificación en la mano de obra que se utiliza, el desarrollo de actividades de capacitación para los cosecheros pasa a ser uno de los mecanismos elegidos con el propósito de disminuir ese déficit.

También es importante destacar que en algunos casos se presta atención al hecho de no depender exclusivamente de una sola fuente de provisión de mano de obra. Al respecto, el responsable de una plantación de 105 hectáreas manifestó que su objetivo era *“captar toda la mano de obra que pudiera” a efectos de “no depender únicamente de la empresa de servicios”, aunque destacaba que “tenés que caer sí o sí porque es imposible conseguir tanta gente”.*

Si tomamos en cuenta el origen del capital de las empresas, encontramos que aquellas explotaciones de capitales de origen local no recurren prácticamente a la tercerización, mientras que la tendencia se invierte al tomar en cuenta el capital de origen nacional extralocal. En estas empresas sus responsables o administradores rescatan las ventajas que tiene la tercerización, no sólo para cubrir la demanda de mano de obra, sino también como un mecanismo que les evita tener que lidiar con “los problemas” relacionados con la contratación propia y la complejización de la gestión de la explotación que ello lleva implícito, básicamente, en lo que hace al trabajo con mucho personal en períodos muy cortos. En estas explotaciones cuyos propietarios no residen en la localidad, se emplearían entonces estrategias menos “personalizadas” de captación de mano de obra, no sólo la recurrencia a empresas de servicios, sino también a la nómina de beneficiarios locales del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, la difusión de pedidos de trabajadores por medios radiales, etc., frente a otro tipo de modalidades, como acudir al encargado del establecimiento.

6. Conclusiones

En este artículo se partió de la base de que los mercados de trabajo están socialmente regulados, incidiendo en ello tanto las acciones del Estado como las estrategias de los actores. Hemos centrado la mirada en la importancia que revisten las prácticas empresariales para la configuración de un mercado de trabajo en un espacio local determinado, la producción de arándano en la provincia de Entre Ríos, y en un aspecto central de dicha regulación, la incorporación de mano de obra al mercado de trabajo.

Se puede argumentar que en el caso estudiado las estrategias empresariales asumen por una parte cierto carácter colectivo, en tanto se hace referencia al establecimiento de acuerdos entre algunos productores, por ejemplo, para definir los niveles de remuneración a abonar. Sin embargo, ciertas características de la cosecha de este producto -su escasa duración e intermitencia- agudizan la competencia entre éstos para captar la mano de obra, por lo que las estrategias son finalmente delineadas en forma individual. Para hacerlo los productores tienen en cuenta la oferta y demanda de trabajadores, no sólo para el arándano, sino para el conjunto de actividades eventuales de baja calificación formal, como puede ser la cosecha del citrus, así como los marcos regulatorios existentes en una y otra actividad.

La existencia de convenios laborales con pautas y contrapartes diferentes, afecta por el momento una posible unificación del mercado de trabajo. Así, el marco legal que regula el trabajo en el arándano estaría representando condiciones más desfavorables para el trabajador, especialmente en una perspectiva que va más allá del corto plazo, en comparación con el que regula una actividad tradicional en la zona, el citrus. En este sentido, la inserción exportadora del primero por el momento no estaría modificando ciertos rasgos de precariedad tradicionalmente atribuida al trabajo temporario en el agro.

Como elementos que favorecen la unificación del mercado de trabajo, cabe destacar la continuidad del ciclo de trabajo entre ambas cosechas y el solapamiento existente a nivel de la mano de obra, si bien el mismo no es total. A ello se suma la participación de las empresas de servicios como agentes de intermediación, que aprovechan esas ventajas al combinar las dos producciones.

En el caso particular del arándano, al tratarse de un mercado de trabajo en formación, las estrategias empresariales desplegadas para reclutar y gestionar la mano de obra son cambiantes e inestables, agudizando el carácter de por sí imperfecto y contradictorio que reviste la regulación social del trabajo. Al momento de ser efectuado este análisis, si bien se valoraban positivamente ciertas características asociadas a la condición social de los trabajadores de cosecha -como el género femenino, su origen rural y juventud-. no se verificaba una real selección de los mismos. Cierta segmentación inicial del mercado de trabajo asociada al género se habría ido suavizando con el tiempo, en función de la percepción empresarial de la relativa "escasez" de trabajadores.

Tampoco se constataba una opción por formas de remuneración que tuvieran en cuenta la calificación del trabajador, expresada en la calidad -y no la cantidad- de la fruta cosechada. Ello se vincula con la alta demanda del producto existente en el mercado de contra-estación, que puede modificarse en mercados más saturados, necesariamente más selectivos.

En esta hipotética situación, cabe preguntarse si ello repercutirá sobre la forma de pago y la tendencia hacia la tercerización de la mano de obra de cosecha, implicando el pago de un plus por calidad de la fruta

cosechada y reduciendo la recurrencia a empresas de servicios. Si la calificación de la mano de obra contratada por éstas se aproxima a la que poseen los trabajadores contratados en forma directa, podrá mantenerse la tendencia hacia la tercerización, lo que probablemente incline la balanza hacia el pago del jornal básico, sin incentivos. Este escenario dependerá, básicamente, del tipo de relación establecida entre productores y empresas contratistas, así como de la existencia de un adecuado intercambio de información entre ambos agentes. Otra cuestión a discutir en el futuro es la influencia de los sistemas normativos internacionales de buenas prácticas agrícolas en la mejora de las condiciones de trabajo y en el nivel de formalización del empleo.

Bibliografía

- Alfaro, M. I. (2003). “Estrategias empresarias. Exportación, intermediación y precarización en la citricultura tucumana”. VI Congreso de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Aparicio, S. y R. Benencia (1999). “Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo”. En: S. Aparicio y R. Benencia (editores). *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*, Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Aparicio S. (2005). “Trabajos y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina”. En: Norma Giarracca y M. Teubal (coordinadores). *El campo argentino en la encrucijada. Estrategias y resistencias sociales, ecos en la ciudad*. Buenos Aires: Alianza Editorial, pp. 193-221.
- Bendini, M., M. Radonich y N. Steimbregger (2007). “Nuevos espacios agrícolas, mercado de trabajo y migraciones estacionales. En: M. Radonich y N. Steimbregger (compiladores). *Reestructuraciones sociales en cadenas agroalimentarias. Cuadernos del GESA* N° 6, Buenos Aires: Editorial La Colmena, pp. 77-110.
- Benencia, R. y G. Quaranta (2003). “Producción hortícola: regulación social del trabajo en el área más capitalizada del cinturón verde bonaerense”. VI Congreso de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bolsa de Comercio de Córdoba (2005). “Cadena de valor en el arándano”. En: *El balance de la Economía Argentina*, Bolsa de Comercio de Córdoba, pp. 373-388.
- Cavalcanti, J. y M. Bendini (2001). “Hacia una configuración de trabajadores agrarios en la fruticultura de exportación de Brasil y

- Argentina”. En: Giarracca, Norma (comp.). *¿Una nueva Ruralidad en América Latina?* Buenos Aires: CLACSO, Asdi, pp. 339-362.
- Craviotti, C y C. Cattaneo (2006). “Acerca de la regulación territorial de ‘nuevas’ actividades productivas: El caso del arándano en Entre Ríos, Argentina”, 6ta. Biental del Coloquio de Transformaciones Territoriales, Santa Fe, 15 al 17 de noviembre.
- Lara Flores, S. (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablo Editor-Procuraduría Agraria.
- Neiman, G., A. Bocco y O. Miranda (2000). “Reestructuración productiva y empleo. Un estudio de actividades agroindustriales seleccionadas”. En: S. Aparicio y R. Benencia (editores). *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*, Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Neiman, G. S., Bardomás, M. Berger, M. Blanco, D. Jiménez y G. Quaranta (2006). Los asalariados del campo en la Argentina. Diagnóstico y políticas, PROINDER-DDA, Serie Estudios e Investigaciones No. 9, Buenos Aires.
- Ortiz, S. (1999). “Los mercados laborales a través del Continente Americano”. En: S. Aparicio y R. Benencia (coordinadores): *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*, Buenos Aires: Editorial La Colmena, pp.9-28.
- Piñeiro, D. (1999). “Trabajadores rurales y flexibilización laboral. El caso de Uruguay”. En: S. Aparicio y R. Benencia (editores). *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*, Buenos Aires: Editorial La Colmena, pp 99-132.
- Rubinzstein, G. (2006). Tercerización: ventajas, desventajas y criterios para su adopción. www.esmas.com/emprendedores/ideasenpapel/equipointerno/399867.html, consultada el 26/11/2006.
- Tadeo, N. Palacios, P. y Torres, P. (2006). *Agroindustria y Empleo. Complejo Agroindustrial Citrícola del Noreste Entrerriano*, Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Tadeo, N y Palacios, P. (2004). “El empleo agrícola en el contexto de reestructuración económica argentina. Los trabajadores cosecheros del citrus en el noreste entrerriano”, *Estudios del Trabajo* N° 27, primer semestre, pp.57-82.
- Vera, L. (2005). *Algunos aspectos sobre la evolución del cultivo de arándano en Entre Ríos y su demanda laboral*. INTA, EEA Concordia.

Legislación citada

Ley 22.248, 8/07/1980. "Régimen Nacional de Trabajo Agrario"

Ley 20.744/74. "Régimen Nacional de Contrato de Trabajo.

Ley 24.013/91. "Ley de Empleo".

Ley N° 23.808 del 12/09/90 modifica la ley 22.248 (incorpora a la Ley 20.744/74 los trabajadores ocupados en tareas de cosecha y/o empaque de frutas).

Resolución 39/2005: "Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Salarios para la Actividad de Arándanos".

Convenio Colectivo de Trabajo N° 217/93 "Condiciones de trabajo para el Personal de Cosecha y Empaque de Frutas Cítricas en la provincias de Entre Ríos y Corrientes".

RESUMEN

En este artículo analizamos la visión del perfil del trabajador de cosecha detentada por los productores de arándano en la provincia de Entre Ríos, Argentina y las modalidades de regulación social del trabajo que se están delineando en esta producción, de incipiente desarrollo en el área. Teniendo en cuenta el carácter manual y la marcada estacionalidad de la cosecha, así como su elevado requerimiento de trabajadores, las formas de reclutamiento y remuneración empleadas por los agentes productivos resultan componentes fundamentales de sus estrategias. La heterogeneidad de éstas se ve favorecida por ciertos aspectos del marco legal vigente, que difiere del de la producción de citrus preexistente en el área, afectando la unificación del mercado de trabajo, a pesar de la complementariedad existente entre ambas producciones.

Palabras clave: Alimentos de alto valor - Mercado de trabajo - Regulación del trabajo- Trabajo estacional-

ABSTRACT

The conformation of a seasonal work market associated with blueberry production in Entre Ríos, Argentina: Employers' strategies and social regulation mechanisms are analyzed in this article. We focus on producers' perceptions of harvest workers in the blueberry production of the province of Entre Ríos, Argentina, as well as on the mechanisms of social regulation of work which are unfolding in this production recently developed in the area. Taking into account that harvesting requires an important amount of workers, is manual-based and extremely seasonal, the mechanisms employed for recruiting and remunerating temporary workers constitute fundamental components of producers' strategies. The heterogeneity of these strategies is favoured by certain aspects of the legal framework in force, which is different of citrus production pre-existent in the area, affecting the unification of work markets, in spite of the complementarity between both productions.

Key words: High-value foods - Labor Market - Seasonal work - Work regulation.