

Silvia L. Bocero

(Grupo de Investigación Desarrollo Rural, Ambiente y Geotecnologías- FH- UNMdP)

slbocero@mdp.edu.ar

Andrea C. Bonnet

(Grupo de Investigación Desarrollo Rural, Ambiente y Geotecnologías- FH- UNMdP)

anclabo@hotmail.com

La organización del trabajo en la producción frutícola del sudeste bonaerense: el caso del kiwi

Resumen

La producción de kiwi se inscribe en el contexto de las transformaciones que experimentó el sector agroalimentario, caracterizadas por procesos de reestructuración que conllevan cambios en los tipos de agentes que participan en la producción agraria, en sus modalidades de vinculación, en la incorporación de criterios de calidad y en la dinámica espacial, entre otros. La actividad está regida por inversiones significativas, muchos de los agentes que emprenden la producción son ajenos al sector agrario y da cuenta de la existencia de empresas integradas y de la inserción de firmas comercializadoras extralocales en el sudeste bonaerense. Se trata de la construcción de un espacio de expansión reciente, en el marco del sistema global de frutas frescas, en un territorio sin tradición frutícola.

La ponencia analiza las implicancias de estas transformaciones en la organización laboral de las explotaciones y los mercados de trabajo involucrados en esta actividad. Se tienen en cuenta las características de la demanda, las modalidades de reclutamiento y contratación, la organización de las tareas y los sistemas de remuneración presentes, así como las modalidades de inserción laboral. Los resultados preliminares muestran espacios de innovación, crecientes requerimientos de calidad de la producción, mano de obra asalariada, inserciones laborales discontinuas y ocasionales, trabajo femenino y la persistencia de características tradicionales de la precariedad en el agro.

La estrategia metodológica ha sido fundamentalmente cualitativa, se realizaron entrevistas semiestructuradas a una variedad de informantes calificados, fundamentalmente productores y trabajadores, complementadas con observación participante en explotaciones y empaques frutícolas.

Palabras clave

Reestructuración productiva- Fruticultura- Mercado de trabajo

Introducción

La producción de kiwi se inscribe en el contexto de las transformaciones que experimentó el sector agroalimentario, caracterizadas por procesos de reestructuración que conllevan cambios en los tipos de agentes que participan en la producción agraria, en sus modalidades de vinculación, en la incorporación de criterios de calidad y en la dinámica espacial, entre otros. Se trata de la construcción de un espacio de expansión reciente, en el marco del sistema global de frutas frescas, en un territorio sin tradición frutícola.

La ponencia tiene como objetivo analizar las implicancias de estas transformaciones en la organización laboral de las explotaciones y en los mercados de trabajo involucrados en esta actividad, en el sudeste bonaerense. A tales efectos se exploran las características de la demanda, las formas de reclutamiento y la contratación de mano de obra, la organización de las tareas y los sistemas de remuneración presentes, así como las modalidades de inserción laboral.

El artículo está estructurado en cuatro secciones. En primer término se aborda la propuesta teórico-metodológica haciendo hincapié en las producciones no tradicionales y las reestructuraciones productivas, a continuación se realiza una breve contextualización de los espacios y los productores de kiwi, para luego abordar las características de los trabajadores, las contrataciones y la demanda de mano de obra en la actividad y por último se explicitan los rasgos de la organización laboral, las remuneraciones y la incorporación de normas de calidad.

Producciones no tradicionales y reestructuraciones productivas

El cultivo de kiwi se inserta en el marco de transformaciones caracterizadas por fuertes procesos de reestructuración, cambio tecnológico y aumento de escalas productivas. La inclusión de cultivos no tradicionales de alto valor, entre ellos el kiwi y las frutas finas (fundamentalmente la frutilla), aparece como un aspecto novedoso en el sudeste bonaerense.

Fuertemente desde los noventa, los procesos de reestructuración de la agricultura en el contexto de la globalización afectan la organización de la producción y del trabajo de manera significativa y singular a la vez, se presentan combinaciones diversas que incluyen en diferente medida cambios tecnológicos, progresivos requerimientos de calidad de la producción, nuevos requisitos de calificaciones, la profundización de la precariedad laboral, creciente residencia urbana y multiocupación de los trabajadores (Neiman, 2010).

Tadeo (2010) especifica que “Los cambios que conducen a una ‘modernización’ de las producciones agroindustriales, la búsqueda de mayor productividad y calidad se expresan en una producción flexible, con procesos de modernización-flexibilización y modernización-precarización que inciden en la composición y dinámica de los mercados de trabajo (cambios en la oferta y demanda de trabajadores, vínculos contractuales, definición de puestos de trabajo, tipos de tareas). Se conforma un espacio con tensiones en las relaciones sociales en un entorno local en permanente interacción con los procesos globales. (...) Debates y análisis en torno a la reestructuración y ‘modernización’ de la agricultura aportan elementos para el tratamiento y evaluación de los procesos que están afectando al sector agrario y sus repercusiones en los procesos de trabajo: trabajo estacional y temporario, cambios en el trabajo permanente, segmentación de los mercados de trabajo en cuanto a competencias, calificaciones y género. Las transformaciones no se manifiestan en forma homogénea ni con la misma intensidad dadas las particularidades de la agricultura y las diferencias regionales”.

Neiman (2010) señala que “la influencia conjunta de factores estructurales, de recursos políticos e institucionales, de las estructuras sociales y económicas más amplias, y la relación con los sistemas alimentarios, conforman el entorno en el cual las empresas construyen sus estrategias laborales (Neiman y Quaranta, 2001: 45-69), en las que la búsqueda de la flexibilización de los procesos de trabajo se convierte en uno de sus principales propósitos tanto en sus aspectos cuantitativos (ajustando la dotación de personal) como cualitativos

referidos a la contratación de los trabajadores, los sistemas de remuneración, el empleo de grupos específicos de trabajadores (como por ejemplo mujeres o migrantes), el uso de la legislación, entre otros (Lara, 1998)”.

Las implicancias de estas transformaciones impactan en la organización laboral de los establecimientos y en los mercados de trabajo involucrados en la producción de kiwi.

Particularmente, la producción de kiwi en el sudeste bonaerense se concentra en el partido de General Pueyrredon. Se trata de un producto de alto valor, dirigido a nichos específicos del mercado, en el marco de producciones intensivas integradas en cadenas productivas altamente especializadas, que involucran transformaciones agroindustriales, servicios personales y productivos y sofisticados canales de distribución, comunicación y embalaje. Estos productos se orientan a la exportación y hacia el sector del mercado interno conformado por los grupos de consumidores de ingresos medio-altos y altos, que residen en centros urbanos (Craviotti, 2004).

Si bien la producción de kiwi desde sus inicios se plantea en relación a una inserción plena en los circuitos globalizados de fruta fresca, su evolución no estuvo en función de la demanda de exportación en contraestación.

El cultivo de kiwi comienza en la Argentina en los años ochenta, con avances y retrocesos, intentos y postergaciones. Las primeras producciones comenzaron a comercializarse en plena etapa de la convertibilidad, situación que frenó la posibilidad de exportar. El mercado local y mundial daba cuenta de kiwis procedentes de Chile, Nueva Zelanda e Italia y el precio de un solo kiwi era tan alto que se lo comenzó a llamar “*el oro verde*” (Bocero, 2017). Una intensa campaña ligada a sus propiedades nutricionales, han sido elementos dinamizadores del consumo de esta fruta en el mercado doméstico.

A partir de la salida de la convertibilidad en el año 2002, se inicia un proceso que conlleva la ampliación de la superficie dedicada al cultivo de kiwi, como de los productores y se empieza a configurar un entramado de relaciones entre agentes locales y extralocales.

Como señala Craviotti (2012) en su análisis sobre la expansión de otro cultivo de alto valor -el arándano- en Entre Ríos: “Cabe asumir que el proceso de incorporación/desincorporación de las sociedades locales a estos circuitos de abastecimiento no constituye un proceso homogéneo y exento de conflictos, en tanto en la organización de

estas cadenas participan diferentes grupos (empresas, productores agrícolas, trabajadores, organismos del Estado y consumidores), que se caracterizan por su heterogeneidad y diversidad de intereses, los cuales entran a menudo en contradicción (Arce y Booth, 1993; Fletes Ocón, 2006). Tales antagonismos en parte se vinculan con las diferentes posiciones ocupadas en la cadena, y también con la existencia de dos lógicas opuestas: una sectorial/global de acumulación y otra de índole territorial basada en la creación o consolidación de las ventajas específicas locales (Gutman y Gorenstein, 2003)”.

La presente ponencia forma parte del Proyecto de Investigación:” Nuevas configuraciones socio-productivas y territoriales: la producción frutícola en el sudeste bonaerense”¹. El enfoque teórico del proyecto aborda los aspectos estructurales de los agentes y sus interacciones, se recurre a la perspectiva de los entornos con disposición innovativa, que pone de relieve la institucionalidad local y las redes como dispositivos que favorecen la transmisión del conocimiento (Becattini, 1992; Albornoz et al., 2004; Gereffi et al., 2005).

Se considera el análisis de tramas sociales, ya que el mismo requiere identificar los actores individuales, colectivos e institucionales que intervienen en la producción-reproducción del territorio y las relaciones que se construyen en función de las distintas estrategias que elaboran los actores participantes (Radonich et al., 2005). En el marco analítico propuesto se observa la específica interrelación que se establece entre el plano local y global y la posición de los agentes, como las diferentes trayectorias locales y las formas que asume el conflicto entre los actores.

La estrategia metodológica ha sido fundamentalmente cualitativa, se realizaron entrevistas semiestructuradas a una variedad de informantes calificados, siendo fundamentalmente el eje del trabajo la indagación a los productores de kiwi y a los trabajadores, apoyadas con observación participante en explotaciones y empaques frutícolas. Las entrevistas se llevaron a cabo entre los años 2016 y 2018. Se incluyó el relevamiento de material bibliográfico y periodístico, así como datos aportados por el Registro Nacional

¹Proyecto de Investigación (Código15/F631), Facultad de Humanidades, UNMDP. Período 01/01/18-31/12/19. El proyecto de investigación se propone analizar la dinámica social que produce y redefine los espacios agrarios en el sudeste de la provincia de Buenos Aires, focalizando en el estudio de las relaciones entre los actores individuales, colectivos e institucionales, que en los casos del kiwi y de las frutas finas le otorgan especificidad al territorio.

Sanitario de Productores Agropecuarios (RENSPA) y la Cámara de Productores de kiwi de Mar del Plata.

Espacios y productores de kiwi

La producción de kiwi se extiende en la provincia de Buenos Aires desde el noreste en los partidos que forman el corredor de la costa del río Paraná (San Pedro y Baradero principalmente), pasando por La Plata hasta General Pueyrredon y General Alvarado en el sudeste. No obstante, el kiwi ha comenzado a cultivarse en otras provincias, entre ellas: Córdoba, Tucumán y Río Negro. En el país existen aproximadamente 900 ha de kiwi, pero el sudeste bonaerense (partidos de General Pueyrredon, General Alvarado, Balcarce, General Madariaga y Mar Chiquita) ha pasado a ser la principal zona productora a nivel nacional. En este espacio con más de 500 ha (Tabla 1) el partido de General Pueyrredon explica cerca del 80% de la superficie implantada en áreas tradicionalmente hortícolas, como Laguna y Sierra de los Padres, La Gloria y El Boquerón, entre otras.

La actividad está regida por inversiones significativas, muchos de los agentes que emprenden la actividad son ajenos al sector agrario y da cuenta de la existencia de empresas que integran actividades de poscosecha y la inserción de firmas comercializadoras extralocales en el espacio productivo considerado.

En el kiwi el entramado que va emergiendo es diverso: incluye a productores y su representación sectorial, trabajadores, organismos públicos de I+D, viveristas, proveedores de insumos, empacadores, comercializadores, profesionales privados y las vinculaciones con los ámbitos político- administrativo y financiero.

En este aspecto las perspectivas sobre la configuración de medios innovadores y sistemas locales de empresas acentúan el carácter colectivo de la innovación: “estos enfoques hacen hincapié en la existencia de un clima social e institucional favorable, considerando como rasgos fundamentales la dinámica de aprendizaje y el grado de interacción existente entre los agentes de un territorio. Si los agentes operan de forma aislada difícilmente pueda hablarse de un medio innovador” (Craviotti, 2008).

Los productores de kiwi del sudeste bonaerense incluyen desde pequeños a grandes inversores, se asocian con empresas comercializadoras y contabilizan, también, productores preexistentes en el área objeto de estudio, que generalmente provienen de producciones intensivas.

Entre los productores preexistentes es limitada la incorporación del cultivo. Situación que pone de manifiesto el ingreso de nuevos agentes a la producción agropecuaria. Del total de productores relevados, aproximadamente entre un 55 y 60 % pueden definirse como ingresantes, condición dada fundamentalmente por la trayectoria ocupacional externa al sector agropecuario. En estos agentes el kiwi constituyó su actividad productiva inicial, o bien la incorporaron a continuación o en conjunto con otro cultivo de alto valor (Bocero y Bonnet, 2018).

Tomando en cuenta la tipología de productores de alimentos de alto valor en las áreas rururbanas, elaborada por Craviotti (2008), estos agentes se aproximan en general a un proyecto empresarial, donde se ve la actividad como una opción de inversión que tiene como propósito obtener ingresos complementarios a otra actividad, diversificarse o bien lograr una renta a futuro. Los niveles de inversión son variables y lo que se visualiza es que estos actores sociales se acercan más a grupos en ascenso social que canalizaron sus excedentes hacia el agro, con una gama muy amplia de matices (Bocero, 2017).

Otros casos, pero menos, refieren a situaciones más parecidas a la idea de buscar otras alternativas laborales.

Los productores de hasta 10 ha explican el 77,3% de los casos, y son estos actores los que explican el crecimiento en cantidad de productores, mientras que la expansión en ha es expresada por los productores de más de 20 ha que representan el 63,3 % de la superficie implantada (Tabla1). Los datos mencionados son el resultado del relevamiento llevado a cabo hasta julio de 2018, y si bien son producto de un trabajo exhaustivo incluyen en algunos casos valores aproximados.

Tabla 1

Cantidad de explotaciones, superficie implantada con kiwi y superficie promedio por escala de extensión en los partidos del sudeste bonaerense

Escala de extensión (ha)	Cantidad de Explotaciones	%	Superficie Implantada (ha)	%	Superficie Promedio (ha)
0 – 10	34	77,3	136,5	26,3	4
10 – 20	3	6,8	54	10,4	18
20 – 50	5	11,4	156	30,1	31,2
Más de 50	2	4,5	172	33,2	86
Total	44	100	518,5	100	11,8

Fuente: Elaboración propia con información proveniente de las distintas fuentes relevadas, actualizada al mes de julio de 2018.

En el estrato de productores de hasta 10 ha es posible encontrar agentes monoprodutores con actividades no agropecuarias que encaran pequeños emprendimientos de kiwi. Se trata de profesionales sin antecedentes previos en la actividad (tales como abogado, médico, exdeportista, diseñador gráfico, licenciado en marketing, etc.) o bien empresarios que provienen de distintos ámbitos: pesquero, naviero, inmobiliario, financiero, de la construcción, etc.

En el universo que supera las 10 ha existen empresas que integran actividades de poscosecha, disponen de empaque y cámara de frío y manejan la comercialización; son ámbitos donde se destaca la inserción de capitales extralocales y extra-agrarios y la presencia de agentes que están insertos en múltiples espacios de acumulación, entre ellos una empresa líder, a nivel nacional, en la exportación de frutas frescas (manzanas, peras, kiwi, uva) que se localiza en el norte de la Patagonia y una firma italiana productora y comercializadora de fruta fresca (Bocero y Bonnet, 2018).

Trabajadores, contrataciones y demanda de mano de obra en la actividad

El ciclo productivo del kiwi comienza en el mes de junio cuando las plantas son podadas en forma manual, continúa con el atado² y en la primavera comienzan las prácticas

²Atado: Se atan las ramas a la estructura que sostiene a la planta para obtener un esquema ordenado que permite mayor ventilación, entrada adecuada de luz y buena distribución de los frutos.

que seguirán hasta la cosecha: raleo de flores, polinización³, poda de verano, raleo de frutos, entre otras, hasta la recolección (fines de abril, principios de mayo). En este tipo de producción las transformaciones tecnológicas se asocian a la adopción de prácticas de manejo que se efectúan manualmente.

En cosecha la fruta es colocada en cajones bins y es acondicionada para realizar el curado⁴. Luego los bins pueden trasladarse a cámara de frío para su guarda o bien esa fruta puede procesarse en la clasificadora del empaque. El proceso de empaque del kiwi consiste básicamente en la selección, pesaje y embalaje⁵.

La estructura ocupacional que caracteriza a esta actividad se destaca por el dominio del trabajo asalariado. Entre las ocupaciones de los asalariados permanentes, las más frecuentes son la de encargado y peón general.

La forma de organización del trabajo adoptada se basa en la figura del encargado o capataz y se recurre al empleo de personal permanente y temporario en distintos momentos del cultivo, en mayor cantidad en la época de cosecha pero también con demanda de mano de obra, por ejemplo, en la poda de invierno y en la polinización. En muchos casos se trata de las mismas personas, cuya contratación se prolonga en el tiempo. De acuerdo a Rosenstein et al.(2015) “La relación número de hectáreas trabajadas por empleado permanente, varía entre 2,1 y 3,0 entre los productores pequeños y grandes, respectivamente”.

La mayor demanda de mano de obra en el campo se da desde mayo hasta diciembre. Fines de abril y mayo para la cosecha y luego para las tareas de poda de invierno, atado, raleo de flores y polinización.

³La polinización aparece como un tema clave ya que repercute en el tamaño del fruto. En la mayoría de los casos se realiza polinización artificial manual (por asperjado de polen). También se combinan distintas técnicas en simultáneo como artificial y polinización por abejas.

⁴Cicatrización de la zona peduncular, que se realiza a temperatura ambiente y con buena circulación de aire.

⁵ En el galpón de empaque la fruta ingresa a la tolva, a continuación pasa por una mesa de selección manual (donde se desechará la fruta blanda o fuera de tipo), y a partir de allí al calibrado que consiste en separar las frutas y clasificarlas de acuerdo a sus tamaños utilizando para tal fin máquinas gravimétricas que separan la fruta por peso, derivándolas a las cajas de cartón correspondientes. Al final de la línea de empaque se alistarán las cajas. La tipificación depende de la calidad y del tamaño del fruto.

En el sudeste bonaerense existen cinco galpones de empaque y alguno más en construcción. Dos están equipados con sistemas de frío de alta tecnología con capacidad de brindar servicios a terceros y los tres restantes cuentan con cámaras frigoríficas de mediana tecnología.

En uno de los establecimientos de mayor tamaño ubicados en el tercer estrato reportan entre quince y dieciséis trabajadores permanentes y explican: "Hay un pico fuerte en cosecha y un pico fuerte en la polinización. Pero también durante todo el invierno nos estamos quedando seis o siete personas más porque si no no llegamos con todos los trabajos que hay que hacer. Hoy tenés casi de mayo a diciembre: veintidós, veintitrés personas, y de enero a abril: quince, dieciocho"(Ingeniero Agrónomo).

Las empresas que se ubican en los estratos superiores han integrado empaque y frío, por lo tanto se observa que los mismos trabajadores que realizan las tareas en el campo están involucrados en las del empaque y van rotando por distintas actividades.

Así lo explica el mismo ingeniero: "Tenemos el staff más estable, que es el que viene sí o sí todos los días, muchos de ellos viven acá en el campo. Y tienen la prioridad para los trabajos y como son los más experimentados, por lo general mientras el tiempo permita, ahora en invierno, son los que podan todo el tiempo. Y si tenemos que procesar⁶, un día que el tiempo igual deja trabajar en el campo, la gente más nueva viene al empaque, que es un trabajomucho más fácil de hacer y no requiere tantaexpertise. Y si un día llueve por ejemplo y lo trabajamos en el empaque, vienen los de todo el año. Y los más temporarios son los que ese día no vienen".

Con la expresión "los más temporarios" se refiere a los que originalmente venían solamente en mayo - para la cosecha- y en noviembre -para la polinización-, y que en la actualidad son demandados en otros momentos del proceso productivo ampliando los períodos de trabajo, cuya cantidad crece con el incremento de los rendimientos y de la superficie implantada.

Un trabajador permanente de la misma empresa señala:"en abril/mayo tenemos la cosecha. Cuando termina arrancamos con la poda, acomodar toda la planta y entre medio tenemos días de proceso. Cuando el día está malo estamos procesando, cuando el día está bueno estamos afuera".

⁶Se refiere a las tareas de acondicionamiento posteriores a la cosecha que se realizan en el empaque para su comercialización (cepillado, selección, calibrado, embalado).

Los trabajadores permanentes, en muchos casos, son oriundos de las provincias del norte del país (por ejemplo de Salta, Santiago del Estero, Corrientes, Chaco, Misiones, etc.), residentes en el área de estudio, aunque también se inserta fuerza de trabajo de origen boliviano (mano de obra dominante en las explotaciones hortícolas). Se observa predominio de los hombres, pero con presencia significativa de mujeres, las cuales tienen mayor inserción en los empleos temporarios.

Principalmente en las explotaciones de mayor tamaño, se han detectado algunos encargados de origen boliviano o hijos de la población del mismo origen. En este sentido un productor señalaba: “El encargado, es hijo de bolivianos pero nació en la Argentina, y por su familia tiene otros criterios, otra responsabilidad. La familia estaba instalada acá, hacían horticultura”.

En general en el conjunto de los trabajadores temporarios se pueden diferenciar por un lado, aquellos que son contratados en reiteradas oportunidades a lo largo del año realizando diversas tareas pero limitadas a períodos breves de tiempo; labores tales como poda, atado, raleo de flores, polinización, cosecha, etc. y en el caso de las empresas integradas también las que se realizan en los empaques. Y por otra parte, aquellos de inserción ocasional. Neiman (2010) señala que “Los cambios en los mercados de trabajo temporario se hacen evidentes a partir de la creciente heterogeneidad y segmentación que van a experimentar al mismo tiempo que se diluye su carácter estacional al ser contratados repetidas veces a lo largo del año y, por lo tanto, incrementando su precariedad (Tsakoumagkos y Bendini, 1999, 2000; Ortiz y Aparicio, 2006)”.

El encargado de un kiwal del primer estrato reseña: “Para la polinización se ocupan siete u ocho mujeres en un tiempo de una semana, alrededor de diez días. Por ejemplo, el martes tuvimos once mujeres. De acá a veinte días, aproximadamente, estas mujeres vuelven nuevamente porque es necesario aplicar una hormona que se pasa fruto por fruto⁷. Luego para la cosecha pueden venir las mismas, muchas son de acá del barrio, de San Carlos. Son changas para ellas”.

Asimismo el encargado de una de las empresas de perfil agroindustrial señala: “Eventuales fundamentalmente en la cosecha, en la poda en invierno que es muy fuerte, o sea

⁷Se trata de la aplicación de un regulador de crecimiento que incrementa el tamaño del fruto y mejora su calidad.

mayo, junio, julio, agosto, setiembre. Damos trabajo en el empaque que es eventual también, son pocos meses en el año. En el empaque el trabajo puede llegar hasta diciembre”.

Con respecto a si existen tareas diferenciadas para hombres y mujeres, en general las mujeres participan en la mayor parte de los trabajos en el campo, solamente pueden quedar excluidas de aquellas labores puntuales que requieren mayor fuerza física.

Con respecto al trabajo en el campo un productor especifica:“Cosechan mujeres, pero no es solamente porque son mujeres, por cómo hacen el trabajo las mujeres, en realidad podríamos tener hombres y lo harían más rápido, pero las mujeres tienen más disponibilidad para aceptar el trabajo”.

Concordando con Mingo (2013) en referencia a que más allá de la situación analizada varones y mujeres puedan compartir determinadas tareas “interesa en particular destacar que la construcción social de la disponibilidad de cierto tipo de trabajadoras/es no solamente asigna determinados puestos de trabajo, restringidos en el caso de las mujeres, sino que además impone un valor diferente a la fuerza de trabajo. Al respecto, Pedreño sostiene que socialmente se asigna determinado valor a la fuerza de trabajo que, al sostenerse en categorías sociales débiles, resulta fuerza de trabajo altamente vulnerable y adecuada a las necesidades de gestión de la mano de obra en la agricultura empresarial. (Pedreño Cánovas, 1999)”.

En uno de los establecimientos integrados, el encargado refería:”cuando el empaque está trabajando a full hay un trabajador operando la máquina, maneja el tablero, carga, descarga, maneja la velocidades de la cinta, otro abasteciéndola, es el que la alimenta, va calzando los bins en la máquina, seis mujeres en la cinta, en la mesa de selección y otros siete varones al final de la máquina”.

En los empaques de kiwi se nota un predominio de las mujeres en la ejecución de las tareas manuales de selección de la fruta, en cambio los puestos de trabajo relacionados con la operación de maquinaria y la supervisión y control de los trabajadores, quedan bajo el ámbito de los trabajadores varones.

En el trabajo temporario, se diferencian los casos donde la empresa contrata directamente a los trabajadores transitorios y algunas situaciones donde se recurre a

intermediarios de mano de obra (pseudo-cooperativas de trabajo, agentes de contratación eventual, etc.). Habitualmente los trabajadores provienen del área de estudio, de las localidades que están en las proximidades de las explotaciones (Batán, El Boquerón, La Gloria, Santa Paula, Nicanor Otamendi, Miramar, Balcarce, etc.).

Algunos productores y encargados hicieron expresa referencia a sus experiencias anteriores con el reclutamiento, la contratación y el origen de la mano de obra.

Poniendo el acento especialmente en la cosecha de la fruta, un encargado expresaba los cambios laborales experimentados a lo largo de la historia del kiwal: “No le encontrábamos la vuelta legalmente para un trabajo que era una semana, diez días. Bastante gente, pero corto el tiempo. La cooperativa fue un poco la solución, pero nosotros no teníamos el control sobre la calidad del trabajo, yo iba y veía que golpeaban la fruta, les decía algo y me miraban como diciendo y a mí que me importa, si vos a mí no me pagas. Por supuesto les pagaban por hora, y por lo tanto el trabajo no rendía, no fue una buena experiencia. Entonces, decidimos contratar directamente a los trabajadores bolivianos, obviamente se les paga por tanto, con lo cual nosotros por persona pasamos a pagar mucho más, pero por ahí pasamos a pagar lo mismo o menos por el trabajo total o sea se lo ganan entre menos personas y rinden y son más rápidos”.

Un productor refería también su mala experiencia: “Yo una vez trabajé con las famosas cooperativas, eran de terror, tráfuga el que traía la gente, venían de todos lados, una de la cooperativas era de Balcarce. Me traían gente de cualquier lado, venían de Balcarce, yo no tuve más que problemas, además se te peleaba la gente adentro. Igual el tema del trabajo temporario es todo un tema que hay que solucionar”.

Como señala Quaranta (2011): “las pseudo-cooperativas de trabajo continúan operando a pesar de su prohibición -en el año 1994- dado su tipificación como ‘fraude laboral’ (Bendini y Gallego, 2002) (...) se desempeñan completamente al margen de la legislación vigente y despliegan diferentes estrategias para eludir los conflictos y los planteos judiciales”.

En la actualidad existen intermediaciones en el vínculo laboral, como es posible observar en el siguiente caso, en el reclutamiento, en la movilidad y en la organización del trabajo: “Hay un señor que tiene su combi y empezó a juntar a la gente, a hacer una cuadrilla y le cobra a la empresa una extra parece por traerle a la gente. Él va junta ponele, necesitamos

ocho, diez, él va junta del barrio y la trae. Trae a granel parece. Le da la combi a un muchacho y él trae el personal y él le cobra también al personal. Cobra de los dos lados” (Trabajador en explotación de kiwi).

También es común que en las contrataciones adquieran importancia las redes informales conformadas a partir de vínculos de parentesco y amistad. Testimonios de los productores así lo expresaban: “Y cuando hay que traer gente viene la cuñada, la hermana del encargado, la prima, el primo”.

Un productor del primer estrato refería: “Los transitorios son bolivianos que viven cerca, por ejemplo, nosotros tenemos cerca el frutillar⁸ que tiene mucha gente, entonces muchas veces vamos ahí, hablamos con alguno de los chicos que están de encargados y le decimos tenés alguien que no esté trabajando y ellos mismos nos mandan gente del mismo frutillar o gente de la zona que ya lo conocen al encargado. Hay mucha gente ahí que hace changas”.

Otra cuestión que ha podido observarse es el préstamo de trabajadores entre empresas, en este sentido un productor que al momento de realizar la entrevista se encontraba en el tercer año de plantación relataba: “Si tuviera producción mandaría a alguien a la empacadora, donde nosotros vamos a llevar todo lo que producimos. Le dono o le presto a la empacadora una o dos personas para que tengan continuidad laboral durante todo el año. El año pasado nuestro asesor nos pidió gente para la cosecha durante una semana, por ahí es por dos o tres semanas”.

Con respecto a la experiencia en el trabajo agrario, no todos los trabajadores provienen de la actividad. En relación a ello una trabajadora comentaba: “De acá de la zona vienen de Otamendi, El Boquerón, de Batán. Algunos con cero experiencia en el campo. Vienen pocos que han trabajado en kiwi, un poco más que han trabajado en quinta, eso es la mitad o un poco menos de la gente que viene. Y el resto viene que nunca ha trabajado en el campo. Vienen algunos de Otamendi que han maleteado papa. De los temporarios, si vienen nueve o diez, capaz que cuatro o cinco nunca trabajaron en el campo”.

En este sentido, es notoria la existencia de nuevas articulaciones en el territorio entre los mercados de trabajo rurales y urbanos, que se expresa en transformaciones en el origen y

⁸Se refiere a una empresa agroindustrial productora y exportadora de frutas frescas y congeladas, ubicada en el partido de General Pueyrredon.

la composición de la fuerza de trabajo evidenciada en la creciente presencia de trabajadores locales, residentes en áreas urbanas y periurbanas.

Las empresas integradas son las que tienen un número mayor de trabajadores registrados, influyendo su mayor exposición a la fiscalización laboral o bien porque certifican sus productos (con nomas GlobalGap) para alcanzar el mercado internacional, pero “Incluso en el mejor de los escenarios, el registro de las ocupaciones no implica el ‘blanqueo’ del total de los salarios, ya que las empresas pueden realizar aportes que cubran sólo algunos de los días trabajados” (Quarantay Fabio, 2011). O bien una menor cantidad de horas que las efectivamente trabajadas.

La contratación de trabajadores puede realizarse a través del Régimen Nacional de Trabajo Agrario o de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El Régimen de Trabajo Agrario excluye al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, con la excepción del empaque de frutos y productos agrarios propios siempre que no se lleve a cabo en establecimientos industriales (Ley 26727/11).

Es importante mencionar que para el kiwi no existen resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA): “La comisión de trabajo agrario no tiene regulado el kiwi, pero tiene una rama frutícola que se puede adaptar” (Productor de Kiwi).

En 2011 se aprueba la ley 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario con lo que se da fin a la ley 22.248 de 1980. La nueva norma dispone la aplicación subsidiaria del régimen general de la LCT, y también logra mejorar ciertas condiciones laborales incluidas en dicha normativa.

El cuerpo de la ley incorpora derechos laborales para los trabajadores agrarios, algunos ya vigentes mediante resoluciones de la CNTA, otros hasta ese momento sólo para los trabajadores enmarcados en la LCT. Entre las modificaciones se deja de lado la clasificación de personal permanente y no permanente y se pasa ahora a las calificaciones de permanente de prestación continua, de prestación discontinua⁹, trabajador temporario y trabajo por equipos (García y González, 2015).

⁹La nueva ley agrega la figura del trabajador permanente discontinuo, para los casos en que un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la

Hasta el momento y en el marco de las entrevistas realizadas ha sido muy difícil discernir entre un trabajador permanente discontinuo y uno temporario.

Desde el punto de vista sindical en general los trabajadores están afiliados a la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), pero también se constatan afiliaciones de los trabajadores del empaque al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Hielo y Mercados Particulares de la República Argentina (STIHMPRA).

El administrador de una empresa de kiwi destaca: “Los trabajadores del empaque pertenecen a STIHMPRA que no es solo hielo, tiene mercados concentradores y tiene un rubro que es reempacado y ahí se acomodan. La verdad es un sindicato bastante tranquilo, en todos lados” .

Organización laboral, remuneraciones e incorporación de normas de calidad

En las explotaciones de menos de 10 ha las actividades a cargo de los productores en forma directa son generalmente la supervisión, la compra de insumos, aunque algunos productores también participan en la poda y en tareas afectadas a la polinización. Es común la presencia de un asesor técnico.

Una productora de la zona que comenzó haciendo arándanos explica: “El kiwi es un intermedio entre el arándano y los quinteros, si bien hay productores de otras actividades, el productor de kiwi está preocupado por la plantación, aunque no haga trabajo físico”.

Otro productor del mismo estrato señala: “Tengo tres personas permanentes. Uno vive en la quinta, está en el campo más como capataz, en realidad es una persona jubilada, él quería seguir trabajando se quedó ahí, y tiene la casita ahí, y cumple la función de cuidador. Está día y noche. Y de los otros dos, uno es la persona que está a cargo, está todos los días, es mi persona de confianza para hacer todo. Los tres hacen distintas tareas durante todo el año”.

La importancia del encargado queda evidenciada en distintos aspectos: en el manejo productivo, en el compromiso con los resultados, en la selección y reclutamiento de la mano de obra, entre otras cuestiones. Esto se hace visible tanto en las pequeñas como en las grandes explotaciones. Se pone énfasis en la polivalencia y autonomía de los encargados -flexibilidad

realización de tareas de carácter cíclico o estacional. Dicho trabajador tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones.

cualitativa-, y se observa que el pago de un salario se complementa con un incentivo, en varios casos vinculado a la cosecha.

Incluso la idea de un estímulo para los encargados es considerada por los productores más recientes, que aún no tienen producción: “Yo siempre le digo a mis familiares, amigos, tengo 15.000 plantas que son 15.000 hijos, cada una necesita cosas diferentes, el encargado tiene que hacer las cosas bien, sino se pierde toda la inversión. Por eso tendría que tener un incentivo por ser encargado “(Productor de kiwi).

Una organización laboral más compleja, basada en la presencia de directores técnicos e incluso asesores extranjeros, se observa en los casos de mayor tamaño y capitalización. El administrador de una de estas explotaciones explica: “Tenemos un director técnico general de campo, que es italiano, dos ingenieros agrónomos (para fertilización, registros y certificaciones) y una directora técnica para poscosecha; y un encargado y diez empleados fijos, entre ocho y diez empleados fijos, y después jornaleros que van entrando y saliendo para cada actividad, de acuerdo al momento del año. Son más o menos diez jornaleros que van alternando en cosecha, en poda, en raleo pero, por ahí, después de la cosecha están un mes parados, después viene la poda. Hay un grupo que es el mismo, a veces consiguen otro trabajo y se van. Se les paga por día trabajado”.

En otra explotación de similares características en cuanto a escala de producción señalan un cambio de estrategia en la organización del trabajo, vinculada a la evolución de la plantación en términos de productividad. En principio se adjudicaban parcelas a quienes la empresa definía como trabajadores responsables por lote, los mismos se ocupaban de diferentes labores del proceso productivo y por estas tareas cobraban mensualmente un salario, a excepción de la cosecha que se pagaba a parte y por tanto; como estos trabajadores no lograban llevar adelante todas las labores que demandaba el lote, se produjeron modificaciones en la estrategia.

Como señala un ingeniero de la explotación el sistema se va transformando: “Fue un sistema que se hizo hasta el año pasado para manejar el campo. Todos los trabajos de poda, atada, conducción, controlar el riego, se daban por lote, se le daban dos, tres, cuatro lotes, a cualquiera del personal en general y se les pagaba por mes. De acuerdo a la cantidad de lotes que tenías era la cantidad de plata que te llevabas”.

En esta modalidad quedaban incluidos hombres y mujeres. Una trabajadora que está en la empresa desde sus inicios indica: “Cuatro o cinco lotes teníamos cada uno. Los hombres tenían un poco más y las mujeres un poco menos, dos o tres lotes. Yo tenía cuatro”.

El trabajo en el lote, en muchos casos, está asociado al trabajo de distintos integrantes de la familia, así lo explicitaba otro ingeniero entrevistado: “Esto está bueno para nosotros que trabajen los matrimonios, hombre y mujer, si tiene un hijo, entonces el grupo familiar dice dame diez lotes, entonces el grupo familiar gana muy buena plata”.

Según un informante técnico, el sistema quedó en parte obsoleto durante el año 2017: “La realidad es que los encargados de los lotes no llegaban a atenderlos, entonces se empezó a poner gente por afuera, entonces se pasó a hacer todo por tanto, sobre todo en el invierno que es la época de trabajo más pesada en el campo por la poda y por la conducción”.

En esta empresa si bien hay muchas tareas que se pagan por tanto (poda, cosecha, atada, etc.) y otras por hora trabajada, por ejemplo las tareas en el empaque, lo que se observa es una combinación en la forma de organización del trabajo y en el esquema de pago según la época del año, que responde a los requerimientos de trabajo.

El mismo informante refería la existencia de tres etapas en este sentido: “Un primer cuatrimestre que va de mayo a agosto, son los meses más pesados de trabajo por tanto, no sé paga por lote trabajado sino por tanto o por hora. Un segundo cuatrimestre que abarca de setiembre a diciembre, donde hay mucho trabajo por tanto y por hora. Empieza a aparecer algo de trabajo de riego, de controlar, esas cosas que empiezan a necesitar tener un responsable por cada lote. Y finalmente de enero hasta abril, que es el momento en que ya trabajo por tanto hay poco porque la poda y la atada se terminaron, y en el empaque trabajo por hora hay muy poco porque finaliza la campaña de comercialización. Entonces ahí los lotes vuelven a aparecer a un precio que en general es el doble del valor que tenían en el segundo cuatrimestre”.

Todos los entrevistados -productores y trabajadores- indican que no existen las relaciones de mediería en este cultivo, las cuales son comunes en la horticultura del área de estudio; pero sí es posible señalar que en algunos casos - como en los lotes asignados a los trabajadores- se visualizan algunos atributos de la misma, resignificados a través de la

condición salarial, pues los responsables del manejo de los lotes aportan la fuerza de trabajo familiar para incrementar sus ingresos.

Por otra parte, el productor de una explotación de 30 ha mencionaba con respecto a la organización de la producción: "Es un equipo, en realidad están todos los trabajadores en todos lados, en cada campo hay digamos un líder, pero todos se juntan, todos van a todos lados, se atrasa uno de los campos, todos van a ese campo a trabajar".

El pago a destajo es frecuente en la cosecha, aunque no todos los productores coinciden con esta modalidad. Así lo expresan los siguientes testimonios:

"La cosecha se paga a la cuadrilla. Son 10 personas cosechando ese día, hicieron 100 bins, se pone un precio por bins y se divide entre toda la cuadrilla. No es lo que cosecha cada uno individualmente porque sería un control imposible de llevar. Y eso hace que la cuadrilla vaya, más o menos, al mismo ritmo" (Encargado de una empresa integrada).

"La cosecha es tan complicada como la polinización, si vos ponés gente de afuera, lo peor que podés hacer en kiwi es que pagues por tanto, te golpearon la fruta, se hizo una rajadurita en el kiwi o la metés adentro de la cámara y tenés un problemón, porque empieza a salir etileno. Entonces la cosecha la hago con mi propia gente y es un punto donde no los abandono, siempre estoy con ellos" (Productor de kiwi).

La persistencia en los ámbitos del trabajo agrario de la contratación eventual, el pago por día trabajado y la remuneración a destajo configuran para los trabajadores escenarios inestables en relación a las remuneraciones percibidas y a los tiempos de trabajo.

En producciones de este tipo es visible la incorporación de normas de calidad, cuyos atributos pueden ser fijados externamente o internamente desde los propios productores, ambas modalidades se observan en el sudeste bonaerense.

En este espacio ya hay empresas que han certificado normas internacionales como GlobalGap. Estas certificaciones responden a la necesidad de colocar la producción de kiwi en los mercados europeos. También algunas producciones se han certificado como orgánicas.

Además de las regulaciones externas, se verifica: "el intento de establecer parámetros de calidad a ser respetados localmente. Este esfuerzo implica trascender la esfera de acción de

la propia explotación, estableciendo asociaciones horizontales con otros productores de la zona y con instituciones técnicas como el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)” (Craviotti, 2004).

En este sentido, la Cámara de Productores de kiwi de Mar del Plata junto con el INTA Balcarce desarrolló un protocolo de calidad que certifica el momento de cosecha del kiwi bajo determinados requerimientos. Los socios de la entidad cumplen con el protocolo desde el año 2013.

La incorporación de normas de calidad o un proceso de certificación de las mismas, mejoran aspectos de las condiciones laborales, como la infraestructura sanitaria en los lugares de trabajo y la obligación de tomar precauciones en el uso de agroquímicos, teniendo en cuenta “ solo parcialmente aspectos referidos a la calidad de las ocupaciones, centrándose en cuestiones referidas a la seguridad e higiene del trabajo y considerando marginalmente aspectos referidos a la forma de contratación de la mano de obra” (Quaranta, 2011).

Consideraciones finales

El presente trabajo procura mostrarel contexto en el cual se da la construcción de un nuevo y complejo entramado productivo y comercial en el sudeste bonaerense, a través de la expansión de un cultivo global como el kiwi; así es posible observar el ingreso de nuevos productores, la presencia desde pequeños inversores hasta agentes que están insertos en múltiples espacios de acumulación, la existencia de empresas integradas, la incorporación de criterios de calidad y la inserción de capitales extralocales y extra-agrarios.

Desde el punto de vista de la organización de la producción se observa el uso flexible de la fuerza de trabajo, con mecanismos de flexibilidad cuantitativa -contrataciones temporales, pago a destajo, etc.- y con la incorporación de modalidades de flexibilidad cualitativa en aquellas tareas que necesitan de una mayor implicación y autonomía en el trabajo, como en el caso de los encargados de las explotaciones.

Predomina el trabajo asalariado y son notorias las especificidades que adquieren los mercados de trabajo temporario, visibilizándose la eventualidad y la intermitencia laboral.

Las modalidades de intermediación laboral presentes incrementan las formas flexibles que adoptan las empresas para el reclutamiento y gestión de la fuerza de trabajo, amplificando la vulnerabilidad de los trabajadores.

Se visualizan nuevas articulaciones en el territorio entre los mercados de trabajo rurales y urbanos, evidenciándose en la creciente presencia de trabajadores/as locales, residentes en áreas urbanas y periurbanas.

La incorporación de normas de calidad y las posibles mejoras de las condiciones laborales conviven con las características tradicionales de la precariedad en el agro, como la inestabilidad laboral, el trabajo no registrado y la limitada presencia de la acción sindical.

Referencias bibliográficas

- Albornoz, F., Milesi, D. yYoguel, G. (2004). Tramas productivas en viejos sectores: metodología y evidencia en la Argentina. *Desarrollo Económico*, vol. 43(n.172), pp. 545-571.
- Becattini, G. (1992). El distrito industrial marshalliano como concepto socioeconómico. En Pyke, F. Becattini, G. y Sengenberger, W. (Comps.) *Los distritos industriales y las pequeñas empresas* (pp.61-79) Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Bocero, S. (2017). Nuevas configuraciones productivas: El cultivo de kiwi en el sudeste bonaerense. En Ramirez, M.(Comp.) *VI Congreso Nacional de Geografía de Universidades Públicas- República Argentina* .Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste.
- Bocero S. yBonnet, A. (2018) Nuevos entramados socio-territoriales: la producción de kiwi en el sudeste bonaerense. En García, M. (Comp.) *Geografía, espacio y sociedad en los debates actuales: I Jornadas Nacionales de Geografía de la UNMDP* (pp.91-106). Mar del Plata: UNMDP.
- Craviotti, C. (2004). Calidad, coordinación entre agentes, y organización del trabajo en las producciones no tradicionales. *Agroalimentaria*, Vol.010(n.18),pp.23-33.
- Craviotti, C. (2008). Los nuevos productores: alimentos de alto valor y reestructuraciones agrarias. Buenos Aires: Ediciones CICCUS.
- Craviotti, C. (2012). Los cambiantes territorios del sistema global de frutas frescas y sus implicancias a nivel agrario. La producción del arándano en Entre Ríos. En Craviotti, C.

(Coord.) Tramas productivas y agentes sociales en la fruticultura globalizada (pp.143-167). Bs.As: Miño y Dávila Eds.

García, M. y González E. (2015). El nuevo Régimen de Trabajo Agrario. Desajustes y propuestas de adecuación para el sector hortícola del periurbano bonaerense sur. Mundo Agrario, Vol.16 (n.33). Recuperado de <http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/> Universidad.

Gereffi, G.; Humphrey, J. y Sturgeon, T. (2005). The governance of global value chains: An analytic framework. Review of International Political Economy, Vol.12(n.1), pp. 78-104.

Mingo Acuña, M. E. (2013). Género y relaciones laborales en la agroindustria frutícola del Valle de Uco en la Provincia de Mendoza, Argentina. Revista Iluminuras. Vol.14 (n.33), pp. 244-261.

Neiman, G. (2010). Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. Mundo Agrario, vol. 10(n.20), pp.1-20. Recuperado de <https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/view/v10n20a20>

Quaranta, G. (2011). Organización laboral y precariedad ocupacional en la producción de uva de mesa de exportación, Provincia de San Juan (Argentina). En Mastrangelo, A. y Trpin, V. (Comp.) Entre chacras y plantaciones: trabajo rural y territorio en producciones que Argentina exporta (pp. 201-223). Buenos Aires: CICCUS.

Quaranta, G. y Fabio, F. (2011). Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina. Región y Sociedad, vol. XXIII (n. 51), pp. 193-225. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v23n51/v23n51a7.pdf>

Radonich, M., Steimbregger, N. y Kreiter, A. (2005). Tramas sociales y organización de la fruticultura en áreas de expansión. En I ras Jornadas de Antropología rural, Tucumán.

Rosenstein, S.; Benés, G.; Yommi, A.; Murray, R. y Viteri, L. (2015). La construcción de la innovación en la producción de kiwi del sudeste de la provincia de Buenos Aires. En IX Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales Argentinos y Latinoamericanos. Recuperado de <http://www.ciea.com.ar>

Mar del Plata, 28 y 29 marzo de 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA

II JORNADAS DE SOCIOLOGÍA/UNMDP

Facultad de
Humanidades / UNMDP
Departamento de Sociología

La sociología ante las transformaciones de la sociedad argentina

ISBN 978-987-544-895-7

Tadeo, N. (2010). Los espacios rurales en la Argentina actual. Nuevos enfoques y perspectivas de análisis desde la Geografía Rural. Mundo Agrario, vol. 10(n.20). Recuperado de <https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/view/v10n20a20>