

TRABAJADORES FRUTÍCOLAS Y HORTÍCOLAS EN LA ARGENTINA

UNA APROXIMACIÓN SOCIO-ANTROPOLÓGICA A LAS PRÁCTICAS DE REPRODUCCIÓN Y DE RESISTENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES

CYNTHIA PIZARRO
VERÓNICA TRPIN

RESUMEN *En este artículo analizamos las prácticas de reproducción y resistencia de las condiciones laborales de ciertos trabajadores rurales en Argentina. Considerando su inserción en distintas producciones: fruticultura de exportación y horticultura para el mercado interno, nos focalizamos en sus interpretaciones sobre su situación laboral ante diferentes tipos de relaciones patrón-trabajador. La metodología consistió en trabajo de campo etnográfico en distintas áreas de las provincias de Río Negro, Córdoba y Buenos Aires que incluyó análisis documental de la normativa que regula el trabajo rural, observación participante de los procesos laborales y entrevistas en profundidad con trabajadores, patronos y representantes sindicales.*

PALABRAS CLAVES *Trabajadores rurales; fruticultura; horticultura; resistencia.*

ABSTRACT *This paper analyses the ways in which certain Argentinean rural workers reproduce and/or resist their labor conditions. Considering that they work in diverse productions: fruit for international markets and horticulture for domestic ones, we focalize in laborers' interpretations of their labor situation in different kind of patron-worker relations. The methodology consisted of ethnographic fieldwork in different areas of Río Negro, Córdoba and Buenos Aires, which included analysis of the laws that regulate rural work, participant observation of labor processes and deep interviews with laborers, patrons and trade-union representatives.*

KEY WORDS *Rural workers; fruit production; vegetable production; resistance.*

INTRODUCCIÓN

Realizar trabajo de campo en territorios vertebrados por producciones frutícolas y hortícolas en la Argentina nos ha permitido en los últimos años sumergirnos en trayectorias laborales de trabajadores rurales, las cuales desde su diversidad nos ofrecen un campo de análisis de prácticas de reproducción y confrontación de las condiciones en las que se emplean. En esta oportunidad nos interesa dar cuenta de los procesos sociales constituyentes de los sujetos, individuales y colectivos, “que intervienen, tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda, en el funcionamiento de los mercados de trabajo; así como [...] [de] los procesos sociales mediante los cuales se generan, reproducen y transforman las reglas, normas y prácticas” (HERRERA LIMA, 2005, p. 59). En ese sentido, la indagación se centrará en la tensión y en el cuestionamiento de las relaciones y condiciones laborales expresadas por los propios trabajadores.¹

La realidad, desde esa perspectiva, es analizada como construida por actores “sometidos” a las limitaciones que impone lo heredado y como producto de las posibilidades de acción de clase en un contexto particular. Tal como señala Kristi Anne Stolen, se pretende atender a un sujeto activo “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’” (2004, p. 35).

A pesar que la demanda de productos frescos para el mercado interno y externo define lineamientos de producción y organización del trabajo en la fruticultura y la horticultura, los trabajadores desarrollan prácticas cotidianas para permanecer en el mercado de trabajo, reproducir su vida familiar y social, así como “arreglar” las mejores condiciones para mantenerse en sus trabajos.

¹ Una versión preliminar de este artículo fue presentado en el VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas, 2010.

Cabe preguntarse entonces ¿cómo significan los propios actores su situación laboral y la complejidad de su condición de trabajadores ante patrones con los que negocian “cara a cara”, o ante trabajadores jerárquicos que negocian en nombre de empresarios a los que no se tiene acceso directo? ¿Qué uso hacen de las estructuras de representación sindical?

La observación y el registro de las prácticas de confrontación y organización de los trabajadores ante diversas patronales, que van desde “esperar al patrón en la tranquera para pedir aumento”, “ir al sindicato” o “ir al paro” y “cambiar de trabajo si a uno no le gusta”, posibilitan acceder a sus propias nociones de clase y su cotidiana producción cultural, en los términos de Willis (1993). En el marco de los estudios rurales latinoamericanos, ciertas líneas expresan interés por abordar los conflictos laborales desde la perspectiva etnográfica (SERVOLO DE MEDEIROS, 2001; TORRES, 1997; DE MENEZES, 2002), siendo una referencia los aportes de James Scott (1997, 2000), quien calificó las diversas formas de confrontación campesina como resistencias cotidianas. Considerando esos enfoques socio-antropológicos, el análisis de las acciones cotidianas basadas en demandas de clase requiere considerar la compleja incidencia de las relaciones sociales locales y de las instituciones intervinientes en la producción.

Dar cuenta de las maneras en que los trabajadores frutihortícolas reproducen y confrontan las condiciones laborales en dos producciones diferentes de la Argentina implica considerar, por un lado, la propia historicidad de sus mercados y procesos de trabajo y, por el otro, el tipo de regulaciones socio-culturales que los estructuran. Siguiendo a Fernando Herrera Lima (2005), pueden identificarse tres instituciones que norman e influyen la dinámica de los mercados laborales bajo estudio: las empresas demandantes de mano de obra, las redes de relaciones sociales y la segregación ocupacional.

Creemos que en aquellos mercados laborales regulados principalmente por instituciones como la empresa, como en el caso de la fruticultura de exportación, el asociativismo gremial

y la apelación a la intervención del Estado constituyen vías privilegiadas de confrontación con la patronal, en complemento con prácticas de “arreglos cara a cara” o “macanas” que expresan intereses específicos de los trabajadores. Mientras que, en ciertos mercados regulados prioritariamente por esquemas de segregación y por redes sociales, como en el caso de la horticultura para el mercado interno, las formas de resistencia son más sutiles y menos explícitas que las anteriores, lo que sin embargo no resta capacidad de agencia a los trabajadores que las implementan quienes no dejan de expresar sus intereses como clase en relación a una patronal.

A pesar que los datos recogidos para este artículo provienen de regiones diferentes de la Argentina, éstas comparten la característica de ser zonas de producción de frutas y verduras para su venta en fresco: peras y manzanas para la exportación y verduras para el mercado interno. Consideramos que aspectos tales como ciclos cortos de cosecha, alta demanda de mano de obra en específicas estaciones del año y la presencia de trabajadores que deban ocuparse de las tareas rurales constituyen elementos que, contextualizados en particulares estructuras agrarias y observados en relación a marcos institucionalizados, delinean posibilidades comparativas para comprender la complejidad y diversidad que presentan los conflictos y tensiones en el agro argentino.

La metodología empleada para la recolección de los datos consistió en el desarrollo de trabajo de campo etnográfico en un área especializada en la producción de peras y manzanas de exportación: el Alto Valle del Río Negro al norte de la Patagonia y en los cinturones verdes de las ciudades de Córdoba y Buenos Aires, en donde se producen verduras y frutas para el consumo interno. Las técnicas utilizadas fueron: análisis documental de la normativa que regula el trabajo rural, observación participante de los procesos laborales y entrevistas en profundidad mantenidas con trabajadores, patrones y representantes sindicales.

En los cinturones verdes de Buenos Aires y Córdoba la investigación comenzó en 2006 y continúa hasta la actualidad, aunque para este trabajo consideramos los registros de 2006-2010. Hasta el momento nos hemos concentrado en la zona norte del área metropolitana de Buenos Aires, en los partidos de Pilar y Escobar, en donde se estudiaron 42 emprendimientos hortícolas y se entrevistaron 25 trabajadores. También la pesquisa se desarrolló en el noreste del periurbano de la ciudad de Córdoba, en la localidad de Villa Esquiú, en donde se estudiaron 10 emprendimientos hortícolas y se entrevistaron 7 trabajadores.

En el área frutícola del Alto Valle del Río Negro, se realiza trabajo de campo desde el 2002 y se hicieron observaciones en más de 10 predios productivos, así como entrevistas a 30 trabajadores y trabajadoras en el paraje conocido como Contralmirante Guerrico. Por otro lado el registro de acciones de protesta encabezadas por el principal sindicato frutícola y las actividades que llevan adelante sus representantes en tres localidades de la zona frutícola ha sido el centro de la investigación en los últimos 5 años.

LAS PRÁCTICAS DE CONFRONTACIÓN Y “ARREGLOS” EN LA FRUTICULTURA DE EXPORTACIÓN DEL NORTE DE LA PATAGONIA

En el norte de la Patagonia la expansión de la fruticultura de exportación atraviesa la historia de los valles irrigados de la provincia de Río Negro a lo largo de más de un siglo: su “diseño” entre bardas y ríos se orientó en pos de su integración con el mercado proyectado hacia el Atlántico bajo la base de una estructura agraria dominada por pequeños propietarios.

Las unidades productivas características de la zona se conocen como chacras e inicialmente tuvieron una extensión de 5 a 10 hectáreas, lo que permitía sostener las tareas culturales con los integrantes de la familia “chacarera” (BENDINI y PESCIO, 1998; BENDINI y RADONICH, 1999). Esa particularidad no excluyó la contratación de mano de obra centralmente en el período de cosecha de fruta, en el verano.

2 Entre 1965 y 1980 la superficie de cultivo se incrementó en más de 20 mil hectáreas, mientras que la producción pasó, en el mismo período, de 424.600 toneladas de manzanas a 780 mil, debido a la incorporación de tecnología que maximizó la calidad de fruta de exportación.

3 Las tareas frutícolas se encuentran regidas por la ley n. 22.248 de Trabajo Agrario. En la época de cosecha, por la ley n. 23.808 sancionada en el año 1990, los trabajadores quedan enmarcados en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las pequeñas y medianas producciones frutícolas constituyeron 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 exportaciones.² “El asalariado rural, antes mayoritariamente golondrina, encontró opciones complementarias que le permitieron asentarse en forma definitiva” (BENDINI y RADONICH, 1999, p. 43) junto a sus familias. El paulatino abandono de las chacras como lugar de residencia de los patrones, y su traslado a la ciudad en busca de prestigio y confort, fue otro 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 explotaciones.

Es así es como la histórica presencia de asalariados rurales en la fruticultura³ debe observarse como parte de un proceso en expansión, acompañado de la consolidación del chacarero como el actor social dominante de la zona. Sin embargo, esa dinámica productiva se vio parcialmente alterada con la nacionalización de los ferrocarriles durante el gobierno de Juan Domingo Perón en el año 1946. Esa 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, p. 20).

Ello no significó la inmediata desaparición del pequeño propietario o chacarero, aunque sí la interacción con nuevos agentes. 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, p. 297). 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 pequeño chacarero, generándose un proceso en el que el precio del productor perdió posición frente al precio de exportación, desapareciendo su poder de negociación frente a otros agentes económicos (KLOSTER y RADONICH, 1992). Esa situación derivó en la incapacidad del productor sostener, recurriendo al alquiler o venta de su chacra a empresas que concentraban el empaque y la comercialización de la fruta.

La expansión de agroexportadoras de capitales internacionales en la producción modificó los términos de las relaciones laborales en los predios productivos: un cultivo de alta demanda de mano de obra complejizó las calificaciones laborales ante cambios técnicos y requerimientos de calidad, al tiempo que “las empresas” avanzaron sobre el “chacarero” que organizaba la producción.

Esa modificación de la estructura agraria concentró mano de obra y posibilitó la presencia de trabajadores efectivos y temporarios que se encuentran diariamente en los predios productivos durante las jornadas de trabajo, comparten preocupaciones y experiencias laborales. También la extensión de la formalización de vínculos laborales (especialmente desde la implementación del Renatre y las normas de BPA⁴) en las empresas permitió la constitución de un caudal de afiliados disponibles y la presencia de delegados de empresas vinculados al sindicato. Esto se refleja por ejemplo en la distribución de los trabajadores en un padrón local de afiliados de la entidad sindical Uatre⁵ de un total de 1.123 trabajadores, una sola empresa, Expofrut concentra el 12,44% del padrón, mientras que entre las 12 más reconocidas se distribuyen el 39% del total.

Lejos de la desindustrialización advertida por otras experiencias de reestructuración productiva, en el Alto Valle del Río Negro las empresas agroexportadoras han sido el marco de consolidación de Uatre (TRPIN, 2008b). Las acciones directas que encabezó el

4 El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores se enmarca en la ley n. 25.191 (aprobada en 1999) que permite regular el trabajo en la agricultura, el acceso al seguro de desempleo y la libreta de trabajo agrario. Las llamadas Buenas Prácticas Agrícolas se vinculan a las normativas de sanidad y calidad vegetal (TRPIN, 2008a).

5 La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores es la mayor entidad de representación gremial de los trabajadores rurales en la Argentina.

sindicato en la última década por reclamos de mejoras salariales, han sido analizadas en trabajos anteriores junto a Víctor Rau (TRPIN y RAU, 2009; RAU, TRPIN y CRESPO PAZOS, 2011), en los que se enfatizó la capacidad sindical de movilizar a cientos de trabajadores y de sostener cortes de ruta y piquetes frente a las empresas frutícolas. La comprensión de los reclamos y las acciones colectivas ante las entidades empresariales en el marco del sindicato se complejiza con la observación cotidiana, a través de la cual fue posible registrar las diversas prácticas de negociación y confrontación de las condiciones de trabajo, antes y durante la emergencia de los conflictos sindicalizados de la última década.

Las trayectorias laborales de los asalariados vinculados a la fruticultura estuvieron marcadas por el establecimiento intergeneracional de un vínculo cercano con el pequeño productor. Las experiencias de sostener reclamos cara a cara con el patrón, de “arreglar” cada cosecha, expresaron un bagaje de conocimientos de estrategias para sobrevivir y reclamar por sus intereses, tendientes a obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, aún en un contexto de histórica precarización laboral. La socialización laboral de hijos de trabajadores rurales conllevó aprendizajes no sólo de tareas rurales, sino también de maneras de establecer relaciones con compañeros de trabajo, negociar con el patrón al tiempo que sostener con él cierta fidelidad.

Durante el trabajo de campo, en las visitas realizadas a diferentes chacras propiedad de chacareros locales, pudimos apreciar que los encargados que residían y trabajaban en el predio realizaban ciertas prácticas no observables en las chacras pertenecientes a empresas. Acciones como sacar fruta para regalar, dejar por un rato la jornada de trabajo para dormir la siesta o dialogar y recorrer la chacra, y tomar mate con la familia y los demás trabajadores, reflejaban una apropiación del espacio y de ciertos tiempos no controlados por el patrón. La naturalización de una relación fraternal con el chacarero se expresaba en

comentarios de los encargados sobre cuestiones referidas a la producción que eran vividas como propias. Por ejemplo, esos trabajadores describían las reinversiones en frutales o los problemas de venta de fruta del patrón desde un “nosotros” en el que se incluían como parte de la patronal. Roble expresaba que “hoy por hoy los paros que hicieron los chacareros eran para que les dieran un precio ya, una base del precio, y menos de eso no les tienen que pagar, se ve que lo aceptaron porque no hicieron más paro”. Ante la pregunta de si esto les había ocasionado retrasos en las cosechas, afirmó: “No, digamos que nosotros no porque cuando sale el sello, salió el 11, pero nosotros nunca empezamos el 12 porque la tierra nuestra acá es más dura” (Roble, 43 años, primaria completa, Guerrico, 2006).⁶

La calificación de “nosotros” o “mi patrón” como un vínculo cercano laboral definió trayectorias en las que incluso cierto reconocimiento del empobrecimiento de los pequeños propietarios llevaba a sostener – por parte de los trabajadores – postergaciones en pos de “no perjudicar” al chacarero: Roble me cuenta que no le pagaron aguinaldo, pero como piensan viajar en noviembre a Chile ahí lo va a pedir “porque a los patrones, si no les pedís algo no te lo dan porque sí, yo no pedí nada, pero ellos no me lo dieron, así que para noviembre se los pediré, pero la cosa esta fea” (Nota de campo, Guerrico, 2001). Incluso durante la década de los ’90 los trabajadores se movilizaban en las rutas junto a los reclamos patronales. Esas prácticas han sido observadas y relevadas a través de la prensa regional y relatadas por dirigentes del Partido Comunista que compartían acciones de protesta como delegados de Uatre con militantes pertenecientes a la Federación de Productores.

Cambiar de patronal y relacionarse con un empresario que no se conoce, no sólo repercutió en las modalidades de producción y en el control de tiempos y espacios de la chacra, sino también en los términos de negociación, ahora canalizados por el sindicato. Sin embargo, el uso de esa representación

6 A continuación de las transcripciones de expresiones de nuestros entrevistados indicamos seudónimo, edad, escolarización y lugar y año de la interacción.

y las presiones de los afiliados para que se demanden mejores salarios en una constante interpelación hacia las ganancias de las agroexportadoras, llevan las marcas de las experiencias laborales establecidas con los chacareros, en las que el conocimiento de la alta demanda de trabajo “bien hecho” y del empobrecimiento de la anterior patronal a costa de la concentración de la producción en manos de las agroindustrias, se tornan las argumentaciones que embanderan ciertos reclamos. La interpelación a “las empresas” diferenciándolas del “productor” roza en ocasiones las argumentaciones morales: la dirigencia sostiene que en las reuniones realizadas en el Ministerio de Trabajo para negociar salarios, se encuentran dificultades ya que el empresario “no sabe, no ve lo que es el trabajo en las chacras; mientras que el productor ha estado y vivido en las chacras” (Juan, 53 años, secundario incompleto, Cipolletti, 2008). Los reclamos hacia las empresas visibilizan un vínculo con una patronal perdida, con la que se establecían fidelidades y reclamos palpables, en una idealización de una relación que se construyó como “más horizontal”.

En base a esas construcciones de los vínculos con patrones “chicos o de empresa” como se refieren los trabajadores, algunos entrevistados expresaron preferir mantener sus empleos en la chacra de pequeños propietarios, y negociar condiciones laborales de manera individual y sin necesidad de intermediarios. Pedro, José y Luis, trabajadores de propietarios chicos, describieron de esa manera la relación y los reclamos que les expresaban directamente a sus empleadores:

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 (en tono de amenaza), sino a la noche yo tendría que cortar el agua y no regar mas, si no me reconocen nada. Y así los vivo jodiendo, me dan unos pesitos más, pero cuesta, por

ahí pasaste un día discutiendo (Pedro, 51 años, primaria incompleta, Guerrico, 2006).

“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” como una modalidad de trabajar mal o lento para perjudicar al patrón o al encargado: “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 eso”.

Otros pierden parte de las herramientas para no trabajar y cobrar el día: “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” (José, 47 años, primaria incompleta, Allen, 2007).

Las oportunidades de los trabajadores para concretar prácticas para “andar jodiendo”, que hacen “renegar” al patrón, 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. 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, apenas encontré a la semana otra cosa me fui” (Pedro, Guerrico, 2006). Luis, por su parte, sostenía que “hice la cosecha y la poda, aguanté un mes y directamente me engañaban, porque nos dieron un precio y cuando fuimos a cobrar... 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 esclavitud” (49 años, primaria completa, Guerrico, 2008).

Comparar las condiciones en las que la patronal desea que se trabaje con “la esclavitud” ha sido frecuente entre los entrevistados: “Yo le dije al patrón 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, cuando queremos nos vamos, porque no pueden hacer lo que quieren con nosotros” (José, Allen, 2007).

Mantener las posibilidades de optar, moverse “libremente” es un atributo que algunos trabajadores no están dispuestos a perder, el secretario general de Allen, chileno de origen, expresó “lo que pasa es que uno que viene de una dictadura acá se siente más libre para defenderse, para hacer cosas” (Allen, 2007). La conciencia de los límites que puede tener la explotación se vincula en algunos casos con experiencias de militancia o relaciones laborales conflictivas en otras regiones; incluso esas estrategias se trasladan a los trabajadores que para cada cosecha llegan desde diferentes provincias del noroeste argentino. Lo llamados “norteños” también optan por dejar el trabajo si no les conviene.

La residencia fuera del predio productivo es considerada por algunos trabajadores como una manera de desvincularse del control del patrón luego de la jornada de trabajo. En otra investigación se observa que la organización de viviendas en los espacios rurales, en las conocidas “calles ciegas” o “barrios rurales”, permite al trabajador tener el trabajo cerca pero desarrollar otras actividades (TRPIN, 2004; RADONICH, CIARALLO y TRPIN, 2009).

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

7 Se refiere localmente como “norteños” a los migrantes temporarios provenientes de las provincias del noroeste de la Argentina.

encabezadas por el sindicato y las prácticas de resistencia de los trabajadores 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 socio-económico, político y cultural dominante. Sin embargo, los peones, al resaltar las posibilidades que otorga la negociación y el control de ciertas prácticas en la relación cara a cara con los chacareros, expresan un descontento hacia las nuevas modalidades y organización del trabajo en el marco de las empresas, percibidas como “despersonalizadas”. Las acciones directas encabezadas por Uatre en sus reclamos por salarios no pueden desprenderse de esas percepciones de vínculos laborales establecidos e idealizados con el pequeño productor, incorporadas a través de la experiencia laboral y transmitidas por una o dos generaciones de trabajadores rurales. El reclamo salarial es también un reclamo de espacios y prácticas perdidas en la chacra ante una patronal empresarial.

A su vez, las modalidades de dirimir los conflictos o negociaciones con los pequeños propietarios por fuera del sindicato se tornan estrategias individuales. Sin embargo, consideradas como “patrón consistente”, tal como señala Scott (2000), 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, algunas empresas con capital trasnacional tienden a prevenir los conflictos no precarizando a los cuadros de gestión, sino más bien transformando a algunos trabajadores en portavoces de “las garantías” del empleo en la firma. El conflicto se presenta – para encargados de una empresa holandesa como el caso de Héctor – en una situación lejana. Según Héctor, “nos dicen [los gerentes]: ‘les pago lo que corresponde o el encargado de personal eleva el pedido, [...] acá no hay delegados’” (40 años, secundario incompleto, Guerrico, 2008). Héctor y sus compañeros forman parte de un “proyecto” en el que se sienten

involucrados, ya que consideran que las BPA son aplicadas con “eficiencia” y les ofrecen buenas condiciones de trabajo, mientras que las capacitaciones los sitúan como trabajadores calificados. Ante esas condiciones la demanda de ese tipo de asalariados rurales se desdibuja y las acciones individuales o sindicalizadas pierden injerencia.

LAS PRÁCTICAS DE CONFRONTACIÓN Y “ARREGLOS” EN LA HORTICULTURA PARA EL MERCADO INTERNO EN LOS CINTURONES VERDES DE LAS CIUDADES DE CÓRDOBA Y BUENOS AIRES

La estructura agraria hortícola de los cinturones verdes de las ciudades de Córdoba y Buenos Aires contrasta con aquella que presenta actualmente la producción frutícola de exportación fundamentalmente porque la mayoría de las explotaciones están a cargo de productores familiares, que se diferencian entre sí por distintos niveles de capitalización y modalidades de organización del trabajo (BENENCIA y QUARANTA, 2006a).

Durante gran parte del siglo XX inmigrantes italianos, portugueses y españoles⁸ se dedicaron a producir verduras y hortalizas frescas para abastecer a las ciudades de Buenos Aires y de Córdoba – entre otras de Argentina – a través de explotaciones familiares que requerían de mano de obra sólo estacional para tareas muy puntuales, como por ejemplo la cosecha o la atención de ciertos cultivos. Esa mano de obra estaba conformada por trabajadores provenientes de otras provincias argentinas, y gradualmente fue reemplazada por inmigrantes bolivianos.⁹

A fines del siglo XX los productores europeos y sus descendientes fueron dejando esa actividad debido, entre otras cosas, a los procesos de desplazamiento que sufrieron los productores familiares a raíz de la aplicación de políticas neoliberales y a la escasa valoración social de esa actividad

8 La producción hortícola de las grandes metrópolis argentinas ha sido históricamente un nicho laboral destinado a inmigrantes recientes que, al igual que en otras áreas del mundo, constituye la puerta de entrada al mercado laboral para la primera generación de inmigrantes y tiende a ser abandonada por sus descendientes.

9 Entre las investigaciones que dan cuenta de esos procesos, podemos mencionar a Benencia (2009), Benencia y Quaranta (2006a, 2006b), Coppi (2002) y Pizarro (2007, 2009a, 2009b, 2009c).

considerada como un trabajo bruto, duro, sacrificado y de analfabetos. Progresivamente, algunos trabajadores bolivianos que habían logrado una movilidad socio-económica y laboral reemplazaron a sus antiguos patrones, convirtiéndose en productores (arrendatarios o propietarios) e, incluso, en comercializadores.

En ambos cinturones, con diferente grado de capitalización y de posicionamiento en el mercado, los productores tanto de origen europeo (que son denominados localmente “gringos”) como boliviano trabajan en sus explotaciones ya sea administrándolas o realizando tareas como el manejo de maquinaria y, fundamentalmente, se ocupan de la comercialización. Algunos viven en las mismas explotaciones junto con sus familias y otros – generalmente los gringos – residen en áreas urbanas. En el caso de los productores que requieren de mano de obra extrafamiliar, tanto gringos como bolivianos contratan trabajadores predominantemente de origen boliviano, para realizar diversas tareas. Los trabajadores pueden ser medianeros (trabajadores a porcentaje), empleados (asalariados) o changarines (trabajadores por tanto) según una jerarquía particular que organiza el trabajo y las condiciones de vida. Ellos residen en las quintas y, en los casos que formaron pareja, lo hacen junto con sus familias, resultando sus unidades domésticas los ámbitos en que se garantiza la reproducción social de la mano de obra dentro del propio lugar de trabajo.

La regulación de ese mercado de trabajo es marcadamente informal ya que, según Benencia y Quaranta (2006a), si bien los trabajadores asalariados están encuadrados bajo regulaciones estatales,¹⁰ a finales de 2005 algunos representantes sindicales señalaban que eran muy escasos los productores y trabajadores registrados. Por otra parte, la mediería no se encuentra regulada por la normativa argentina.¹¹ Así, los “arreglos” entre trabajadores y patrones se dan por fuera del marco jurídico, primando el trabajo no registrado: “en negro”.

10 El Régimen Nacional de Trabajo Agrario (ley n. 22.248) y la ley n. 25.191, que reglamenta la creación de un registro de trabajadores (Renatre).

11 A principios de los 2000 se había sancionado una ley para encuadrar los contratos civiles de mediería pero fue derogada por la presión sindical que considera que la figura del mediero no es la de un socio, sino la de un trabajador encubierto.

Por un lado, esa forma de regulación socio-cultural del mercado laboral del sector hortícola constituye una estrategia que permite a los patrones amortizar el hecho de que las ganancias no son constantes a lo largo del año así como tampoco lo son las labores requeridas, puesto que la producción hortícola es estacional. Por otro lado, desde el punto de vista de los trabajadores, no existe una demanda articulada con respecto a la arbitrariedad de esos acuerdos, posiblemente debido a distintas cuestiones que fueron señaladas durante el trabajo de campo: algunos desconocen sus derechos laborales o prefieren no hacerlos valer ya que en muchos casos su condición migratoria es irregular. Hay quienes consideran al trabajo como una “ayuda” a sus familiares (medianeros o patrones) o como un deber moral que tienen con respecto a los patrones con quienes tienen relaciones de paisanaje y/o de parentesco real o ficticio. Otros creen que el hecho de contar con un lugar para vivir en el lugar de trabajo es una ventaja relativa ya que de lo contrario tendrían que alquilar. Algunos están acostumbrados a ese tipo de arreglos en otros mercados laborales informales. Se piensa que por lo menos hay trabajo, en comparación a la inexistencia de posibilidades laborales en su lugar de origen o en otros lugares por donde migraron, lugares que también son considerados como más pobres. Además, algunos trabajadores señalan que pueden aspirar a acumular dinero para convertirse, a su vez, en patrones en este o en otro “rubro” en Argentina o en Bolivia.

Las modalidades que asumen esos arreglos en el sector hortícola se condicen con el tipo de instituciones sociales que, según Herrera Lima (2005), estructuran prioritariamente los mercados laborales destinados a inmigrantes recientes: los esquemas de segregación y las redes sociales. El discurso hegemónico que concibe a esos arreglos como beneficiosos tanto para los patrones como para los trabajadores habilita, naturaliza y legitima ciertas relaciones laborales opresivas y condiciones de trabajo precarias.

En el caso de los medianeros, desde el sentido común hegemónico se supone que “trabajan a cuenta de ellos” y no tienen una relación laboral con los patrones. Éstos les dan un sector de la explotación para que lo trabajen bajo el supuesto de que se dividirán las ganancias en partes iguales como en una sociedad, descontando al medianero de su parte todos los gastos, tanto los de la producción como los de las casas en las que viven los trabajadores. Pero también se señala que generalmente los porcentajes no son iguales y es el patrón quien vende la producción en el mercado lo que impide que el medianero conozca los precios reales de la venta. Además, son los medianeros quienes tienen que conseguir a los changarines y hacerse cargo de las responsabilidades laborales.

En el caso de los empleados permanentes, como tienen un sueldo fijo y no les descuentan los gastos, esto es percibido hegemónicamente por ellos como una ventaja relativa con respecto a los medianeros, además de que se considera que el tipo de trabajo que hacen los empleados es menos pesado. Sin embargo, se recalca que los arreglos con los asalariados suelen ser precarios ya que “se trabaja sin horario fijo”, no se respetan “días de descanso ni feriados ni vacaciones”, los salarios son bajos, muchas veces la paga mensual se dilata, se trabaja “sin recibo nada”.

Los nativos, en términos generales, no están dispuestos a trabajar en las condiciones precarizadas que sí son aceptadas por los inmigrantes. Según uno de los patrones, “los argentinos no quieren ese trabajo, no les gusta [...]. No se quieren levantar a las 5 de la mañana a cortar”. El hecho de que los bolivianos sí se presten a trabajar en tales condiciones es tematizado por los trabajadores a través de naturalizaciones hegemónicas que justifican la segregación étnico-nacional, apelando a un cierto orgullo que adscribe a los bolivianos una mayor tolerancia física al sufrimiento. Así, se busca contratar, fundamentalmente a través de redes sociales, a trabajadores inmigrantes que no demandarán sueldos mínimos, vacaciones, aguinaldo,

asignaciones familiares, aportes previsionales, entre otros.

Por otra parte, ha sido sintomática la ausencia, o más bien la ineficiencia, del Estado para fiscalizar las condiciones laborales así como la presencia sindical. Si bien en octubre de 2004, la Comisión Nacional de Alimentos estableció la obligatoriedad de cumplir las Buenas Prácticas Agrícolas para la producción frutihortícola dentro de un plazo de cinco años; hasta el momento los controles estatales realizados en aquella destinada al mercado interno han sido escasos. Durante 2009 se han limitado a las condiciones fitosanitarias de los productos que se comercializan en los mercados concentradores de frutas y verduras, lo que fue acompañado por el incipiente accionar de los sistemas de extensión rural, que apuntan sobre todo al uso adecuado de agroquímicos en la quinta. Sin embargo, la certificación social y laboral de la producción hortícola aún no ha sido un tema considerado en la agenda pública.

En los últimos años, la preocupación por el trabajo infantil ha llevado a algunas agencias gubernamentales a hacer inspecciones en quintas hortícolas de los cinturones verdes bajo estudio, pero fueron realizadas de manera asistemática y reactiva ante casos que cobraron conocimiento público a través de los medios de comunicación. En esos recorridos, los representantes sindicales acompañaron a los agentes de gobierno, lo que fue considerado por productores y trabajadores hortícolas como una forma de control, y también de soborno. Algunos trabajadores relataron riendo cómo salieron corriendo atravesando las quintas de los vecinos cuando el patrón se enteró de que se estaba acercando a su quinta la comitiva “del sindicato” (en la que también había representantes del Ministerio de Trabajo del partido de Pilar), conformada por una fila de “diez 4x4 [vehículos]”. De esa forma señalaban cómo se habían escapado del control de los agentes gubernamentales y de los representantes sindicales, siendo que estos últimos paradójicamente deberían ser percibidos como pares preocupados por defender sus intereses de clase.

Entonces, si los vínculos personales y las relaciones morales entre patrones y trabajadores junto con la escasa presencia estatal y sindical posibilitan arreglos informales que habilitan, naturalizan y legitiman ciertas relaciones laborales opresivas y condiciones de trabajo precarias en el sector hortícola de los cordones verdes analizados, cabe preguntarse sobre las formas en que los trabajadores se las arreglan para resistir de manera cotidiana. Los bolivianos son (auto)definidos a través de ciertos estereotipos hegemónicos que los reputan como buenos trabajadores: poco conflictivos, disciplinados, sumisos y callados, lo que llevaría a considerarlos como pasivos y poco proclives a confrontar con la patronal. Sin embargo, tal como lo señalara Scott (2000) para los campesinos, la sumisión y la estupidez aparente no son más que una pose, una cara que ofrecen públicamente a los patrones para encajar en el estereotipo y conseguir o mantener un trabajo que, a criterio de muchos, aunque es duro y sacrificado, por lo menos les permite sobrevivir dentro del ámbito laboral mientras residen y trabajan en él. Esto no quita que las condiciones laborales sean percibidas como injustas por los trabajadores lo que habilita una serie de luchas cotidianas, poco visibles, ciertamente mucho más sutiles que las formas de confrontación abiertas que implican el asociacionismo gremial o la apelación a la intervención estatal.

Una manera de resistir sin confrontar abiertamente con el patrón consiste en controlarlo para “pillar sus mentiras” a través, por ejemplo, de la constatación que hacen los medianeros de los precios en el mercado: “Entonces ahí ya le pillan las mentiras, que él se va sacando 1 peso, 2 pesos se saca de cada verdura que vende [...], [los medianeros] a veces se aburren en ese lugar cuando les pasan precios menos, los engañan así, se van a otro lado, así hacen [...], ya se comenta, ya saben por ahí y se enteran ya, se enteran todos” (Mirta, 35 años, secundario incompleto, esposa de empleado, Córdoba, 2009).

El rumor se convierte, entonces, en una modalidad utilizada para controlar a los patrones y, también, permite la circulación

de información a través de las redes sociales de los trabajadores sobre posibles trabajos y sobre las características de los patrones que los ofrecen.

Así, la resistencia cotidiana puede consistir en el abandono del trabajo o de algún tipo de tarea o responsabilidad; también, en la sustitución de actividades o modificación de la relación laboral (de medianero a empleado, por ejemplo). Otra alternativa es “aventurarse a otros lados”, lo que puede implicar cambiar de patrones, retornar a Bolivia, circular en otros mercados laborales agrarios de Argentina, o cambiar de “rubro” ya sea en la construcción, en la fabricación de ladrillos, en el comercio ambulante o en el servicio doméstico.

Aquellos que no se “aventuran a otros lados” y permanecen en las quintas a pesar de las injusticias y engaños implementan otras prácticas de resistencia no verbalizada tales como robarle al patrón o no trabajar. Algunos medianeros les roban a los patrones parte de la producción que distraen para comercializar de manera ambulante o a través de conocidos que tienen acceso a los mercados. En ciertos casos, cuando el patrón no reside en la quinta y por algún motivo no puede ir seguido para controlar a los trabajadores, es posible que algunos “no hagan nada” y permanezcan en el lugar de trabajo aprovechando la vivienda.

Pero en otros casos, la percepción de las condiciones laborales como injustas habilita algunas modalidades verbales que expresan el descontento de manera no tan explícita, como por ejemplo la ironía: “Le digo al patrón mío [...]: ‘Si nos estuviéramos nosotros, que harías tú de tu vida, estás viviendo por nosotros le digo’. Y sí dice: ‘Ya sé que están ustedes trabajando, pero nunca me dice que trabajas muchas horas, no’” (Juan, 37 años, secundario incompleto, empleado, Córdoba, 2009).

El reclamo, ya sea por las condiciones laborales de los trabajadores o por las condiciones de vida de ellos y de sus familias, es otra de las formas a través de las cuales manifiestan explícitamente su descontento a los patrones. Pareciera que el

sufrimiento de los hijos es uno de los detonantes para que las mujeres reclamen a la patronal, como lo pone en evidencia la insistencia de Julia en los numerosos reclamos que realizó al patrón debido a diversas enfermedades que tuvieron sus hijos a causa de las precarias condiciones de la vivienda: “Yo le reclamé [...] porque [su hija] se enfermaba a cada rato [...]. Después un día yo le dije que yo no podía lavar con eso [agua sucia de la acequia] porque al chiquito mío le habían salido muchos granos en la cabeza [...] y todo eso le dije yo” (Julia, 32 años, primario incompleto, esposa de medianero, Córdoba, 2009).

El hecho de que sus reclamos no fueran atendidos por el patrón habilitó a la familia de Julia a cambiar de quinta, antes que a apelar a los reclamos institucionalizados gremialmente o por la vía judicial. Mientras que otros trabajadores encuentran como opción válida ante la infructuosidad de sus reclamos la denuncia pública del incumplimiento de las condiciones de seguridad laborales: “Antes yo preparaba los remedios [agroquímicos] [...], le decía que me comprara guantes aunque sea descartables, nada tampoco y así, y nadie viene a ver qué situación estoy haciendo, tampoco, yo tenía ganas de llamar a canal 8 o 12 [...] para que vieran como estoy trabajando” (Juan, 37 años, secundario incompleto, empleado, Córdoba, 2009).

En otros casos, particularmente en el cordón verde de la ciudad de Buenos Aires, la publicidad que algunos medios de comunicación dieron a la problemática del “trabajo esclavo” en los últimos años fue aprovechada por una Organización no gubernamental de mujeres bolivianas en Escobar para participar en un programa televisivo denunciando las condiciones de trabajo en las quintas. Además, esa asociación civil trabaja de manera mancomunada con una organización piquetera y consigue planes asistenciales para algunos trabajadores de las quintas cercanas. Si bien esa organización piquetera y la de las mujeres bolivianas mantienen relaciones con la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), entidad que ha incorporado

en su agenda la situación de los desocupados, de los trabajadores informales y de los inmigrantes, no se observan por el momento articulaciones con el sindicato específico de los asalariados rurales Uatre que, sin embargo, tiene una delegación regional en dicho partido. Más bien, los delegados regionales de ese sindicato son considerados por los trabajadores como “coimeros” que llegan a la quinta para presionar a los patrones y, también, se los acusa de estar “haciendo política” porque recorren las quintas en tiempos de campañas electorales.

La denuncia judicial o la agremiación no constituyen vías de reclamo utilizadas frecuentemente por los trabajadores bolivianos, a diferencia de los argentinos que “se dedican a la industria de los juicios. Son personas que trabajaron solo unos meses y denuncian al empleador alegando que trabajaron mucho más. Hay abogados que los asesoran y son especialistas” (Señor Velázquez, 50 años, primario incompleto, productor boliviano, Córdoba, 2008).

Antes bien, pareciera que la movilidad en un espacio laboral transnacional, reproduciendo ciertas relaciones laborales opresivas y condiciones de trabajo precarias hegemónicas, constituye la principal expectativa de mejora para los trabajadores bolivianos del sector hortícola de los cinturones verdes analizados. Así, algunos trabajadores que lograron acumular cierto capital económico, social, simbólico (sobre todo el prestigio en los lugares de origen) y cultural (conocimientos sobre el oficio o sobre la vida en la ciudad) optan por “buscarse la vida” en otros sectores laborales que requieren escasa calificación ya sea en Argentina o en Bolivia, apostando a que sus hijos logren acumular el capital cultural necesario en los sistemas de educación formal para acceder a otros mercados laborales.

La esperanza de cambiar de trabajo o la de volver a Bolivia constituyen ilusiones momentáneas a través de las cuales los trabajadores pueden autoafirmarse en un presente angustiante y que, en ocasiones, se concretan. Tal como señala Torres (1997),

esas ilusiones constituyen utopías contingentes que les permiten trascender el pesimismo producido por su situación presente, proyectando una situación diferente a la actual. Esa manera de imaginar una mejor situación puede o no estar relacionada con la finalización de la dominación, sin embargo, es en sí misma una expresión de poder de los subordinados que da cuenta de su capacidad de agencia y de su potencialidad de cuestionar la realidad.

CONSIDERACIONES FINALES

Rau (2006) ha señalado algunas dificultades que enfrentan los asalariados rurales para organizarse concientemente según sus intereses de clase y para emprender luchas sistemáticas, a través de una revisión de la literatura que se inicia con La cuestión agraria de Kautsky (1989) y considera investigaciones más recientes fundamentalmente en América Latina. Así, la escasez de recursos económicos y culturales de los trabajadores; la existencia de relaciones paternalistas con los empleadores; la aspiración a convertirse en productores; las diferencias y competencias entre trabajadores nativos y migrantes; la modalidad de pago a destajo y las características individualistas de los procesos de trabajo; el escaso reconocimiento social de los trabajadores; la estacionalidad del empleo; el frecuente cambio de tareas, patrones y lugar de residencia; la baja rentabilidad de las explotaciones que los emplean; la influencia de altos niveles de desempleo; y la sobreoferta de trabajadores rurales son algunas de las dificultades señaladas por el autor que consideramos importantes para comprender las limitaciones de los trabajadores que hemos analizado para implementar modalidades de confrontación más abierta tales como la rebelión, la asociación con sus pares a través de reivindicaciones gremiales o la apelación a la intervención estatal.

Sin embargo, hemos visto que la inexistencia de tales

modalidades colectivas no implica de por sí que los trabajadores acepten pasivamente sus condiciones laborales ni que las signifiquen acríticamente en contra de sus propios intereses reproduciendo los sentidos que permiten su dominación. Antes bien, el proceso hegemónico implica la existencia de un terreno de lucha y confrontación a través del cual la hegemonía se reconstruye y es desafiada. El concepto gramsciano de conciencia contradictoria de los grupos subalternos, que sostiene que el mundo suele ser representado por los discursos hegemónicos mientras que es experimentado de otra manera en la práctica, la que a veces es expresada más sistemáticamente por discursos contrahegemónicos, permite interpretar las inconsistencias de las actitudes de dichos grupos (SAKPUS, 2001). Llevando ese planteo a nuestro caso, podríamos pensar a las prácticas de resistencia cotidianas como expresiones contrahegemónicas – no necesariamente formalizadas en discursos – mediante las cuales los trabajadores desafían lo naturalizado de sus condiciones laborales, aún en contextos de extrema vulnerabilidad con respecto a las sanciones patronales.

Así, la existencia de esas modalidades de resistencia cotidiana en contextos laborales en donde no hay condiciones favorables para la organización y acción colectiva de los asalariados agrícolas, como en el caso de los trabajadores hortícolas, da cuenta de la capacidad de agencia de los trabajadores. Por otra parte, esas prácticas cotidianas fueron implementadas por los trabajadores frutícolas en los casos que sus patrones eran chacareros, y constituyen en el presente un conjunto de sentidos contra-hegemónicos heredados que son re-significados por aquellos trabajadores que se involucran en confrontaciones sindicales con las empresas desde un discurso contra-hegemónico más sistemático.

Cabe resaltar, también, que en el caso de los trabajadores frutícolas que trabajan en empresas, las posibilidades de emprender acciones de protesta colectivas, sistemáticas y por

cierto más explícitas participando del asociativismo gremial o apelando a la intervención del Estado están favorecidas por la existencia de ciertas condiciones favorables del campo de fuerzas. Entre las señaladas por Rau (2006), podemos mencionar para ese caso: el desarrollo de actividades productivas que requieren de una importante concentración numérica de fuerza de trabajo en empresas y/o regiones ya sea en los lugares de trabajo o en los lugares de residencia; la creciente importancia adquirida por los complejos agro-industriales; el carácter más rápidamente perecedero de la producción a ser cosechada; la existencia de vínculos con tradiciones contestarias propias de relaciones laborales (auto)definidas como capitalistas ya sea por los vínculos con organizadores externos, por experiencias personales a lo largo de la biografía laboral o por las posibilidades que otorga la sociabilidad informal en el marco de procesos de urbanización de los asalariados rurales; y la existencia de coyunturas históricas propicias para la receptividad social y política de los reclamos.

Es importante destacar que los trabajadores frutícolas se perciben a sí mismos como asalariados y no proyectan una movilidad socio-laboral por fuera de esa categoría. Mientras que, en el caso de los inmigrantes que trabajan en el sector hortícola, no se imaginan a sí mismos – o a sus hijos – como trabajadores en el futuro. Más bien, aspiran a acumular capital, aceptando la precarización de su condición laboral presente, para lograr convertirse en productores o comercializadores dentro del sector (BENENCIA y QUARANTA, 2006b), o en “empresarios” en algún otro “rubro”. Esas formas de concebirse a sí mismos en el futuro, proyecciones o utopías contingentes, constituyen un entramado simbólico que orienta las maneras en que los trabajadores resisten y confrontan con la patronal. De ese modo, podemos observar la influencia de la cultura laboral (REYGADAS, 2002) en el consentimiento, resistencia y transformación de las relaciones laborales.

A esos factores podríamos agregar el hecho de que la distancia social con los patrones ha aumentado en las

empresas frutícolas reduciéndose las regulaciones morales en los “arreglos”, lo que posibilita a los trabajadores concebir la injusticia de las relaciones laborales en el marco de procesos de acumulación capitalista. Si bien no es nuestra intención, coincidiendo con la alerta ya realizada por Lara Flores (2001), plantear de manera reduccionista que las empresas frutícolas de exportación generan mercados primarios desde la perspectiva económica neoclásica, creemos que las disputas y conflictos entre trabajadores y patrones pueden ser entendidas en relación a las regulaciones socio-culturales particulares de cada mercado y lugar de trabajo. En ese sentido, mientras que las regulaciones socio-culturales del sector hortícola de los cordones verdes de Buenos Aires y Córdoba, al igual que sucedió en la época en que los patrones eran los chacareros en la producción frutícola en Río Negro, se caracterizan por una marcada preeminencia de instituciones tales como los esquemas de segregación y redes sociales (lo que no significa que no intervengan en menor grado en esa regulación otras instituciones tales como el oficio, la empresa o el mercado); el mercado y el proceso laboral en las empresas frutícolas patagónicas estarían siendo regulados no tanto por esquemas de segregación y redes sociales, y más por instituciones tales como la empresa y el oficio.

Por otra parte, quisiéramos señalar que es importante considerar de manera situada – tanto histórica como espacialmente – el interés de los agentes estatales y sindicales sobre distintos mercados y procesos laborales, lo que incide tanto en las modalidades de regulación socio-cultural de los contratos laborales o arreglos, como en la estructura de oportunidades para la acción colectiva de los trabajadores. En síntesis, para dar cuenta de las maneras en que los trabajadores valoran sus condiciones de vida y de trabajo y orientan sus prácticas de resistencia, las que pueden ser más o menos explícitas, más o menos colectivas y más o menos concientes de intereses de clase, consideramos necesario vincular sus interpretaciones con las particularidades

de la producción en cuestión, las especificidades locales de la organización social del trabajo y las condiciones socio-políticas bajo las cuales se desarrollan esas actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANDIERI, Susana; BLANCO, Graciela. Comportamiento histórico del subsistema frutícola regional. In: DE JONG, G. *El minifundio en el Alto Valle del Río Negro*. Estrategias de adaptación. Buenos Aires: UNCo, 1994, p. 43-51.
- BENDINI, Mónica; PESCIO, Cristina. El trabajo de la mujer en la agroindustria frutícola en tiempos de ajuste y reestructuración. In: ABRAMO, L.; RANGEL DE PAIVA ABREU, A. *Genero e trabalho na sociologia latino-americana*. Actas Congreso Alast. São Paulo: Alast, 1998, p. 76-93.
- BENDINI, Mónica; RADONICH, Martha (Coords.). *De golondrinas y otros migrantes*. Buenos Aires: La Colmena, 1999.
- BENENCIA, Roberto. Inserción de bolivianos en el mercado de trabajo de la Argentina. Ponencia – XXVIII International Congress of the Latin American Studies Association. Rio de Janeiro, 2009. Disponible en <<http://lasa.international.pitt.edu/members/congress-papers/lasa2009/>>.
- BENENCIA, Roberto; QUARANTA, Germán. Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables. *Sociología del Trabajo*, nueva época, México, n. 58, p. 83-113, 2006a.
- _____. Mercados de trabajo y economías de enclave. La “escalera boliviana” en la actualidad. *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, Buenos Aires, n. 60, p. 413-431, 2006b.
- COPPI, Gustavo. *Reestructuración productiva de la actividad frutihortícola en el sector noreste del espacio periurbano del Area Metropolitana de Córdoba*. 2002. Tesis (Licenciatura) – Escuela de Historia, Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba.

HERRERA LIMA, Fernando. *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2005.

KAUTSKY, Karl. *La cuestión agraria*. México: Siglo XXI, 1989.

KLOSTER, Elba; RADONICH, Martha. *Migraciones estacionales en el Alto Valle del Río Negro y Neuquén en el último decenio*. 1992. Informe de Investigación – Universidad Nacional del Comahue.

LARA FLORES, Sara. Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización. In: GIARRACCA, N. (Comp.). *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*. Buenos Aires: Clacso, 2001, p. 363-382.

MENEZES, Marilda Aparecida de. *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes*. Um estudo de famílias de camponeses-migrantes. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

PIZARRO, Cynthia. Inmigración y discriminación en el lugar de trabajo. El caso del mercado frutihortícola de la Colectividad Boliviana de Escobar. *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, Buenos Aires, n. 63, p. 211-243, 2007.

_____. Organizaciones de inmigrantes y procesos identitarios: el caso de la Colectividad Boliviana de Escobar. In: BENENCIA, R. et al. (Coords.). *Cinturón hortícola de la ciudad de Buenos Aires*. Cambios sociales y productivos. Buenos Aires: Ciccus, 2009a, p. 209-232.

_____. Entre la cancha y la quinta. Discriminación y subjetividades de los inmigrantes bolivianos en un ámbito de sociabilidad informal del noreste del cinturón verde de la ciudad de Córdoba. Ponencia – IV Congreso Argentino y Latinoamericano de Antropología Rural. *Serie Comunicación Institucional*, n. 3, CD n. 1. Mar del Plata: Ediciones Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, 2009b.

_____. Experimentando la discriminación y la exclusión en Córdoba... por ser boliviano. La vulnerabilidad de los inmigrantes laborales entre países de América del sur. In: FABRE

- PLATAS, D. et al. (Coords.). *Comunidades vulnerables*. México: Coedición Iieses–Cebem y otros, 2009c, p. 55-76.
- RADONICH, Martha; CIARALLO, Ana; TRPON, Verónica. Territorios para la reproducción social de trabajadores rurales en el Alto Valle del Río Negro. Ponencia – 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: Aset, 2009.
- RAU, Víctor. El asalariado agrícola como sujeto de lucha social. Ponencia – VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural. Quito: Alasru, 2006.
- RAU, Víctor; TRPIN, Verónica; CRESPO PAZOS, Matías. La acción colectiva de asalariados agrícolas en territorios con fruticulturas de exportación. *Realidad Económica*, Buenos Aires, n. 258, p. 40-55, 2011.
- REYGADAS, Luis. *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Barcelona: Gedisa, 2002.
- ROFMAN, Alberto. *Desarrollo regional y exclusión social*. Buenos Aires: Amorrortu, 2000.
- SAPKUS, Sergio. Poder, cultura y oposición. Discutiendo algunas perspectivas sobre los procesos de dominación y resistencia. *Razón y Revolución*, n. 7, 2001, reedición electrónica. Disponible en <http://www.razonyrevolucion.org/ryr/index.php?option=com_content&view=article&id=91:razon-y-revolucion-no-7&catid=36:ryrrevista&Itemid=68>.
- SCOTT, James. Formas cotidianas de rebelión campesina. *Historia Social*, Valencia, n. 28, p. 13-39, 1997.
- _____. *Los dominados y el arte de la resistencia*. México: Era, 2000.
- SERVOLO DE MEDEIROS, Leonilde. “Sem terra”, “assentados”, “agricultores familiares”: considerações sobre os conflitos sociais e as formas de organização dos trabalhadores rurais brasileiros. In: GIARRACCA, N. (Comp.). *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*. Buenos Aires: Clacso, 2001, p. 103-124.
- STOLEN, Kristi Anne. *La decencia de la desigualdad*. Género y poder en el campo argentino. Buenos Aires: Antropofagia, 2004.

TORRES, Gabriel. *La fuerza de la ironía*. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de México. México: Ciesas, El Colegio de Jalisco, 1997.

TRPIN, Verónica. Reconfiguración productiva y Buenas Prácticas Agrícolas. Las nuevas condiciones laborales en la fruticultura del Alto Valle del Río Negro. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, Buenos Aires, n. 29, p. 49-77, 2008a.

_____. El sindicato rural Uatre en el Alto Valle del Río Negro ante la reestructuración productiva de la fruticultura. *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, n. 35, p. 97-124, 2008b.

TRPIN, Verónica; RAU Víctor. Migrantes del norte y sindicalismo rural en la fruticultura de Río Negro. Ponencia – I Congreso Argentino y Latinoamericano de Antropología Rural. Mar del Plata, 2009.

WILLIS, Paul. 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. In: VELASCO LAILLO, H. y otros (Eds.). *Lecturas de antropología para educadores*. Madrid: Trota, 1993.

CYNTHIA PIZARRO – Doctora de la Universidad de Buenos Aires, investigadora del Conicet/UBA, docente de la UBA, <cpizarro@agro.uba.ar>.

VERÓNICA TRPIN – Doctora en antropología social de la Universidad Nacional de Misiones, investigadora del Conicet/Gesa, docente de la UNComa, <vtrpin@hotmail.com>.