

Verónica Trpin

## El sindicato rural UATRE en el Alto Valle del Río Negro ante la reestructuración productiva de la fruticultura

### Introducción

En este artículo se desarrolla la presencia de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) entre los trabajadores frutícolas y su relación con la reestructuración productiva del Alto Valle del Río Negro en las últimas décadas.

En el territorio dominado por el cultivo intensivo de peras y manzanas, la representación de los trabajadores empleados en las chacras está monopolizada por la UATRE. Como se muestra, este sindicato experimentó a nivel nacional y regional un crecimiento que le permitió posicionarse como la mayor entidad representativa de los trabajadores rurales, con diversos mecanismos de vinculación con sus afiliados.<sup>1</sup>

La UATRE se consolidó como sindicato sin competencia en los espacios rurales bajo la legitimidad de pertenecer a un partido que, en la Argentina, ha proclamado durante más de medio siglo tener la exclusividad de la representación de los trabajadores. El respaldo de la pertenencia peronista y de legislaciones que tendieron a materializar demandas históricas del sector –como la obligatoriedad del registro de los trabajadores y trabajadoras rurales a través del RENATRE– le confirieron a la UATRE la ventaja de hablar y negociar en nombre de dichos trabajadores.

Verónica Trpin es Doctora en Antropología Social  
CONICET/GESA-UNComa E-mail: vtrpin@ciudad.com.ar

<sup>1</sup> El protagonismo que cobró la UATRE en diversas acciones de protesta en la zona ha sido analizado con mayor detalle en Rau y Trpin, 2008. Como continuación del presente artículo, se resaltan las diferencias entre los conflictos en los que participaron trabajadores rurales sindicalizados antes y después de 2001, así como las resistencias cotidianas que se observan en las chacras frutícolas.

Para analizar la redefinición de la relación entre capital y trabajo, Boltanski y Chiapello (2002) consideran que el capitalismo actual ha logrado librarse de cierto número de obstáculos ligados a su dinámica anterior. Entre estas limitaciones a la acumulación se encontraban los sindicatos como entidades de representación de los trabajadores y generadores de crítica social. Para los autores, el fenómeno de “desindicalización” ha contribuido, en buena medida, a través de un debilitamiento de las herramientas y de los recursos de la crítica, a un cambio en la correlación de fuerzas entre empresarios y empleados en un sentido desfavorable para los segundos, facilitando el trabajo la reestructuración del capital (Boltanski y Chiapello, 2002, p. 366).

En la Argentina el debilitamiento de la crítica social y la reestructuración del capital no derivó necesariamente en una desaparición de los sindicatos, sino en la transformación de sus “prestaciones” y de su relación con la patronal y los trabajadores. La UATRE coincide con esta tendencia como parte de un sindicalismo “tradicional” (Novick, 2001).

El presente artículo comparte la preocupación expresada por diversos autores (Forni y Neiman, 2001; Aparicio y Benencia, 1999; Alfaro, 2001) respecto del escaso número de estudios existentes en el país sobre la sindicalización de los trabajadores rurales, en contraste con las numerosas producciones centradas en las organizaciones gremiales y sindicales de las zonas industriales de la Argentina.

Para el caso del Alto Valle del Río Negro, en investigaciones dirigidas por Mónica Bendini (Bendini y Pescio, 1996 y 1998; Bendini y Tsakoumagkos, 1999) desde la sociología rural, y en estudios de Enrique Mases (Mases, Rafart, Lvovich y Quintar, 1998), desde la historia social, se hace referencias a la Federación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (FAIRE) y luego a la UATRE como las entidades de representación gremial entre los trabajadores empleados en chacras. En estos estudios el énfasis se ha puesto en las demás organizaciones vinculadas con la fruticultura —el Sindicato de Obreros y Empacadores de la Fruta de Río Negro y Neuquén (SOEFRNYN) y el Sindicato de Trabajadores del Hielo (STHIMPRA)— como los gremios que han encabezado los mayores conflictos en la región (Miralles, 2004). El SOEFRNYN se constituyó en 1953 como gremio de segundo grado, desmembrándose de la FAIRE, al lograr los empacadores el reconocimiento como trabajadores industriales.

Forni y Neiman afirman que “en la Patagonia, la única organización que aparece es el Sindicato de Obreros y Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén, estructurada fundamentalmente en torno a las plantas agroindustriales dedicadas al procesamiento de fruta en esa zona” (Forni y Neiman, 2001, p. 69). Incluso, en un informe sobre el empleo rural en economías extrapampeanas, Barsky y Fernández (2005) sólo mencionan al SOEFRNYN. La UATRE no se ha considerado como parte de la dinámica sindical de la región.

A pesar de que organizaciones como la FAIRE (actualmente UATRE) o la Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera (FOTIA) protagonizaron conflictos decisivos para la visibilización de las condiciones laborales de los rurales, la tendencia de los trabajos socioantropológicos fue resaltar sus limitaciones, sin presentar los diversos interlocutores que participan en su construcción y la vigencia de las categorías de trabajador rural o de sindicalismo en los diversos contextos productivos del país.

Poniendo especial énfasis en los condicionamientos que obstaculizan el desarrollo de representaciones “más democráticas” en el campo, Forni y Neiman sostienen que las restricciones que poseen las organizaciones de trabajadores rurales están vinculadas con el

[...] carácter naturalmente cíclico de la producción agropecuaria unido a las tendencias en el cambio tecnológico, que tienden a concentrar estacionalmente la demanda de empleo; la dispersión geográfica y el involucramiento en ciclos ocupacionales de ciertos grupos de trabajadores; el carácter “campesino” de los ahora trabajadores asalariados [...] y el carácter personal que suelen adoptar las relaciones laborales en los establecimientos agropecuarios (Forni y Neiman, 2001, pp. 56-57).

Esta mirada se complementa con la de Scott Whiteford, quien observó que la afiliación de los temporarios en la zafra en las provincias de Salta y Jujuy estaba limitada por otro factor: la desconfianza que estos trabajadores tenían “en la capacidad o buena disposición del sindicato para satisfacer sus exigencias” (Whiteford, 1977, p.100).

Sin embargo, Víctor Rau, en el análisis que realiza sobre “protestas” encabezadas por “tareferos”<sup>2</sup> en diferentes localidades de Misiones en los años 2000 y 2001, concluye que, a pesar de la actual vigencia de las argumentaciones señaladas por Forni y Neiman, el fenómeno por él estudiado también permite advertir lo inadecuado de algunas conclusiones sobre la cuestión de la concentración-aislamiento y de la presencia-ausencia de relaciones permanentes entre los obreros en el lugar de trabajo.

El problema del número escaso o abundante de trabajadores por establecimiento agrario, relacionado con las condiciones de posibilidad para la organización de acciones colectivas de protesta [...] se aparta del caso que nos ocupa. Para estos trabajadores el lugar de trabajo es un paisaje fugaz, transitorio y contingente; lo que persiste es la cuadrilla como unidad de cooperación, que se compone

<sup>2</sup> Asalariados agrícolas yerberos

de un número relativamente importante de obreros –alrededor de veinticinco o treinta cosecheros–, a los que la actividad productiva agraria ha impuesto una determinada forma de agrupamiento y organización (Rau, 2004, p. 469)

Analizar la complejidad de los conflictos y de la organización del sindicalismo rural implica contextualizar la cuestión en las relaciones sociales presentes en las diferentes producciones del país. La diversidad de acciones de protesta y participación por las que optan los afiliados y los no afiliados de las “seccionales”, las relaciones de poder político y económico que dominan las escenas provinciales y las lecturas y ejecuciones que realizan los dirigentes locales de los lineamientos provenientes del “secretariado en Buenos Aires” constituyen un amplio marco de análisis

A contracorriente de otros estudios, se observó que las condiciones geográficas, la estacionalidad de los trabajos culturales e incluso la expansión del capital –en manos de las empresas integradas nacionales e internacionales– no constituyeron en el Alto Valle obstáculos “naturales” para las demandas y la organización de la UATRE. Por el contrario, “conviven” diversas formas de confrontar al capital desde el sindicato y por fuera de él.

El abordaje del sindicato que nuclea a los trabajadores frutícolas se realizó a través de la etnografía, pensada, en los términos de Guber, como enfoque. Su peculiaridad consiste en

[ ] elaborar una representación coherente de lo que piensan y dicen los nativos, de modo que esa descripción no es ni el mundo de los nativos, ni cómo es el mundo para ellos, sino una conclusión interpretativa que elabora el investigador [ ] producto de la articulación entre la elaboración teórica del investigador y su contacto prolongado con los nativos (Guber, 2001, p. 15)

A lo largo de los años 2005, 2006 y 2008, la observación participante y las entrevistas permitieron elaborar una descripción de condiciones y definiciones sociales que no quedan plasmadas en documentos escritos u oficiales, así como recuperar representaciones de lo que piensa y dice la variedad de sujetos participantes de la dinámica productiva y sindical.

El método etnográfico posibilitó asimismo observar cómo las definiciones de ser trabajador temporario o efectivo, hombre o mujer configuran las relaciones de los trabajadores rurales entre sí y con los agentes estatales, con la patronal y con el sindicato.

Los datos que respaldan este artículo se reunieron sobre la base de distintas fuentes: entrevistas a los trabajadores, a delegados locales y al Secretario General

de Río Negro y Neuquén; observación etnográfica de las actividades de los trabajadores afiliados en las chacras; registros de asambleas y encuentros en el sindicato; consulta de datos estadísticos de la Secretaría de Fruticultura de Río Negro; documentación y folletería provenientes de la UATRE y artículos de diarios regionales. Asimismo, la autora registró parte de las prácticas desarrolladas en el sindicato participando como observadora en conflictos tales como cortes de ruta y “paro de actividades”, en asambleas de delegados y en encuentros de la Red de Mujeres.<sup>3</sup>

La unidad de estudio se circunscribió a la zona rural de la localidad de Allen, por ser la que posee mayor producción de fruta de pepita en la zona. Además, en Contralmirante Guerrico –paraje que depende de Allen–, en el año 2003 se construyeron las instalaciones de empaque y frigorífico de una agroindustria de origen holandés que, a su vez, compró chacras en la zona. Esta presencia permitió observar en terreno las modificaciones que dicha agroindustria provocó en el espacio, en las modalidades de producción y en las relaciones laborales dentro de los predios frutícolas. Otro elemento que determinó la selección de Allen como unidad de estudio fue la posibilidad de acceso a las chacras y a las familias de trabajadores, facilitado por el conocimiento del área a través de estudios anteriores, elemento fundamental para un tipo de investigación que depende de la permanencia prolongada en el “campo”.

Cabe destacar que, a pesar de la variedad de fuentes de información que respaldan las descripciones, fue el trabajo de campo el que permitió “entramar procesos socioestructurales con los procesos y relaciones vividos y significados por los sujetos” (Achilli, 2005, p. 64). La experiencia de la observación en los lugares de encuentro de los trabajadores posibilitó el involucramiento en un proceso de interacción social crucial en el análisis y en la contextualización del estudio.

## La reestructuración productiva de la fruticultura y la presencia de la UATRE

En el norte de la Patagonia, el Alto Valle del Río Negro se extiende en los valles inferiores de los ríos Limay y Neuquén hasta el valle superior del Río Negro abarcando una superficie aproximada de 100 000 hectáreas de las cuales tres cuartas partes pertenecen a la provincia de Río Negro y el resto a la provincia del Neuquén. Su organización productiva orientada a la producción frutícola fue tempranamente planificada por el capital inglés desde la llegada del Ferrocarril Sud<sup>4</sup> y de la implementación de la infraestructura de riego.

<sup>3</sup> Sobre la Red de Mujeres, véase Trpin, 2007

<sup>4</sup> Si bien en un principio la línea férrea respondía a objetivos estratégicos, con el correr de los años el capital británico comenzó a organizar la producción frutícola para hacer rentable al ferrocarril, a través de sus subsidiarias, la Estación Experimental de la colonia La Picaza, la Compañía de Tierras y la Argentine Fruit Distributors, conocida como A.F.D.

Este espacio se caracteriza por una marcada especialización en el uso del suelo, dedicado al cultivo de peras y manzanas, cuya producción representa a escala nacional el 85% y el 74% respectivamente, con destino principalmente al mercado externo, al que se orienta el 78% de la producción, de la cual el 32% es fruta fresca y un 46% productos industrializados como los jugos concentrados (Bendini y Pescio, 1996).

Como se ha indicado, la creciente importancia del área se relaciona con un complejo proceso que tiene como hecho sobresaliente la incorporación de estas tierras al circuito productivo internacional, lo que ha orientado hacia una constante incorporación tecnológica para responder a las exigentes demandas del mercado externo.

En las últimas décadas, Bendini y Tsakoumagkos observaron que

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

Para estos autores, en el Alto Valle se produjo una "reestructuración del complejo frutícola" caracterizada por un salto cualitativo en la reconversión productiva vinculada con la globalización del consumo, la presencia de capitales

<sup>5</sup> En un trabajo reciente Bendini, Radonich y Steimbregger sostienen que en la última década el Valle Medio de la provincia de Río Negro expresa una forma particular de ampliación de la frontera agraria, ya que "empresas frutícolas líderes del Alto Valle adquieren grandes extensiones de tierra cuya superficie, en la mayoría de los casos, supera las 1 500 ha -abarcando tanto parte de meseta como de valle-, sin por ello abandonar sus actividades en el lugar de origen" (Bendini, Radonich y Steimbregger 2007, p. 6)

<sup>6</sup> El censo se basó en el relevamiento de Parcela Productiva (PP), definida como área de terreno productivo sin solución de continuidad, trabajada o dirigida por un mismo productor, lo que se conoce comúnmente como "chacra". También se registraron Unidades de Organización de la Producción (UOPs) equivalentes a las EAPS del INDEC, las cuales, entre otras condiciones, debían estar conformadas por una o más PP.

internacionales en asociación con empresas agroindustriales locales y un acrecentamiento de la desigualdad en la relación productores-empacadores e industriales, comprometiendo la viabilidad de chacareros y empacadores medianos y pequeños.<sup>5</sup>

Para profundizar las tendencias de la estructura agraria del territorio frutícola, cabe recuperar algunos datos del Censo Provincial de Agricultura Bajo Riego del año 2005 (CAR 2005).<sup>6</sup> Este censo relevó 39.455,6 hectáreas destinadas a la producción de fruta de

pepita de un total de 86.949 hectáreas cultivadas bajo riego. La cantidad de Unidades de Organización de la Producción (UOPs) productivas por rango de UOP del Alto Valle, y particularmente de la localidad de Allen, marca la predominancia de las UOPs de entre 10 y 25 hectáreas. Estos datos permiten extraer las siguientes conclusiones: en pequeña escala hay reducida presencia de unidades productivas de entre 0-5 ha -aquellas desde las cuales se promovió la expansión frutícola en los comienzos del siglo XX-, mientras que chacras de mayor envergadura -que llegan a 200 ha en un solo bloque- asoman como novedades a considerar

Estos datos estadísticos no demuestran una directa relación con tendencias como la concentración de la tierra; sin embargo, a través del trabajo de campo se observó que varias Parcelas Productivas (PPs) que tenían entre 10 y 25 ha conformaban una misma UOP, la cual, además, podía tener propiedades distribuidas en diferentes ejidos de la zona. El proceso de concentración de la tierra no se registró en el CAR a través de las parcelas productivas, tendencia que se refleja a nivel de las unidades productivas.<sup>7</sup>

La particularidad que presenta la dinámica capitalista en el territorio frutícola es haber logrado avanzar sobre el control de la tierra articulando varios establecimientos pequeños y medianos y haberse orientado a la gran explotación, como ocurre en otras zonas en Río Negro<sup>8</sup> o en el resto del país.

En relación con el empleo de mano de obra, desde principios del siglo XX, la fruticultura se caracteriza por ser una producción altamente demandante a lo largo de todo el ciclo productivo.<sup>9</sup> La absorción de mano de obra está determinada por la extensión de las propiedades y por la estacionalidad de los trabajos, diferenciándose la "poda",<sup>10</sup> el "raleo",<sup>11</sup> y la "cosecha"<sup>12</sup> como las principales tareas culturales.

<sup>7</sup> En el Alto Valle una misma empresa puede rentar o ser propietaria de varias PPs y UOPs dispersas que no fueron registradas por el CAR como propiedad de una misma empresa por no cumplir por ejemplo, con el requisito de constituirse como UOP al no utilizar en todas las parcelas que la constituyen la mayoría de los medios de producción de uso durable (maquinarias, herramientas, vehículos, construcciones, mejoras, etc.) y parte de la mano de obra permanente (tractoristas, encargados, etc.). Hay situaciones en que las UOPs cumplen con estos requisitos al sumar 100 ha entre varias PPs cercanas o lindantes, pero en la mayoría de los casos varias UOPs son propiedad de una misma empresa, sin que ello quede registrado censalmente.

<sup>8</sup> Las mismas son conocidas como "nuevas áreas frutícolas de exportación". La especificidad que asumen es la expansión de inversiones de capital concentrado, expresada en la ampliación de la frontera agrícola bajo la modalidad de control de extensiones de tierra e inversiones en tecnología de punta (Bendini, Radonich y Steimbregger, 2007).

<sup>9</sup> La estructura agraria se conformó con la presencia de pequeños y medianos productores y una organización social del trabajo que combinó trabajo familiar y mano de obra asalariada (Bendini y Radonich, 1999). En sus inicios, esta organización tuvo al aporte migratorio internacional como fuente principal del componente poblacional; por un lado, población de origen europeo con acceso a la propiedad de la tierra -base de expansión de los "chacareros"-; por otro, población oriunda de Chile que se insertó en la estructura productiva como proveedora de mano de obra (Trpin, 2004).

<sup>10</sup> El trabajo de cortar las ramas deshojadas se realiza en el invierno, utilizando escaleras de maderas y tijeras.

<sup>11</sup> Primera selección manual de los frutos que se dejarán madurar en la rama y de aquellos que se descartan para que no obstaculicen el buen desarrollo de las peras y manzanas.

<sup>12</sup> La recolección de fruta se realiza una vez al año en el verano, en forma manual.

Los datos del CAR 2005 referidos al empleo en las explotaciones agrícolas muestran la siguiente distribución:

**Cuadro 1. Cantidad de personal permanente por rango de superficie de uop. Zona del Alto Valle**

Personal Permanente	0 - 5		5,1 - 10		10,1 - 25		25,1 - 50		50,1 - 100		100,1 - 200	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Familiar	326	30%	402	29%	452	19%	135	9%	54	5%	18	2%
No familiar	124	12%	344	24%	1.120	48%	1.181	76%	1.009	87%	749	95%
Productor	629	58%	658	47%	758	33%	235	15%	98	8%	21	3%
Total	1.079	100%	1.404	100%	2.330	100%	1.551	100%	1.161	100%	788	100%

Fuente: CAR 2005

Aquí se observa que en el Alto Valle, en el estrato de 25 a 50 ha el 76% de los trabajadores pertenece a la categoría "no familiar". La tendencia que marcan los datos es que en los estratos de mayor superficie las tareas culturales dependen de la contratación de mano de obra. El personal familiar remunerado está ubicado en las chacras pequeñas, aquellas de entre 0 y 25 hectáreas, basadas en el trabajo del chacarero y de su familia, UOPSS que continúan representando la mayor cantidad de explotaciones, con un total de 2 709 unidades. Los cuadros expresan que el empleo de trabajadores es lo dominante, especialmente en aquellas UOPS de entre 25 y 50 hectáreas.

En otro apartado del censo, se declara como personal permanente un total de 13 970 trabajadores, mientras que aparecen 17 971 cosechadores transitorios en el mes de febrero, período en que llegan "norteños" para la cosecha de fruta. La intensificación del trabajo en esa época determina la fuerte presencia de los temporarios en todos los rangos de propiedad, aunque en mayor número en las propiedades de más de 10 hectáreas.

Las modalidades de contratación de la mano de obra son variadas, se establecen directamente con los empleadores y dependen casi exclusivamente de las referencias informales. Al indagar sobre los modos en que se consigue un trabajo, los informantes expresan que priman los vínculos "cara a cara", sustentados por el conocimiento de los trabajadores por su contratación en temporadas anteriores o por los lazos familiares o de amistad con empleados permanentes. En el caso de los trabajadores de las agroindustrias, también se hizo referencia al pedido de trabajo en las oficinas centrales, generalmente localizadas en los centros urbanos. Diferente es la situación de los temporarios provenientes del norte de la Argentina, quienes suelen llegar a la zona a principios de enero a través de transportistas o "enganchadores" (Bendini, Radonich, Steimbregger, 2007).

En cuanto al marco legal que encuadra el trabajo de temporarios y efectivos, las tareas de los rurales frutícolas están regidas por la Ley 22 248 de Trabajo Agrario. Esto se mantiene hasta la época de cosecha, momento en que, por disposición de la Ley 23 808, sancionada en el año 1990, los cosechadores quedan enmarcados en la Ley de Contrato de Trabajo. En el año 1999 se aprobó la Ley 25.191, conocida desde entonces como la "Ley de Libreta de Trabajo para el Trabajador Rural". A través de la misma se crea el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores (RENATRE)<sup>13</sup> y se establece la obligación del uso de la libreta de trabajo para todos los trabajadores de la actividad rural, la inscripción de trabajadores y empleadores rurales y el otorgamiento de subsidios por desempleo.

Esta ley establece que la Libreta del Trabajador Rural es un documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. Es de uso obligatorio en todo el país para los trabajadores permanentes, temporarios y transitorios que cumplan tareas en la actividad rural y afines en cualquiera de sus modalidades. Según informantes de la UATRE, en 1991 había 40 000 trabajadores registrados en todo el país y en 2006, a través del RENATRE, ascendieron a 400 000, calculándose además el no registro de una cantidad similar. El diario regional más difundido de la zona tituló un artículo "Demoró diez años, pero habrá libreta para blanquear a los rurales". En la nota se señala que en Río Negro "ya fueron entregados 13 000 formularios para trabajadores a empleadores y estudios contables, de los cuales recibieron 7 250, un 55% del total, que fueron derivados a la sede nacional del RENATRE" (Diario *Río Negro*, 13/3/2003).

Entre otros beneficios sociales para los trabajadores y trabajadoras, el "registro" implica la posibilidad de afiliarse al sindicato.

La expansión de empresas agroexportadoras que concentran la mayor proporción de mano de obra abastece el caudal de afiliados disponibles y la presencia de delegados en las diversas seccionales.<sup>14</sup> Esto se refleja en la distribución de los trabajadores: de un total de 1.123 afiliados, una sola empresa, Expofrut, concentra el 12,4% del padrón, mientras que entre las 12 más reconocidas se distribuyen el 39 por ciento.

Lejos de la desindicalización advertida por Boltanski y Chiapello (2002), la expansión de las agroindustrias derivó en una masa potencial y creciente de afiliados.

## La estructura de la UATRE

¿Cuáles son las características del sindicato que representa a los trabajadores rurales?

<sup>13</sup> El RENATRE tiene carácter de ente autárquico de derecho público no estatal y está a cargo de un directorio integrado por 8 miembros; cuatro son de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y los demás pertenecen a las entidades empresarias de la actividad -Confederación Interooperativa Agropecuaria (CONINAGRO), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA) y Sociedad Rural Argentina (SRA)-; además, hay dos sindicatos representantes del Ministerio de Trabajo de la Nación. Actualmente la presidencia está a cargo de un representante de la CRA, mientras que el Secretario General de UATRE figura como Director Titular.

<sup>14</sup> Se puede elegir un "delegado" para el sindicato por cada 10 trabajadores.

Poniendo el acento en las particularidades del sindicalismo rural, específicamente en el Alto Valle del Río Negro, resulta útil como marco general el trabajo de Marta Novick (2001) que, al delimitar “modelos de sindicalismo” de la década de los 90, define un tipo de “sindicalismo tradicional” que puede extenderse al caso analizado. Este “modelo tradicional” tiene como mecanismo de fortalecimiento el alejamiento de las luchas sustentadas en la representación de intereses o en la solidaridad clasista —las cuales ponían de relieve el conflicto entre capital y trabajo— y el objetivo de constituirse en un sindicalismo corporativo y centralizado más preocupado por participar como actor único de las negociaciones frente al sector empresario y al Estado.

Novick marca la consolidación de este modelo durante los primeros dos gobiernos de Juan Domingo Perón. Hasta entonces, el movimiento obrero se encontraba representado en diferentes centrales gremiales: “la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), anarquista [...]; la Unión Sindical Argentina (USA), sindicalista, [...] y además estaba la Confederación General del Trabajo (CGT), dividida en la CGT N°1 y la CGT N°2” (James, 1999, p. 21).

La expansión de la agremiación durante la década de 1940 fue acompañada por la implantación del sistema de negociaciones colectivas y convenios que regulaban las condiciones y beneficios sociales. En este marco

[...] se creó una estructura sindical específica centralizada, que abarcaba las ramas locales y ascendía, por intermedio de federaciones nacionales, hasta una única central, la Confederación Nacional del Trabajo (CNT). Finalmente, quedaba bien establecido el papel del Estado en la supervisión y articulación de esa estructura (James, 1999, p. 23).

El impacto que provocaron en la clase obrera las legislaciones laborales durante el peronismo se extendió a los trabajadores rurales. La aprobación del “Estatuto del Peón de Campo” el 17 de octubre de 1944, estableció, entre otros aspectos, la reglamentación de un salario mínimo, pausas para las comidas, descanso los domingos, condiciones de higiene y seguridad laboral, asistencia médica para los trabajadores y su familia, vacaciones pagas e indemnización por despido.

En 1947, con la Ley 13.029, se reglamentó el trabajo de cosecha y se creó la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), destinada a regular las condiciones salariales y las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones rurales; además, se estableció la institucionalización de comisiones paritarias locales. El reconocimiento de marcos laborales para el campo se consolidó con la conformación, en 1947, de un sindicalismo fiel al peronismo: la FATRE. Según una publicación de la UATRE, Perón

[...] encomendó a dos de sus principales hombres dentro de la Confederación General de Trabajo, José Antonio Alonso y Antonio Valerga, del Comité Central Confederal, realizar todas las tareas tendientes a unificar el amplísimo espectro de sindicatos de estibadores, trabajadores rurales y afines, federaciones regionales y provinciales en una sola entidad sindical. El segundo paso fue encargarle el seguimiento político de la nueva organización de los peones a Eva Duarte (García Lerena, 2006, p. 78).

De este modo la representación de los trabajadores rurales quedaba unificada como parte del sindicalismo peronista nucleado en torno a la CGT.<sup>15</sup>

Es ilustrativa la descripción etnográfica que realiza Arnold Strickon sobre las relaciones entre gauchos y terratenientes desde el siglo XIX hasta después del peronismo. Siguiendo esta descripción, se puede observar cómo, a pesar de los cambios que el peronismo marcó en la vida política nacional, en las zonas rurales bonaerenses los estancieros continuaron actuando como mediadores o articuladores entre el criollo y el sistema global, ya que los criollos

[...] tienen limitada en gran medida su vida social a redes dispersas en grandes extensiones de campo, carecen de acceso efectivo a los partidos políticos, los sindicatos y los grupos especiales de intereses que se encuentran en el pueblo, en la ciudad cabecera de partido y aun en las capitales de la provincia o del país (Strickon, 1977, p. 88).

La sanción de leyes y la unificación sindical rural durante el peronismo “convivieron” con las relaciones clientelares arraigadas en el campo, al tiempo que las “resignificaron”.

Es importante remarcar que los gobiernos militares que sucedieron al peronismo se ocuparon de desarticular gran parte de las conquistas obtenidas por el movimiento obrero en la Argentina; sin embargo, el sindicalismo centralizado se mantuvo como una expresión dominante de la clase trabajadora. Este sindicalismo “tradicional” se transformó por intervenciones, persecuciones y desaparición de afiliados y dirigentes, por la promoción de leyes de flexibilidad laboral y por la desregulación de las obras sociales, y particularmente por los inéditos porcentajes de desocupación y pobreza a fines del siglo XX, lo cual no invalidó que la CGT se mantuviera como central histórica y tradicional de los trabajadores.

<sup>15</sup> En Misiones, por ejemplo, la Federación de Trabajadores Yerbateros pasó a integrar la FATE. Un caso diferente es el de la FOTIA: a pesar de que en sus orígenes estuvo fuertemente vinculada con el peronismo, continuó manteniéndose como entidad sindical, obteniendo su personería gremial en 1948. Incluso en la actualidad es una organización de segundo grado que “contiene a treinta y dos sindicatos: quince de ‘fábrica’ y diecisiete ‘de surco y agropecuario’. Adhiere al Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA)” (Giarracca, Gras, Bidaseca y Mariotti, 2000, p. 39). En Tucumán mantiene su relación con los trabajadores del azúcar, mientras que la UATRE, en la misma provincia, representa a los trabajadores del limón.

La CGT concentró importantes sindicatos de rama del país, conviviendo desde el menemismo con el MTA y la CTA.<sup>16</sup> Según Novick, la CGT “constituye el grupo que intenta seguir manteniendo el poder y la identidad a través de los viejos mecanismos. Sigue siendo el sector con más diálogo con el gobierno” (Novick, 2001, p. 37) y acompañó lo que se conoció como “la flexibilización negociada”. Esta permitió que los sindicatos mantuvieran su vinculación con los afiliados a través de la preservación de las obras sociales y de la prestación de “servicios sociales” a pesar de las desmejoradas condiciones en las que se dirimió la relación capital-trabajo.

La UATRE se consolida en este contexto como entidad de primer grado, como parte de la CGT y bajo una retórica peronista. Su actual Secretario General conforma el Secretariado de la CGT y es también titular de las 62 Organizaciones Peronistas. La UATRE agrupa a trabajadoras y trabajadores de 170 actividades del sector rural en todo el país, con representación en las diferentes provincias y en 448 seccionales.

Este sindicato surge de la FATRE y en 1988, por resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación, pasó a ser “Unión”. La estructura de la UATRE es piramidal: en la base los afiliados eligen por voto directo a los nueve miembros de las comisiones de administración local; en las listas participan afiliados locales argentinos y extranjeros legalizados, pero estos sólo pueden figurar en las listas desde el 3º puesto. En un segundo nivel están las delegaciones regionales: un miembro de cada seccional accede al plenario regional que elige al Secretariado de las Delegaciones. La renovación del Secretariado Nacional se realiza en un Congreso Nacional cada cuatro años por voto de congresales. En la confección de las listas locales también se prevén los congresales que participarán en la elección nacional. La cantidad de congresales que participan de la elección del Secretariado Nacional es proporcional a la cantidad de afiliados: de 100 a 500 afiliados corresponde un congresal y de 500 a 1.000 corresponden tres. En las últimas elecciones nacionales participaron unos 800 congresales y se presentó lista única.

108

<sup>16</sup> La presencia de tres centrales en los 90 no ocurría desde la unidad consolidada por los sindicatos durante el peronismo. Esta división de la cúpula sindical no sólo muestra concepciones políticas diferenciadas sino que en su alineamiento pueden leerse rasgos estructurales que refuerzan esta diferenciación. Por ejemplo, puede observarse en la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) la presencia de representaciones de los sectores más vulnerados por el ajuste del Estado [ ] o de regiones y sectores afectados profundamente por procesos de reconversión productiva [ ]. Un sector disidente, aunque integrado al principio en la Central tradicional, el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos), que nace desde la UGTR (Unión General de Trabajadores del Transporte) se constituye desde principios de 2000 en una CGT paralela” (Novick, 2001, p. 36)

En el año 1991, un esquilador devenido dirigente gremial de la provincia de Buenos Aires se transformó en el actual Secretario General de la UATRE.

A partir de su asunción nombró delegados “normalizados” en las diferentes delegaciones regionales. Las delegaciones regionales pueden constituirse con la presencia de más de 10 seccionales o con más de 3.000

afiliados: es decir, hay provincias que pueden tener más de una delegación, o, como en el caso de Río Negro y Neuquén, estar unificadas. Esta delegación se constituyó abarcando dos provincias porque por aquellos años Neuquén sólo tenía 1.000 afiliados, mientras que en Río Negro había 3.000. Actualmente existe la posibilidad de solicitar la división de esta delegación, ya que Neuquén cuenta con 6.000 afiliados.

En 1996, el último Secretario Regional de Río Negro y Neuquén solicitó la normalización de la delegación y ganó las elecciones, renovando su mandato hasta la actualidad.

Además de la normalización y control de las diferentes delegaciones regionales, eran muchos los problemas que, según los integrantes del Secretariado Nacional, preocupaban a la nueva conducción desde 1991. Entre dichos problemas se cuentan: los alarmantes porcentajes de trabajo no declarado en la producción rural, la fuerte presencia de trabajo infantil y la baja sindicalización de la mano de obra rural. Como manifestó el Secretario General en algunos discursos difundidos por el sindicato, el objetivo era “trabajar, trabajar y trabajar para dignificar al trabajador rural y a su familia”.

¿Qué implicaba dignificar al trabajador? Desde las políticas expresadas por el sindicato implicaba garantizar el acceso a derechos tales como tener un trabajo registrado, acceder a la salud y la educación, percibir un salario digno, porque, como expresó un dirigente:

[...] nosotros mismos hemos sido trabajadores infantiles y no queremos que eso pase más, queremos que los pibes jueguen, que vayan a la escuela [...]. Las herramientas están hechas para los hombres, no para los chicos y las mujeres. Volver a la dignidad de trabajar, hay que ser peronistas, y esa es la base de la familia, el hombre trabajando, llevar la comida a la mesa. Nosotros queremos trabajar, no que el trabajo nos mate (Jornadas de Capacitación Laboral, Cipolletti, septiembre de 2006)

Según los discursos de los dirigentes, el primer gran “dignificador” del trabajador rural fue Perón. El “Estatuto del Peón” fue el sello que vincula esa dignificación con el peronismo y es uno de los hitos promocionados por el sindicato. En 1980, esta ley fue sustituida por la Ley 22.248 que estableció el Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

Recuperar a fines del siglo XX el reconocimiento de derechos laborales para la mano de obra rural fue una bandera difundida por la “conducción Venegas” que se materializó, por ejemplo, en la sanción de la Ley 25.191 que creó el RENAIRE.

Otra “conquista” reivindicada por la dirigencia fue la presencia institucionalizada de las mujeres. En mayo de 2001 se realizó un encuentro de mujeres de

109

todas las provincias en el que quedó conformada la Red Nacional de Mujeres de la UATRE cuya finalidad es “la elevación social, cultural y moral de todas las mujeres de todo el país”, reglamentándose la participación de “trabajadoras rurales y trabajadoras del gremio y/o OSPRERA”,<sup>17</sup> afiliadas a la UATRE y representantes de todas las provincias” (Folletería de la Red de Mujeres de la UATRE, 2006). Posteriormente, en diciembre de 2003, el Congreso Extraordinario de la UATRE creó la Secretaría de la Mujer (art. 65 bis), con la aprobación de la modificación parcial del Estatuto, quedando la Red incorporada a esta secretaría. La Red está conformada por “colaboradoras gremiales”, por empleadas de OSPRERA, por esposas e hijas de afiliados y por trabajadoras rurales reconocidas y autorreconocidas como tales.<sup>18</sup>

El sindicato también promovió la creación, en el año 2002, del Programa de Alfabetización Rural (PAR) de la UATRE. Este programa quedaría coordinado por una Comisión de Alfabetización a cargo de la Secretaría de la Mujer.<sup>19</sup> En el año 2006 los centros PAR ascendían a 408 a lo largo de todo el país, con 7 411 alumnos y alumnas

Quizá motivados, como señalara Marta Novick, por consolidar un sindicato “prestador de servicios”, además de estos “beneficios” se reestructuró la obra social, el Instituto de Servicios Sociales para las Actividades Rurales y Afines (ISSARA) que, con la última conducción, se transformó en Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina (OSPRERA)

La organización de la UATRE posee también la fundación FUNDATRE y, entre otras áreas específicas, un área de turismo que tiene a su cargo las inversiones en esta materia para los afiliados, una Comisión Legislativa Rural cuya función es “investigar y analizar la problemática del trabajador y trabajadora rural y su familia, formulando propuestas alternativas de solución” (*Trabajo Rural*, 2005, p. 46) y una Comisión Investigadora para la Erradicación del Trabajo infantil

110

<sup>17</sup> Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina

<sup>18</sup> Esta modalidad de incorporación de mujeres, o mejor dicho de una mujer encabezando una secretaría específicamente ligada a cuestiones de “mujeres” puede interpretarse según Álvaro Orsatti (2004) como la vigencia dentro del sindicalismo de un modelo de “estructuras específicas” paralelas de carácter autónomo para la mujer el cual se caracteriza por la creación de departamentos o secretarías “para mujeres” que equivalen a una promesa de equidad vacía de contenido y “que implicaría alejar aún más a las mujeres de los centros de poder de las estructuras sindicales” (Carrario, 2006 p. 11)

<sup>19</sup> En un suplemento especial sobre el par editado en la revista de difusión sindical *El Pregón Rural* se difundió que “el 11 de marzo de 2003 se firmó el Convenio Marco N° 89/03 entre el Ministerio de Educación de la Nación y la UATRE con el fin de aunar esfuerzos y colaborar en el diseño e implementación del PAR. El objetivo central sería el de alfabetizar considerando que más que una necesidad es un derecho de todo ciudadano, sobre todo de aquellos compañeros y compañeras que por diversas razones no pudieron acceder a la educación formal” (2006 p. 5)

## Sindicalismo en el Alto Valle

Luego de realizar una descripción de la organización del sindicato, se analizará su presencia en el Alto Valle del Río Negro.

En los primeros contactos establecidos a fines de 2005 con el Secretario Regional de Río Negro y Neuquén, resultaron relevantes sus declaraciones sobre las principales problemáticas del trabajador frutícola y sus condiciones de trabajo: peones no registrados, viviendas precarias, enfermedades producidas por la exposición a agroquímicos, inexistencia de elementos de seguridad laboral. Al mismo tiempo, el secretario revalorizaba “conquistas” sindicales como la conformación del RENATRE, los aumentos obtenidos por las negociaciones en paritarias y la normalización de las diferentes delegaciones.

En la enumeración de tales elementos, el Secretario General de la regional se presenta como “sindicalmente correcto”, en concordancia con los lineamientos del Secretariado Nacional que resalta los logros obtenidos sin la mediación de mecanismos como las protestas y la confrontación con los empleadores.

En la descripción de la conformación socioeconómica de la fruticultura, este dirigente suele mencionar al “gran empresario” como un actor central, responsable de cambios que han perjudicado a los trabajadores. Con “gran empresario” se refiere a los propietarios de aquellas agroindustrias que controlan no sólo la producción primaria de fruta, sino también su empaque y comercialización, sin distinguir a aquellas empresas que están vinculadas a capitales nacionales de aquellas con inversión extranjera. El gran empresario sería aquel propietario de agroindustrias que no trabaja en las chacras, reside en la ciudad o en otras provincias o países y no tiene relación “directa”, es decir cara a cara, con sus trabajadores.

En una conversación, el Secretario Regional realizó un comentario sobre una agroindustria de capitales holandeses –“en Salentein no nos dejan entrar”–, mientras que el encargado de una de las chacras de la firma confiaba que “con el tema de los delegados la gente no está muy entusiasmada en eso, no hay ‘quilombo’ para llegar a eso; por eso es que no tuvimos un delegado acá adentro; [para] lo que se pide siempre hay alguna respuesta”.

El “quilombo”, como práctica colectiva asociada a la expresión de descontentos o reclamos, no tiene lugar para este trabajador en una agroindustria, limitándose la intervención del sindicato a las negociaciones o demandas de los asalariados de esa firma.

Sin observar cómo los asalariados participan en el refuerzo de esta relación con la patronal, el Secretario Regional apela a características “morales” que diferenciarían a los “chacareros tradicionales” y a los empresarios. La “sensibilidad” y cierta noción de “lo que es justo para un trabajador” serían valores que

111

los empresarios perdieron por no tener contacto directo con los trabajadores. Al respecto el dirigente comenta:

En el caso nuestro, en cosecha, el más resistente a proporcionar una mejora salarial es justamente el gran empresario, en todas las negociaciones, porque no está directamente expuesto. El pequeño y mediano productor, como conoce la realidad, la vive, la palpa todos los días; entonces, ese te dice, “yo no tengo problema en mejorar el salario en lo que vos me estás diciendo”. No [es] lo que uno está solicitando pero de alguna [va a] mejorarlo. El grande no, el grande no y no y no. Entonces, por ahí el diálogo es más fluido con los pequeños y medianos productores porque los ven a diario, están todos los días con ellos.

El mismo representante sindical sostiene que es más frecuente que los chacareros chicos que emplean peones (más que los grandes propietarios) se avengan a mejorar los salarios. Esta posibilidad de acuerdo está respaldada por una relación cara a cara. Sin embargo, esta vinculación cotidiana de los pequeños propietarios y sus empleados es utilizada también en desmedro del trabajador, ya que los pequeños chacareros también son reacios a dar aumentos al hacer extensivos a los peones los efectos de su empobrecimiento. En cambio, Héctor, un encargado de chacra, comentaba que en Salentein “siempre te van a pagar lo que corresponde”

¿Cómo se expresa la vinculación entre los afiliados y el sindicato?

Las relaciones entabladas entre el sindicato y sus afiliados a nivel local se construyen a través de variados mecanismos. Los 50 trabajadores que hemos conocido durante el trabajo de campo estaban afiliados, aunque reconocían que sólo se acercaban a la seccional por temas vinculados con la obra social o con el RENATRE y “no para participar del sindicato”, es decir, de su actividad política formal. A pesar de ello, en algunos casos es un espacio utilizado por los afiliados como una herramienta de defensa de derechos laborales; así, son cotidianas las denuncias de los trabajadores en las diferentes seccionales por malas liquidaciones de sueldos, por no declaración de personal, por cesantía de personal efectivo, entre otras situaciones. En otras ocasiones el sindicato funciona como “refugio” provisorio ante el desamparo que implica no tener dónde residir o trabajar:

Hace como cuatro años habían llegado unos tucumanos; ya estábamos con las oficinas en la calle Belgrano, una casa grande; ahí estaba lleno de gente todo el día. Y ahí tuvimos 40 tucumanos durmiendo porque los habían dejado a la orilla de la ruta, sin nada; llegaron 2 y que vengan los que estén; y tengo la olla donde hacíamos la comida, hacíamos los guisos, y eso (Ana, colaboradora de UATRE, entrevista realizada el 23 de enero de 2007).

Carlos, un trabajador, comentaba que él estaba afiliado, “para protestar contra el patrón y para tener algunos beneficios”. Su compañero Luis agregó que “los obreros tenemos el sindicato, ¿vivo? A veces vienen por acá, o si hay algún reclamo uno va a UATRE nomás; enseguida, si hay algún problema, ellos vienen acá a ver qué pasa” (Notas de campo, 22 de junio de 2006).

Actualmente como representantes de grupos de trabajadores de una misma empresa se nombran delegados, los cuales son elegidos directamente por sus compañeros y reconocidos por el sindicato. A los delegados de empresa la patronal debe concederles un día de licencia por mes para ejercer su función. Estos trabajadores suelen estar expuestos a las presiones de sus empleadores y de sus compañeros por continuar en actividad en su lugar laboral:

Una vuelta una mujer reclamaba en una empresa porque era delegada. Todos le decían que sí; después les dijo de hacer paro y nadie quiso. Renunció y se fue; la dejaron sola en esa (Hugo, trabajador rural, entrevista realizada el 7 de agosto de 2006).

Por su parte, un delegado de empresa contó:

La patronal te marca demasiado, porque al ser delegado ya no anda bien con el capataz ni con el patrón; siempre están buchoneando;<sup>20</sup> porque si el compañero está desconforme, el que va adelante es el delegado (Jorge, delegado de empresa, entrevista realizada el 6 de junio de 2006).

Que los demás “buchoneen”, es decir, que hablen con el patrón o el capataz sobre temas que discuten o comparten entre compañeros de trabajo –entre los que el entrevistado no incluye al capataz–, parece ser vivida como una traición a la representación delegada.

Por otro lado, los delegados sindicales locales suelen ser blanco de críticas por ser el eslabón más visible y de mayor contacto con los afiliados y con las empresas, además de manejar fondos monetarios y bienes materiales. En relación con este tema, resulta ilustrativa una nota periodística:

Se desató la interna entre los obreros rurales de la seccional Roca. Los trabajadores del sector repudiaron la forma de “festejar” el día del obrero rural que eligió la comisión directiva de la UATRE, seccional Roca [ ]. El pasado 8 de octubre, las autoridades del gremio se juntaron a cenar con los representantes patronales de las distintas empresas de la región. Esto fue recibido con evidentes muestras de disgusto por parte de quienes “estuvieron en la lucha” (Diario *Río Negro*, 14/10/04).

<sup>20</sup> Hablando.

El acercamiento y el "diálogo" con las empresas a los que el Secretario Regional se refirió en algunos encuentros se refleja en estas prácticas, situación que para algunos trabajadores permite cuestionar los intereses que se defienden desde la representación gremial. En los recorridos por las chacras se registraron comentarios como "los del sindicato son como empleados de los patrones" al enterarse que "las autoridades del gremio se juntaron a cenar con los representantes patronales". La disconformidad con estas muestras de "acercamiento" se manifiesta en expresiones como "son unos vendidos". Esto contribuye a la construcción de una imagen desprestigiada del sindicato, al que se siente más cercano a la patronal que a las necesidades de los afiliados.

Los chacareros también tienen su opinión sobre la uatre, Quique, un propietario de Guerrico, comentaba:

Al sindicato lo único que le interesa es venir, que el afiliado gane mucha plata; entonces, engrosa la obra social. Yo veo a veces en televisión que pasan una piecita, donde hay una cocinita, una piletita, una olla de este color, las paredes todas negras, escritas; seguro que cuando le dieron la vivienda no estaba así. Entonces, ahí es donde el sindicalismo tendría que trabajar.

La gente se afilia porque si vos no te afiliás no tenés la obra social. Vas a Neuquén, unas oficinas, con aire acondicionado... Escuchame, ¿de dónde sale todo eso? Sale de la cuota del tipo que está cosechando a 38 o 40 grados de calor, que gana 50, 60, 70; algunos ganarán cosechando 100 pesos por día; un porcentaje se llevan ellos (Entrevista realizada el 16 de enero de 2006).

Las dudas y denuncias por los manejos o la distribución de los recursos que deberían ser "para todos los afiliados" también forman parte de la relación con su sindicato. Como comentó un afiliado, "al final se hacen las denuncias entre ellos según en qué lista están; después se olvidan y trabajan juntos" (Nota de campo, 10 de enero de 2007).

Por su parte, los delegados comentan las presiones que sienten al tener que trabajar en las chacras y, al mismo tiempo, dedicarse a la actividad gremial, ya que por la función de dirigentes no cobran y no pueden abandonar su trabajo. A los delegados les corresponden dos horas de licencia por día; y también pueden hacer uso de una quincena por mes, con sólo dos días pagos; los otros días de licencia de esa quincena se los pueden tomar con justificativo pero sin ingreso de haberes. Luis, el delegado de Allen, señala:

Hay mala relación con las empresas grandes donde la parte administrativa la manejan terceros. Es más complicado; los otros no se enteran nunca de lo que

pasa dentro de los establecimientos. Con los delegados hay amenazas, persecuciones, aprietes, [amenazas] de separar al trabajador del grupo; hay un montón de formas de persecución. Pero cuando se trata directamente con el empleador, como hay acceso directo al empleador, eso mismo se tiende a mejorar porque nosotros mismos como dirigentes nos encargamos de ir y hablar con el empleador y decirle, "mirá, la ley dice esto [...] mejor que te portes bien porque con la denuncia hay multas".

Al igual que el Secretario Regional, Luis resalta las diferentes relaciones que entabla la dirigencia con los propietarios pequeños y con los cuadros intermedios de las empresas grandes, advirtiendo una mayor facilidad de "arreglo" cara a cara con el chacarero.

Tal como ocurre con las notas periodísticas, las denuncias son el medio más usado, porque se ejerce presión monetaria y se plantea una exposición pública del problema. Sin embargo, algunos trabajadores observan que, a pesar de llamar al sindicato, no van las inspecciones a las chacras donde trabajan, porque se "arregla por atrás" o las multas "se arreglan" entre delegados y patrones, sin que se resuelvan los problemas. "Arreglar", como un término de negociación entre los delegados y la patronal, es una práctica habitual aunque mal vista por los trabajadores cuando la ejercen sus representantes.

La relación entablada entre los afiliados y los delegados y el sindicato está atravesada por necesidades puntuales, por el uso de servicios como la obra social, por las demandas transmitidas por el delegado de empresa, al tiempo que el descrédito por el manejo de fondos y arreglos con la patronal socavan la confianza y el apoyo a sus dirigentes. Estos vínculos se diferencian de aquellos que se establecen ante problemáticas colectivas, como es el caso de las demandas por mejoras salariales, las cuales dan lugar a acciones comunes especialmente en el comienzo de la cosecha, acciones que los trabajadores reconocen como una de las posibles maneras legítimas de conseguir el pago de haberes retrasados o posibles aumentos.

Apelar al sindicato para reclamar por un problema personal o de un grupo de trabajadores demanda acciones de intervención puntual, a veces derivadas a la justicia. Ana, colaboradora gremial comentaba:

El trabajo dignifica, todo bien; pero los patrones no, como tienen un empleado piensan que los trabajadores le tienen que regalar el trabajo. Yo siempre les digo a los trabajadores: "vos vendé tu esfuerzo físico, no tu dignidad; no lo hagas cagar a piñas, pero hay leyes, mandale carta documento". El pobre lo único que tiene es la paciencia, porque otra cosa no te queda; vos hacés un reclamo y tenés que tener paciencia porque tenés que esperar los tiempos que marca la ley, el Estado (Entrevista realizada el 23 de enero de 2007).

Vuelve a aparecer en boca de una dirigente la dignidad como un atributo de los trabajadores junto a la exaltación del valor de la "paciencia". La tardanza de las definiciones judiciales hace que los trabajadores desistan de esta opción de reclamo y "arreglen" directamente con la patronal. El "arreglo" sostenido por los propietarios y los trabajadores deja al sindicato sin inversión.

En el verano del año 2000, sobre uno de los caminos que comunican la ciudad de Allen con la Ruta 22, se alzaban durante muchos días pancartas y banderas de la UATRE en la entrada de una chacra. Las banderas pedían: "¡Pago de salarios ya!". Ana cuenta lo que sucedió con aquella protesta:

La mami [a cargo de la seccional Allen] seguía todos los pasos, mandaba las cartas documentos. A ellos no les habían pagado, nada. Fuimos a la Secretaría y había que esperar. Y había una señora que tenía como cuatro nenitas, y no tenían qué comer, nada. Y dijimos "acá hay que hacer algo, ustedes me van a acompañar". Y los compañeros dijeron que sí; así que plantamos bandera.

La colaboradora describe así la forma en que empieza a gestarse un conflicto y el momento en que toma forma como hecho social público: "plantamos bandera". Continúa en su relato describiendo las formas en que se negocia el pago en las pequeñas propiedades:

¿Qué pasa? Te tomo a vos y te digo: "En 15 días te pago algo, así que vos metete". Sacás fiado en el boliche más cercano, o si no comés achicoria; te la arreglás. A los 15 días te tiran unos mangos: "no, que cuando termine la cosecha te pago todo". Claro, llega un momento en que no tenés qué echarle a la olla, los pibes lloran.

Y ante la falta de respuestas por parte de la patronal se recurre al sindicato:

Se fueron haciendo las presentaciones, los compañeros hacían las presentaciones; pero después fueron y tomaron la chacra. Después le pagó a la gente, llegaron a un arreglo. ¿Qué pasaba? Esa era una productora chiquita; el productor le había vendido a un frutero; este frutero no le paga a la productora y la productora no le pagó a los trabajadores; todo una cadena.

En el testimonio se refleja la situación de incertidumbre en la que se encuentran los empleados de los pequeños propietarios, ya que sus sueldos

dependen de que las grandes empresas, o fruteros, como las llama Ana, le paguen lo cosechado a los chacareros. La forma de presionar que adoptan los trabajadores es la protesta en la chacra del patrón, aunque la resolución del conflicto dependa de la entrada de dinero proveniente de la agroindustria.

A través de un rastreo en la prensa regional, se observó que las protestas encabezadas por la UATRE emergen generalmente a principios del mes de enero, coincidiendo con el comienzo de la cosecha de pera, utilizándose esta situación como forma de exigir a los propietarios mejoras salariales. Entre los meses de octubre y diciembre las negociaciones por aumentos de sueldos se desarrollan en las "paritarias", categoría legal que es una de las formas que asume el conflicto.

De las paritarias participa la parte patronal —a través de la Federación de Productores de Río Negro y de la Cámara Argentina de Fruticultores Integrados (CAFI)— y la UATRE, con su Secretario Regional y los dirigentes locales.

En 2002 y 2003 no se produjeron conflictos públicos, más allá de las reuniones de paritarias. En el año 2004 se realizaron cortes de ruta a lo largo de todo el Alto Valle mientras se llevaban a cabo las negociaciones "formales" por aumento salarial. La movilización de los trabajadores en la zona de Chimpay durante ese año es recordada por el delegado local como "importante y masiva", con momentos de "tensión" cuando se tuvo que levantar los cortes por una orden de desalojo de la justicia federal.

En enero de 2006 se produjo uno de los paros de trabajadores rurales más conflictivos de los últimos años. Por más de una semana se bloquearon rutas y las salidas de los camiones que transportaban fruta desde las empacadoras hacia el puerto de San Antonio, en la costa rionegrina.

El paro de actividades se votó en una asamblea general del 9 de enero de 2006. Esto le garantizó al sindicato el respaldo para encabezar medidas en contra de la CAFI, el sector patronal identificado como el oponente: a ellos "hay que pegarles donde más les duela: la exportación", había anunciado el dirigente regional.

El "paro" también evidenció cambios en las formas de peticionar mejoras salariales: ante un importante número de afiliados pertenecientes a grandes empresas, las demandas individuales o dispersas son desplazadas por la institucionalización de la representación sindical. Al ser las grandes empresas el blanco de las presiones, la dirigencia garantiza la movilización de por lo menos los delegados de empresas, situación que no sucede en el seno de pequeñas propiedades donde dos o tres peones no suelen concentrarse para parar la entrada y salida de camiones de una planta de empaque.

Como contó un delegado de una gran empresa: "Nosotros sacamos a la gente directamente acá, a la entrada de Expofrut; como es una empresa grande tenemos más posibilidades de mover más gente" (Oscar, entrevista del 20 de

agosto de 2006).

Durante más de una semana, en los galpones de empaque conocidos de la región grupos de trabajadores rotaban en las guardias obstaculizando el ingreso de camiones con fruta recién cosechada, mientras otros grupos de hombres con banderas y gorras de la UATRE expresaban sus reclamos en las rutas.

El Secretario General de la delegación de Allen cuenta su vivencia del conflicto de 2006:

Con el conflicto de enero nos demostró que, hoy por hoy, el sindicato tiene un peso importantísimo, porque, quien más, quien menos, movilizó entre un 30 y un 40% de la capacidad de mano de obra en cada localidad; había momentos que acá teníamos casi 1 000 trabajadores parados [ ]. Lo que pasa es que cuando en una empresa grande hay delegado también ese tiene un montón de conocidos de las medianas empresas y esos trabajadores se van plegando

118

Las reivindicaciones de suba de salarios, expresadas en cortes de ruta, piquetes en las empacadoras de fruta y pintadas, cobraban otros matices dentro de las pequeñas y medianas propiedades. En las chacras los trabajadores rurales recuerdan que se “aguantó la fruta en el monte”, pero, como los temporarios del norte ya habían llegado, en los lugares de trabajo se aprovechaba para hacer limpieza, desmalezar, dejar todo listo para comenzar con la cosecha.

Por la radio y la tele veíamos qué pasaba, todas esas macanas, sobre todo cuando arrancó la cosecha, ¿vio? Pero a la final llegaron a un arreglo; acá se trabajó igual, porque cuando fueron unos de acá que son un poquito más metidos en el tema ese –yo, no me gusta andar metido–, pero los vio el patrón y les dijo “ustedes se me van a la chacra que yo lo que les tenga que pagar se los pago, si ellos no arreglan yo se los pago lo que piden por día”, para la gente de él; él lo que no quería era perder la cosecha, porque ya tiene los arreglos de venta en el exterior (Luis, entrevista realizada el 22 de junio de 2006)

“Macanas” y “estar metidos” son expresiones vinculadas a trabajadores que se relacionan con el sindicato y denota diferencias con aquellos que seguían el paro por la televisión o la radio. Establecer cierta relación con los delegados o las autoridades locales del sindicato, aunque más no sea para estar al tanto del “paro”, se opone a ser espectador de un conflicto o al “arreglo cara a cara” con el patrón.

## Conclusiones

Para analizar la presencia del sindicato en una protesta colectiva se apela a una reflexión de Víctor Rau, quien señala:

Comparativamente con el trabajador industrial y a partir de su situación objetiva, el obrero agrícola posee mayores posibilidades de percibir la existencia de una explotación ejercida sobre su trabajo. Un saber más acabado acerca del proceso productivo en que interviene, pero principalmente la modalidad de pago a destajo y el conocimiento inmediato del precio de venta del producto muestran claramente al obrero que el uso ajeno de la capacidad laboral produce más valor que el contenido de su salario. Pero la explotación percibida puede hallarse de todas maneras perfectamente naturalizada, considerándose aquella percepción del plusvalor como un legítimo derecho del propietario (Rau, 2004, p. 444).

Esto puede o no generar inmediata resistencia, al tiempo que puede propiciar un terreno para pulsar por una “justa” distribución de los beneficios, en caso de subas de los valores de venta del producto. En el conflicto sostenido por los delegados hubo una complementación entre ese conocimiento y una organización que cobró reconocimiento ante las empresas, el Estado y su dirigencia.

119

El sindicato retoma como mayor argumentación para solicitar mejoras salariales la venta favorable de fruta en el exterior, respaldando la acción colectiva en la lógica del mercado y no en el cuestionamiento al orden productivo vigente. El sindicato se fortalece sin necesidad de criticar las mayores expresiones de capital concentrado en una producción de exportación.

La UATRE respaldó así su medida de fuerza en los delegados movilizando trabajadores efectivos. Se observa que la condición de trabajador/afiliado encuentra su mayor expresión en las grandes empresas, donde es construida por sus dirigentes por medio de “acciones colectivas” que los contienen. La condición de ese trabajador movilizado se diluye cuando se observan otros niveles: la pequeña propiedad y tres o cuatro peones que “plantan bandera” sin formalizar institucionalmente la protesta o “arreglando” directamente con el patrón.

Las tensiones por demandas salariales y por el mejoramiento de las condiciones laborales suelen resurgir en cada temporada en el Alto Valle. Además, las “tomas” de instalaciones de las empresas o el abandono del trabajo son otras modalidades de expresión del descontento ante la patronal, que conviven con los “arreglos” establecidos cara a cara con los propietarios de las chacras.

Los trabajadores establecen con el sindicato diversas relaciones, desde la afiliación y cierta “fidelidad” a sus dirigentes hasta la enunciación de críticas y

el desarrollo de diversas modalidades de negociación o expresión de fastidio ante la patronal por fuera del control del sindicato. Este último no disputa poder desde la crítica social sino desde la promoción de servicios y capacitaciones y desde la consolidación de su autoridad de negociador salarial ante una masa de afiliados creciente en correspondencia con la expansión de las agroindustrias

El perfil de trabajador rural privilegiado por el sindicato UATRE se sustenta en un afiliado hombre, que sea fiel a sus delegados y con trabajo permanente en la zona. Este afiliado permite que el sindicato tenga ingresos, engrose los fondos de la obra social y vea legitimada su representatividad a través del acto electoral. Como contraprestación, la provisión de servicios y el acceso a capacitaciones parecen haberse transformado en los ejes que consolidan la relación entre los afiliados y los dirigentes; “prima la relación elector/cliente sobre la del compromiso militante”, sostienen Boltanski y Chiapello (2002). Por su parte, su autoridad se ve amenazada por los arreglos establecidos directamente entre los trabajadores y la patronal o por la capacidad de las firmas de “prevenir conflictos” con “arreglos adelantados”. La puja por el control de estos trabajadores tiene como mayores contendientes a las agroindustrias y al sindicato.

## Bibliografía

ALFARO, María Inés (2001), “Trabajadores rurales y sindicalismo agrario en Argentina: avance y deudas pendientes”, en Susana APARICIO y Roberto BENENCIA (coords.), *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*, Buenos Aires, La Colmena.

APARICIO, Susana y Roberto BENENCIA (1999), *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*, Buenos Aires, La Colmena.

ACHILLI, Elena (2005), *Investigar en Antropología Social. Los desafíos de transmitir un oficio*, Rosario, Laborde Editor.

BARSKY, Osvaldo y Leonardo FERNÁNDEZ (2005), *Tendencias actuales de las economías extrapampeanas con especial referencia a la situación del empleo rural*, Informes RIMISP. Disponible en [www.rimisp.cl/seccion.php?seccion=377](http://www.rimisp.cl/seccion.php?seccion=377).

BENDINI, Mónica y Cristina PESCIO (coords.) (1996), *Trabajo y cambio técnico. El caso de la agroindustria frutícola del Alto Valle*, Buenos Aires, La Colmena.

——— (1998), “El trabajo de la mujer en la agroindustria frutícola en tiempos de ajuste y reestructuración”, en Lais ABRAMO y Alice RANGEL DE PAIVA ABREU, *Genero e trabalho na sociologia latino-americana*, Actas del Congreso ALAS, San Pablo, ALASI.

BENDINI, Mónica y Marta RADONICH (coords.) (1999), *De golondrinas y otros migrantes*, Buenos Aires, La Colmena.

BENDINI, Mónica y Pedro TSAKOUNAGKOS (1999), *Transformaciones agroindustriales y laborales en nuevas y tradicionales zonas frutícolas del norte de la Patagonia*, Buenos Aires, Cuadernos del PIEA.

BENDINI, M., M. RADONICH y N. STEIMBREGER (2007), “Nuevos espacios agrícolas, mercado de trabajo y migraciones estacionales”, en M. RADONICH y N. STEIMBREGER (coords.), *Reestructuraciones sociales en cadenas agroalimentarias*, Cuaderno del GESA VI, Buenos Aires, Editorial La Colmena.

BOLTANSKI, Luc y Eve CHIAPELLO (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.

CARRARIO, Marta (2006), “Mujeres en el sindicato: ¿integración o formalidad? Ley de cupo sindical femenino en ATE Neuquén”, ponencia presentada en las 2º Jornadas de Historia de la Patagonia, FADECS, Universidad Nacional del Comahue.

FORNI, Floreal y Guillermo NEIMAN (2001), "Trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina", en Guillermo NEIMAN (comp.), *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*, Buenos Aires, CICCUS.

GARCÍA LERENA, Roberto (2006), *Peones rurales. Una crónica histórica visual desde sus orígenes a la actualidad*, Buenos Aires, RUNA Comunicaciones.

GIARRACCA, Norma (coord.), Carla GRAS, Karina BIDASECA y Daniela MARIOTTI (2000), *Tucumanos y tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad*, Buenos Aires, La Colmena.

GUBER, Rosana (2001), *La etnografía. Método, campo y reflexividad*, Buenos Aires, Grupo Editorial Norma.

JAMES, Daniel (1999), *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana.

MASES, Enrique, Gabriel RAFARI, Daniel LYOVICH y Juan QUINTAR (1998), *El mundo del trabajo en Neuquén: 1930-1970*, Neuquén, GEHISO.

MIRALLES, Glenda (2004), *Entre la casa y el galpón. ¿hay lugar para el sindicato?*, Roca, PubliFadecs.

NOVICK, Marta (2001), "Nuevas reglas de juego en la Argentina; competitividad y actores sindicales", en Enrique GARZA TOLEDO (comp.), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, Buenos Aires, CLACSO.

ORSATTI, Álvaro (2004), "Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales", en Revista *Pistas*, n.º13. Disponible en [www.mundo-deltrabajo.org.ar/pistas/p013/orsattimujer.p13.htm](http://www.mundo-deltrabajo.org.ar/pistas/p013/orsattimujer.p13.htm)

RAU, Víctor (2004), "Transformaciones en el mercado de trabajo y nuevas condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas", en Norma GIARRACCA y Bettina LEVY, *Ruralidades latinoamericanas. Identidades y luchas sociales*, Buenos Aires, CLACSO.

RAU, Víctor y Verónica TRPIN (2008), "El sindicalismo rural en la fruticultura de Río Negro. Diversas expresiones de la acción colectiva", ponencia presentada en la I Jornada Nacional sobre Empleo e Ingresos, ASEI, Buenos Aires.

STRICKON, Arnold (1977), "Estancieros y gauchos: clase, cultura y articulación social", en Esther HERMITTE y Leopoldo BARTOLOMÉ (comps.), *Procesos de articulación social*, Buenos Aires, CLACSO-Amortortu.

TRPIN, Verónica (2004), "Aprender a chilenos. Identidad, trabajo y residencia de familias migrantes en el Alto Valle de Río Negro", Buenos Aires, Antropofagia-IDES.

——— (2007), "Sindicalismo rural en el Alto Valle de Río Negro. La presencia de las mujeres en UATRE", ponencia presentada en las II Jornadas de Historia de los Trabajadores en la Patagonia, Neuquén, Universidad Nacional del Comahue.

WHITEFORD, Scott (1977), "Articulación social y poder: el zafrero y el contexto de la plantación azucarera", en Esther HERMITTE y Leopoldo BARTOLOMÉ (comps.), *Procesos de articulación social*, Buenos Aires, CLACSO-Amortortu.

#### Otras fuentes

Diario *Río Negro*.

Documentos y folletería del RENATRE

## Resumen

En este artículo se desarrolla la presencia de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) entre los trabajadores frutícolas y su relación con la reestructuración productiva del Alto Valle del Río Negro en las últimas décadas

En el territorio dominado por el cultivo intensivo de peras y manzanas la representación de los trabajadores empleados en las chacras está monopolizada por la UATRE. Como se muestra, este sindicato experimentó a nivel nacional y regional un crecimiento que le permitió posicionarse como la mayor entidad de representación de los trabajadores rurales, con diversos mecanismos de vinculación con sus afiliados.

La UATRE se consolidó como sindicato sin competencia en los espacios rurales, bajo la legitimidad de pertenecer a un partido que en la Argentina ha proclamado durante más de medio siglo tener la exclusividad de la representación de los trabajadores. El respaldo de la pertenencia peronista y de legislaciones que tendieron a materializar demandas históricas del sector –como la obligatoriedad del registro de los trabajadores y trabajadoras rurales a través del RENATRE– le confirieron a la UATRE la ventaja de hablar y negociar en nombre de los trabajadores rurales.

## Descriptor

(sindicalismo rural)  
(trabajadores rurales)  
(fruticultura)

## Abstract

This article develops the presence of the Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) among workers and their relationship to productive restructuring of the Alto Valle del Río Negro in recent decades.

In the territory controlled by the intensive cultivation of pears and apples, representing workers employed in the farms is monopolized by the UATRE. As is addressed, this union experienced national and regional growth that enabled him to position itself as the largest entity representing rural workers, with various mechanisms of linkage with its affiliates.

The UATRE was consolidated as a union without competition in rural areas, under the legitimacy of belonging to a party in which Argentina has proclaimed for over half a century have a monopoly of representation of workers. The support of peronist membership and of laws that tended to materialize historic claims sector –as the compulsory registration of workers across the RENATRE– gave the UATRE the advantage to talk and negotiate on behalf of workers rural.

## Key words

(rural syndicalism)  
(rural workers)  
(production of fruit)

## C L Á S I C O S

## Una precursora de los derechos de las mujeres trabajadoras: Gabriela Laperrière de Coni

Dora Barrancos

Se debe a Gabriela Laperrière de Coni una contribución notable para mejorar la condición de las mujeres trabajadoras y de los niños obligados al ejercicio laboral en nuestro país. Fue una de las primeras en proponer una ley destinada a proteger a estos sujetos, lo que dio inicio, en 1907, a la legislación que amparaba a las clases proletarias en nuestro medio. Lo cierto es que la primera iniciativa en la materia se debe al Dr. José Penna (1891) quien propuso la medida al Intendente Municipal de Buenos Aires como luego lo hiciera Gabriela L. de Coni en 1903.

Nacida en Burdeos, Francia, en 1866, en el seno de una familia acomodada, se casó con uno de nuestros más eminentes higienistas, el Dr. Emilio Coni y murió en Buenos Aires en 1907. Figura refinada y sensible, con vocación de narradora,<sup>1</sup> su instalación en la capital argentina la puso en contacto con los sectores más relegados. Abundaban los cuadros de pobreza en una ciudad que recibía a miles de inmigrantes obligados a hacerse de cualquier tipo de ocupación, a vivir en habitáculos hacinados

Dora Barrancos es Investigadora CONICET y Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales-UBA.

<sup>1</sup>Escribió novelas *Fleur de l'air* (1900) y *Vers l'oeuvre douce* (1903), y publicó notas en diversos medios, entre los cuales "L'Independent", "Le Journal", "Le Français", "Le Courier del Plata", "La Prensa" y "La Vanguardia". Sobre Gabriela Laperrière de Coni véase especialmente María del Carmen Feijóo, "Gabriela Coni: la lucha feminista" en *Todo es Historia*, n° 175, Buenos Aires, 1982; Ester Kundel, "Ley de trabajo de mujeres y menores. Un siglo de su sanción", Buenos Aires, Dunken, 2008; Margarita Pierini, "Gabriela Laperrière de Coni: Apuntes e hipótesis para una biografía", UNQ, 2007 (mimeo), cuya colaboración agradezco profundamente.