

Organizaciones gremiales de la actividad agroindustrial frutícola en el departamento de Concordia, Entre Ríos.

Angélica Jordán.

Cita:

Angélica Jordán (2015). *Organizaciones gremiales de la actividad agroindustrial frutícola en el departamento de Concordia, Entre Ríos. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/309>

Organizaciones sindicales de la actividad agroindustrial frutícola en el departamento de Concordia, Entre Ríos.

Nombre: María Angélica Jordán

Pertenencia Institucional: CEIL-CONICET

E-mail: angelicajor@yahoo.com.ar

Resumen:

Presentamos en este trabajo un análisis de la intervención de los sindicatos en las producciones frutícolas del departamento de Concordia, provincia de Entre Ríos: Sindicato Obrero de la Fruta (SOF) y la UATRE (Unión Argentina de Trabajadores rurales y estibadores). En la provincia de Entre Ríos no se han registrado procesos de apertura de confrontación gremial a partir de la post-convertibilidad en la magnitud de otras producciones frutícolas. En este sentido, el estudio de estos sindicatos, como organizaciones los trabajadores, se vuelve fundamental para comprender las especificidades que adquiere la conflictividad de clases entre capital y trabajo en estos complejos agroindustriales. Describiremos la estructura institucional organizativa de los sindicatos mencionados, junto a las concepciones ideológicas-políticas de la dirigencia en cuanto a la relación entre trabajadores y empresarios. Además, nos referiremos a las negociaciones laborales y a las estrategias gremiales que privilegian las direcciones de ambos sindicatos; conteniendo la postura dominante frente a las medidas de acción directa. Incluimos en el análisis las distintas posturas de los trabajadores frente a los sindicatos que los representan formalmente, para complementar la forma en la que se da la relación entre la dirigencia y las bases. Las principales técnicas de investigación han sido las entrevistas semi-estructuradas a trabajadores, dirigentes sindicales, gerentes y mandos medios de las empresas, junto observaciones de distintos lugares de trabajo dentro de la producción citrícola y del arándano.

Palabras claves: trabajadores agrarios, sindicatos, conflictividad laboral, negociaciones laborales,

1. Introducción

En este trabajo presentaremos una caracterización de las organizaciones sindicales que intervienen en las actividades frutícolas de la ciudad de Concordia, provincia de Entre Ríos: el Sindicato Obrero de la Fruta (SOF) y la Unión Nacional de Trabajadores Agropecuarios y Estibadores (UATRE).

Los trabajadores a los que representan formalmente éstos sindicatos se caracterizan por ser trabajadores asalariados estacionales. El ciclo anual de empleo los trabajadores puede ser interrumpido por períodos de desocupación o por ocupaciones de la misma informalidad laboral en las que se los emplea en las producciones de frutícolas de ésta región: la naranja y mandarina o arándano. Los meses de mayor trabajo se corresponden con la temporada de cosecha, donde se concentra la mayor demanda de fuerza de trabajo, a la que sigue la demanda laboral para las tareas que se realizan en los empaques –donde se acondiciona la fruta para la venta-, y en menor cantidad a ésta se encuentra la demanda de trabajadores para labores de mantenimiento de los cultivos. Incluso éstos últimos pueden ser trabajadores permanentes ya que las empresas los emplean todo el año, o pueden ser transitorios ya que los emplean sólo para tareas específicas requeridas por el ciclo productivo de las frutas. Para el citrus, esos meses de cosecha y actividad en los empaques comprenden el período de marzo y septiembre/octubre; y para arándano los meses de septiembre y noviembre. El periodo de desocupación de la gran mayoría de trabajadores es entre noviembre y marzo del año siguiente. Como en este trabajo, nos dedicaremos a trabajar los sindicatos que intervienen tanto en el arándano como en el citrus, es importante tener presente que existes tres grupos de trabajadores: aquellos que complementan, en su ciclo laboral, el empleo en citrus y el arándano, ya sea mantenimiento, cosecha y empaque; aquellos que sólo trabajan en las distintas tareas de la producción citrícola y aquellos que sólo se emplean en el arándano – en clasificación se encuentran trabajadores de otras provincias traídos por agentes intermediarios que se encuentran en situación de unfree labour¹. Los trabajadores de ambas actividades se componen principalmente residentes urbanos locales, que habitan en el cordón periurbano de la ciudad. La residencia urbana se corresponde con la socialización en barrios periféricos de la ciudad, en infraestructuras precarias de habitad.

¹ En lengua española se podría traducir como “trabajo inmovilizado”, trabajo sujeto”, “trabajo no libre”. Tom Brass (1999), desde una perspectiva marxista, argumenta que el unfree labour no es una forma de relación precapitalista sino es un aspecto crucial de la oposición entre capital y trabajo en producciones agrarias específicas. La introducción del unfree labor es la privación por parte del de la forma más elemental de resistencia a la explotación (ejercer individualmente su libertad de movimientos). En ese sentido, tienen el mismo efecto que el capital le da a la tecnología, los empresarios o intermediarios laborales lo usan para abaratar los costos, como para disciplinar o reemplazar trabajo asalariado “libre” (Rau, 2013).

La cantidad de trabajadores asalariados empleados en estas producciones es difícil de estimar. No sólo porque los censos nacionales los subregistran, sino por los altos niveles de trabajo no registrado que tienen éstas producciones agrarias y agroindustriales. Las condiciones de venta y compra de fuerza de trabajo en estas producciones se caracterizan por la presencia extensiva de agentes intermediarios y por las formas de “pago a destajo” (por productividad). Ambas estrategias de flexibilización laboral repercuten en el consumo productivo de la fuerza de trabajo, ya que implican mayor control de dicha fuerza de trabajo para su uso durante el proceso productivo. Desde que el momento que se busca atomizar a los trabajadores al alentar la competencia entre ellos, fragmentar al conjunto de trabajadores e intentar desdibujar la relación entre capital y trabajo. Tanto la intermediación laboral como el pago por productividad les permite a los empresarios, por un lado, evadir impuestos y/o abaratar costos, y por el otro, mayor control sobre la intensidad del uso de la fuerza de trabajo. En este contexto, de expansión de las prácticas empresarias de “tercerización de mano de obra” y incumplimiento de normativa básica de regulación de las relaciones laborales, nos proponemos analizar las concepciones y el accionar sindical de las organizaciones locales.

2. El sindicato de los “trabajadores de quinta”: La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE)

Si uno observa la estructura sindical agraria nacional encuentra la existencia de distintos sindicatos agrarios regionales y locales², no obstante el más reconocido y de cobertura nacional es la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE). En la provincia de Entre Ríos, UATRE tiene la representación de los trabajadores de mantenimiento de quintas de la actividad citrícola (“trabajadores de quinta”), excluyendo los de cosecha y empaque, y además la representación de los trabajadores de arándano de todas las etapas productivas (mantenimiento de cultivos, cosecha y empaque).

²En los últimos 20 años se observa un notable incremento de las asociaciones de representación sindical de trabajadores agropecuarios, triplicándose el número de las mismas. Las asociaciones sindicales de primer grado pasan de 35 en los años 1982-83 a 92 en la actualidad. Las asociaciones sindicales en la actividad agropecuaria en nuestro país alcanzan casi el centenar de entidades, en su mayoría de primer grado siendo sólo cinco de segundo grado. Estas se encuentran todas en la provincia de Tucumán y se vinculan a la producción azucarera con la excepción de una, ligada a la fruticultura. El aumento más grande se en las de ámbito local, que representa 76 casos. Las 16 entidades restantes se distribuyen 9 a nivel provincial, 4 regionales y 3 a nivel provincial (Neiman, Bardomás, Blanco, Berger, Jiménez Y Quaranta, 2006).

Si examinamos la estructura organizativa nacional de este sindicato podemos observar las implicancias de la dinámica nacional sobre la regional³. En este sentido, la organización sindical local de UATRE no se comprende sin entender la organización institucional representativa a nivel nacional⁴.

La UATRE es la única entidad con personería gremial de alcance con 30 delegaciones zonales en todo el país. Se funda como “Unión” en el año 1988, por resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTSS), teniendo como antecedente la Federación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (FATRE), creada en 1947. Este sindicato representa formalmente a trabajadores y trabajadoras de 170 actividades del sector rural en todo el país, con 448 seccionales en las diferentes provincias. A partir de la década de los '90, la UATRE empieza a consolidarse como sindicato nacional de trabajadores agrícolas y se vuelve fundamental en el proceso de reestructuración productiva agraria. Como entidad de primer grado, integrante de la CGT y con retórica peronista, UATRE inicia un proceso de construcción de hegemonía -en términos de Gramsci (2002) como un equilibrio entre el ejercicio de la coerción y la construcción de consensos- que radica en conseguir concesiones para demandas históricas del sector, además de reestructurar y aumentar sus recursos organizativos e institucionales⁵. Su actual Secretario General, Gerónimo Venegas, conforma el Secretariado de la CGT (Confederación General del Trabajo) y es titular de las 62 Organizaciones Peronistas. Venegas, un esquilador devenido en dirigente gremial de la provincia de Buenos Aires, asume como Secretario General de la UATRE el 28 de diciembre de 1991. Desde entonces, hace más de 20 años, se mantiene en dicho cargo.

Dentro de las preocupaciones de esta conducción se encontraban la normalización y control de las diferentes delegaciones regionales, los altos porcentajes de trabajo en negro y de trabajo infantil y la baja sindicalización de los trabajadores agrarios. A partir de la nueva conducción, se nombra delegados “normalizadores” en las diferentes delegaciones regionales. El sindicato incrementa la cantidad de afiliados y consolida su estructura organizativa y de distintos

³De modo que permite visualizar qué espacios institucionales existen para generar instancias de democracia interna, que estimule la participación del colectivo obrero en las tomas de decisiones sobre su organización y métodos de acción.

⁴Aun cuando el accionar de la conducción nacional tradicionalmente provenga y se haya desarrollado en la zona pampeana, particularmente en las provincias de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe.

⁵ En palabras de Gramsci: “El hecho de la hegemonía presupone indudablemente que se tienen en cuenta los intereses y las tendencias de los grupos sobre los cuales se ejerce la hegemonía, que se forma un cierto equilibrio de compromiso, es decir, que el grupo dirigente hará sacrificios de orden económico corporativo, pero es también indudable que tales sacrificios y tal compromiso no pueden concernir a lo esencial, ya que si la hegemonía es ético-política no puede dejar de ser también económica, no puede menos que estar basada en la función decisiva que el grupo dirigente ejerce en el núcleo rector de la actividad económica” (2002:385).

servicios sociales. La dirigencia de UATRE recupera el control de la obra social el 26 de diciembre de 1996, mediante el decreto N° 492/95 del presidente Carlos S. Menem⁶. El secretario general pasa a ser también presidente de la nueva obra social OSPRERA (Obra social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina), fuente estratégica de recursos financieros que fortaleció la estructura sindical. Sentando así las bases de la formación de un “sindicato de servicios” y de lo se conformó como “sindicalismo empresario”.⁷

El 30 de noviembre de 1999 se publica en el Boletín Oficial la ley N° 25.191, la “Ley de la Libreta del Trabajador Rural”, aunque se reglamenta finalmente en el año 2001. Dicha legislación formaliza y pone en funcionamiento el RENATRE, con el propósito de aumentar el trabajo registrado, sobretodo el de trabajadores temporarios. Dicha ley vendría a materializar una de las banderas difundidas por la “conducción Venegas”, el reconocimiento de derechos laborales para los trabajadores agrarios (Trpin, 2008).

Desde sus inicios y consolidación, la conducción sindical nacional de UATRE constituye una tendencia sindical que privilegia estrategia de integración al poder político. El proceso de construcción de la institucionalidad de UATRE implica un compromiso político con sectores empresariales y gubernamentales, que lo definen principalmente como un sindicato contenedor de conflictividad asalariada, opuesto al desarrollo de estrategias confrontativas.

La organización institucional de la UATRE es una estructura piramidal, en cuyo vértice está el “Secretariado Nacional”, conformado por secretarios generales elegidos de distintas secretarías y de distintas seccionales: Secretario General, un Secretario Adjunto, un Secretario de Finanzas, un Secretario de Organización, un Pro-Secretario de Finanzas, un Secretario de Acción Social. Se incorporaron en los últimos años, la Secretaría de Relaciones

⁶En 1995 el presidente firmó el decreto que transformaba a los institutos mixtos en obras sociales, lo que permitió que UATRE comenzara a trabajar para que el Instituto de Servicios Sociales para las Actividades Rurales y Afines (ISSARA) se transforme en OSPRERA.

⁷En el ámbito académico, por su parte, encontramos algunas caracterizaciones de UATRE, que si bien difieren de su inserción en espacios productivos agrícolas y de trayectorias sindicales, se identifican elementos comunes distintivos de esta estructura sindical. Para el caso de trabajadores del limón, Aparicio y Alfaro (2001) la definen como un sindicato que “no parece facilitar el surgimiento del discurso colectivo del derecho ni posibilitar la construcción de la lucha gremial” (pp.15). En otro estudio sobre trabajadores de yerba mate, la orientación de UATRE es señalada como legalista, asistencialista y poco partidaria de las acciones directas (Rau, 2002, 2004). También es analizada como organización que parte del modelo “tradicional” de sindicalismo, corporativo y centralizado, preocupado por consolidarse como un sindicato “prestador de servicios” (Trpin, 2008); o como un sindicato cuyo liderazgo se constituye como pro-empresarial, aunque no homogéneo (Etchemendy, 2011), en referencia a los casos de las seccionales de Tucumán y Río Negro donde la participación sindical y activismo de los trabajador es mayor. Desde 2005, en dichas provincias se han realizado protestas por mejores salarios y condiciones de trabajo, estableciendo puntos de inflexión con periodos anteriores (Rau y Trpin, 2009; Egan 2009, Rau, Trpin, Crespo Pazos, 2010).

Institucionales, la Secretaría de Cultura y la Secretaría de la Mujer. En el segundo nivel de la estructura piramidal vienen las “delegaciones provinciales” que pueden conformarse con la presencia de más de 10 seccionales o más de 3000 afiliados, que les corresponde un delegado provincial y también un sub-delegado dependiendo de la cantidad de afiliados. Siguen las “seccionales”, éstas se establecen según los distintos departamentos. En cada seccional hay su secretario general, un secretario adjunto, un tesorero, un secretario de actas y un secretario de acción social, que son los titulares junto a cuatro vocales. Un miembro de cada seccional accede al plenario regional que elige al Secretariado de las Delegaciones. Finalmente, en la base de la organización están los trabajadores afiliados. Los afiliados eligen por voto directo a los nueve miembros de las comisiones de la administración local –la seccional-. En las listas participan sólo afiliados argentinos y extranjeros legalizados, éstos últimos pueden figurar a partir del 3º puesto en la lista.

La renovación del Secretariado Nacional se realiza en un congreso nacional cada cuatro años a través de voto de congresales. En la conformación de las listas locales también se prevén los congresales que participaran de la elección nacional. La cantidad de congresales que participan de la Secretariado Nacional es proporcional a la cantidad de afiliados, de 100 a 500 corresponde 1 y de 500 a 1000 corresponde 3 congresales. (Trpin, 2008). La UATRE no escapa a un rasgo muy propio de las uniones sindicales, su funcionamiento fuertemente verticalista, que se visualiza en una notable concentración del poder en la cúpula, que se combina con una recaudación centralizada. En los últimos años, según el declaraciones de dirigentes del sindicato tiene más de 800.000 afiliados en todo el país (La Nación, 12/02/2011), mientras que otras fuentes provenientes del MTSS, se refieren a 100.000 afiliados (Diario Junio, 03/10/2010).

2.1 UATRE: Delegación Entre Ríos, seccional Concordia

La delegación provincial de Entre Ríos tiene asiento en Paraná, además de 14 seccionales. Tienen un delegado provincial y un sub-delegado, procedente de la seccional de Concordia⁸. En la actividad citrícola, la UATRE se conoce como el sindicato de “trabajadores de quinta” o

⁸ En el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), en el año 2008 se encontraban inscriptos con domicilio en la provincia de Entre Ríos 36.691 trabajadores, mientras que en el mismo año en la Delegación de Entre Ríos estaban inscriptos 37.574 trabajadores (Diario Junio, 03/10/2008). En el caso de agroindustria de cítricos dulces es a partir del 2006 que el uso de la “Libreta del Trabajador Rural” (documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral) se vuelve obligatorio para todos los trabajadores de la cadena del proceso productivo.

“trabajadores de planta permanente”. Este último se sostiene porque parte de los trabajadores de mantenimiento suelen ser contratados de modo permanente todo el año. El sub-delegado provincial entrevistado sostuvo que si bien existen altibajos, -porque las tareas de esos trabajadores no se realizan todo el año- estimó alrededor de 4.000 trabajadores de mantenimiento dentro de la actividad citrícola regional (y entre 8.000 y 10.000 de trabajadores dentro del ámbito de actuación de la seccional, que incluye otras producciones agrícolas). La cantidad de trabajadores asalariados ocupados en “mantenimiento” en el complejo agrícola no es fácil de contabilizar, las cifras de las fuentes son relativas y hasta dispares. En cuanto los trabajadores del arándano los dirigentes se refieren a más de 7000, dependiendo el año y la temporada.

La conducción de la seccional Concordia de UATRE se presenta alineada a la conducción nacional del sindicato. Los dirigentes gremiales locales reivindican al actual secretario general, y en distintas oportunidades se refirieron como “el compañero Gerónimo Venegas”. Su foto se visualiza al entrar a las oficinas de la institución sindical. El dirigente local en la entrevista lo menciona con respeto y lo describe como un “trabajador rural”. “Nuestra organización gremial, la conduce el compañero Gerónimo Venegas, ese hombre que está acá [muestra una foto], también está en las 62 organizaciones peronistas y en la CGT. Él es trabajador rural. Y vos si por ahí ves en alguna foto. Ahí no se ve la mano, porque muchos trabajadores se ven en las manos”. En la entrevista el dirigente está acompañado por otro miembro de UATRE. ¿Ves la mano de él? Yo trabajé menos”. Ambos cuentan que eran trabajadores de Pindapoy, un histórica empresa citrícola de la región. El subdelegado de la regional cuenta que llegó a Concordia en el año 1978 y empezó a trabajar en Pindapoy hasta el año 1998-1999.

La concepción sindical de la dirigencia de dicha seccional está influenciada por el ideario del compromiso y armonía entre el empresariado y los trabajadores, donde lo primero es agotar las tratativas de conciliación. La organización sindical es presentada por el delegado provincial de UATRE como un árbitro frente a situaciones de conflicto entre capital-trabajo: “(...) para eso estamos, para equilibrar el movimiento del trabajador con el patrón”.

Al respecto de la conflictividad laboral abierta protagonizadas por “trabajadores de quinta”, no se registran en medios periodísticos ni fuentes orales acción colectivas trascendentes (huelgas, movilizaciones). Los delegados gremiales locales declaran que pueden suscitarse algunos conflictos en el interior de algunas empresas, pero generalmente “se llega al verano

sin haber conflicto”. Al respecto de cómo se actúa frente un posible conflicto, el dirigente relata:

“(…) Si se atrasó el pago, lo que hacemos es intimar al trabajador [creemos que quiso decir: intimar al empleador] inmediatamente con esas intimaciones nosotros acudimos al organismo laboral, que en este caso es la dirección general de trabajo para que cite esa empresa a una audiencia de conciliación, si ahí no se concilia sí, después viene la medida. Pero a veces hacemos ese proceso para no llegar a la medida, y si por ahí, qué sé yo, se puede parar una hora o dos horas, cosas así pero, no medidas importantes.” (Entrevista a dirigente gremial, UATRE)

La dirigencia gremial intenta primero conciliar antes de tomar cualquier medida de fuerza, siendo contemplada como último recurso. La concepción política de la conciliación de clases se traduce en sus acciones sindicales.

En si mismo observamos que la práctica gremial de la seccional de UATRE en Concordia es limitada. En los establecimientos agropecuarios de la zona, la inmensa mayoría de los trabajadores registrados no están afiliados al sindicato (Diario Junio, 03/10/2008). Según los dirigentes locales, la representación y organización sindical en los lugares de trabajo estaría presente mediante la existencia de delegados gremiales en las quintas. No obstante, durante el trabajo de campo se registra la ausencia del sindicato en las quintas, debido a que no es frecuente la presencia de delegados gremiales, ni común encontrarse con trabajadores que tengan vínculo con UATRE⁹. Asimismo, el dirigente gremial define al delegado como encargado de supervisar y resolver formalidades acerca del cobro de los salarios. Y la seccional del sindicato, a su vez, es descrita como un lugar al cual acudir para asesoramiento gremial en caso de “problemas”. De esta manera, la dinámica sindical funciona por demanda individual. Se aguarda que el trabajador se acerque a la seccional si tiene que resolver inconvenientes.

“Digamos, por ahí si la representación está, nosotros tenemos la representación gremial en el establecimiento, la desarrolla quien la representa en ese establecimiento. Pero es importante que no solamente él por ahí desarrolle su tarea gremial específica, en cuanto si a ver si la remuneración es la que corresponde, a ver si los recibos están confeccionados como corresponde, a ver si no le faltó días, sino también nosotros trabajamos...UATRE tiene un instituto que se denomina Instituto de Capacitación y Empleo, que se dedica un poco a la formación también de esos trabajadores”. (Entrevista a dirigente gremial, UATRE).

⁹ La ausencia de UATRE en los establecimientos productivos se acentúa si tenemos en cuenta lo que sucede en la actividad del arándano.

Como estrategia gremial el dirigente reivindica con respecto a otras tareas, las actividades dedicadas a la capacitación en el Instituto de Capacitación y Empleo (ICE). Se presentan como propulsores de la formación del trabajador al respecto de temas como la seguridad e higiene en el trabajo, la legislación, entre otras cosas. Como dijimos en el capítulo anterior, los cursos de capacitación que impulsa y organiza UATRE han surgido como consecuencia de la implementación de normas de calidad, sobretodo, en empresas que producen para exportación. De esta manera, se ha establecido una coordinación entre el sindicato y el sector exportador para lograr trabajadores formados que cumplan con las exigencias de los controles de calidad. La perspectiva empresarial sobre la calidad que se dicta en las capacitaciones no es cuestionada por la dirigencia, los contenidos son adoptados como propios y beneficios para la formación del trabajador.

La vinculación de la dirigencia sindical con los afiliados se basa fundamentalmente en la prestación de servicios, específicamente en la obra social OSPRERA y en la oferta de cursos y capacitaciones a cargo del ICE y el RENATRE¹⁰. Los intereses de una mayor afiliación de los trabajadores se limita a la utilización de servicios, lo que implica que el sindicato se sustrae como representante de los trabajadores para convertirse en un administrador de recursos. Un rasgo del modelo sindical argentino es que la normativa legal delega la responsabilidad y la administración de los fondos de salud a las organizaciones sindicales. El sistema de obras sociales sindicales genera la posibilidad de ejercer control sobre grandes cantidad de dinero, al mismo tiempo, para éstas dirigencias sindicales las prestaciones de salud se vuelven centrales en la configuración de la relación entre la dirigencia y los trabajadores, al igual que otras prestaciones de servicios sociales.

La práctica gremial se delimita alrededor de una orientación asistencialista, jurídicista y de ofertas de servicios a los asociados, aunque se mantienen características vinculadas al sindicalismo corporativo tradicional, como su intervención en las negociaciones laborales. En esta región productiva ha funcionado la Comisión Asesora N° 3 integrada por representantes de UATRE y las organizaciones patronales, siendo la FAA la más preponderante. Ésta comisión acuerda y resuelve negociaciones salariales y de condiciones de trabajo, que el Ministerio de Trabajo de cada región homologa para luego ser refrendados por la autoridad nacional, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Como dijimos anteriormente, aun ésta siendo histórica en la región los trabajadores de la actividad citrícola encuadrados en

¹⁰ A partir de la implementación del nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario (26.727) se detectó que muchos de los servicios que brindaban RENATRE y OSPRERA eran tercerizados a empresas privadas vinculadas a la dirección del gremio que no ofrecían las contraprestaciones adecuadas.

UATRE no tienen negociaciones paritarias ni tampoco convenios específicos que regulen condiciones y salarios de sus trabajadores. En el año 2006 la dirigencia de la seccional UATRE Concordia presentó un anteproyecto de convenio de trabajo que hasta la fecha no se ha concretado. Las negociaciones al respecto han quedado trabadas en la definición de las categorías laborales. UATRE presentó un esquema de categorizaciones laborales con el que no están de acuerdo las asociaciones patronales, oponiéndose a que las categorías sean tan específicas como lo propuso el sindicato. Por tal razón, hasta el momento no posee ninguna normativa que reglamente condiciones de trabajo y salarios específicos para los trabajadores que se dedican a tareas de mantenimiento-pautándose lo que resuelve la CNTA a nivel nacional, sin atender a las particularidades de los trabajadores de quintas-.La ausencia de un convenio específico pone de manifiesto la situación de indefensión de los trabajadores de mantenimiento frente a la arbitrariedad patronal.

En cuanto a las negociaciones paritarias de los trabajadores del arándano, UATRE acuerda con APAMA (Asociación de Productores de Arándano de la Mesopotamia Argentina) las escalas salariales sin mayor referencia a otras condiciones de trabajo.

3. El sindicato de los trabajadores de cosecha y empaque: Sindicato Obrero de la Fruta (SOF)

El Sindicato Obrero de la Fruta se funda en septiembre del año 1944, pero se registra su personería gremial en diciembre de 1961 bajo la resolución ministerial N° 1103-1961. En el acta Fundacional N° 1 de dicho sindicato, según consta en los registros, encontramos referencias sobre la reivindicación de la figura política del presidente Juan Domingo Perón, definiendo la orientación política y la identidad peronista de los dirigentes fundadores del sindicato. Desde sus inicios, el área geográfica de intervención del SOF han sido las localidades de las provincias de Entre Ríos y Corrientes vinculadas con las actividades citrícolas. Dicho encuadre gremial comprende a todos los trabajadores de recolección, manipuleo, empaque y transporte a plaza de frutas cítricas, como también a quienes realizan las operaciones de carga y descarga de las mismas durante todo el proceso y mantenimiento de las máquinas utilizadas. No cubre el personal directivo jerárquico y administrativo de las empresas, capataces y encargados con ejercicio de facultades disciplinarias de aquellos establecimientos dedicados a la producción y/o comercialización de frutas cítricas. A partir

del año 2006, se inicia una disputa con UATRE por el encuadre gremial y la representación de los trabajadores de arándano.

La organización institucional se estructura a partir de los rasgos generales de los sindicatos argentinos. En este caso, el sindicato está dividido en una sede central y cuatro seccionales. La sede central está ubicada en la ciudad de Concordia, las demás seccionales están en la ciudad entrerriana de Chajarí y en las ciudades correntinas de Monte Caseros, Bella Vista, Salada y Mocoretá. Las distintas seccionales tienen su propia comisión directiva, con sus propios secretario general, tesorero y secretario de actas. Los primeros cargos en jerarquía de la estructura sindical son el Secretario General, el Secretario Adjunto, el Secretario Gremial, el Tesorero, el Pro-Secretario Gremial, el Pro-Tesorero. Uno de los dirigentes fundadores, Carlos Enrique González, permaneció en el cargo de secretario general por 34 años. Una situación similar con la dirigencia de UATRE de conservación en el poder, que expresa el centralismo burocrático¹¹ de la conducción gremial de ambos sindicatos.

En el SOF se renueva la conducción en el 2004. La vieja conducción pierde las elecciones a manos de la Lista Blanca por una diferencia de 44 votos. En dichas elecciones solo votó un 20 % del total del padrón, 1000 de 5000 afiliados (Diario Junio, 28/06/2004). Desde entonces, el sindicato tiene nuevos dirigentes que quieren distanciarse de la vieja conducción anterior: “Teniendo en cuenta que cuando González ingresó al sindicato, lo hizo puesto por otro y quienes llegaron de González para abajo llegaron porque él los puso. Yo le quiero decir que por primera vez llega una lista independiente”, dijo en ese entonces el nuevo secretario general. Por su parte el secretario adjunto de la lista ganadora declaraba: “Los compañeros han perdido la fe en la institución”. “Han perdido la credibilidad en el Sindicato. Ese es un problema para nosotros, devolverles la confianza a los trabajadores en el gremio. Creo que se ha dejado de darle participación al afiliado, se lo ha dejado de lado”. La nueva conducción sostenía que la pérdida de recaudación del sindicato se debió a que las cooperativas informales provocaron la merma de recursos, lo que dificultó a la gestión anterior la posibilidad de controlar y movilizarse (Diario Junio, 28/06/2004).

En noviembre de 2007 fallece Salvador Medina, el secretario general que asume en el 2004¹². Se realizan nuevas elecciones a las que se presenta una nueva lista que se muestra como continuidad de la conducción que gana en el 2004, pero ahora con Alcides Camejo como

¹¹Siguiendo a Gramsci (2002) el centralismo burocrático indica que el grupo dirigente está perpetuado en el poder, constituyéndose en una camarilla estrecha que tiende a prevalecer sus privilegios regulando o también impidiendo el surgimiento de las fuerzas opositoras.

¹²“Accidente fatal: falleció Salvador Medina y un delegado de Chajarí” (Diario Junio, 01/09/2007).

candidato para secretario general. La Lista Blanca gana en el 2008 y es la que conduce el sindicato hasta el presente¹³.

La dirigencia sindical actual tiene una concepción de sindicato como mediador, de moderador que confluye con el ideario presente en UATRE de intermediario entre el empresariado y los trabajadores. En palabras de un dirigente del SOF: “Está el empresario, el trabajador, el sindicato, nosotros que somos del medio y tratar de conseguir sin salirnos de la raya de los trabajadores”. En este sentido, para la conducción su gestión gremial se destaca justamente por su capacidad de negociación y “diálogo”.

“(…) hoy todavía hay gente que cualquier cosa vamos a un paro, yo siempre digo si tenemos que ir a un paro primero tenemos que agotar las vías del diálogo, cuando se agotó la vía, ahí tomamos otra medida, pero sino... pero gracias a dios en mi gestión siempre hemos logrado de que... hablando hemos solucionado miles de problemas, o si no tenemos abogados, tenemos asesores que están para defender los derechos” (Entrevista dirigente sindical del SOF).

En el periodo de postconvertibilidad no se han registrado grandes medidas de fuerza de los trabajadores de la cosecha y/o del empaque. La misma dirigencia del sindicato afirma que, desde la comisión asumió en el 2004, no se han realizado “grandes huelgas o grandes medidas de fuerza” en la citricultura. Al respecto de algunas modalidades de protesta el secretario general afirma: “Mientras yo esté en el sindicato de la Fruta por todos los medios vamos a tratar que se logre de no cortar la ruta” (Diario junio, 04/05/2009). En general la dirigencia incluso se muestra no propensa a acciones directas clásicas como son las huelgas.

La concepción de sindicato en la retórica de la dirigencia actual del SOF mas bien surge con fuerza la idea de sindicato como prestador de servicios en crecimiento, que lleva adelante luchas salariales y que combate el empleo no registrado.

En las entrevistas replican una noción de la organización sindical vinculada a la prestación de servicios sociales. Entre la cuales nombran la obra social del sindicato, la OSPAF (Obra Social de Personal de la Actividad Frutícola). La cantidad de afiliados se identifica con los consumidores de dicho servicio, los “afiliados” son entendidos como “socios”, en reiteradas ocasiones el dirigente utiliza ambos términos como sinónimos¹⁴.

¹³Sin embargo, en su momento la conducción del Sindicato de la Fruta que quedó a cargo intentó impugnar las elecciones que ganó la Lista Blanca liderada por Camejo, argumentando que estaba plagada irregularidades. Y a su vez el sector del SOF que representa Camejo denunciaban que las autoridades del Sindicato de la Fruta que se hicieron cargo en 2007, respondían al viejo dirigente sindical “Colorado” González (Diario Junio, 08/05/2008).

¹⁴En la entrevista el secretario gremial se refiere a 20.000 afiliados de la obra social (que incluye también trabajadores de otras actividades).

A su vez, la actual dirigencia del SOF en las entrevistas y en distintas intervenciones públicas construye una identidad por oposición a UATRE, su par gremial opositor. Las comparaciones principalmente son entorno a la calidad y cantidad de servicios, en su rol de negociadores de salarios, en su intervención en contra el trabajo no registrado y en la vinculación con las bases de trabajadores. Los dirigentes del SOF reconocen las diferencias con UATRE, respecto a la disponibilidad de recursos, infraestructura y en la cantidad de socios al carecer de cobertura médica a nivel nacional, pero igualmente ostentan su desarrollo como obra social sindical. El discurso sobre “darle beneficios a los afiliados” es el recurso convocante al que más apelan. La dirigencia muestra distancia con respecto a la UATRE, pero igualmente orientan sus prácticas gremiales hacia el ofrecimiento de servicios, el asistencialismo y el juridicismo. Otra de las prácticas que utilizan para distinguirse es el asesoramiento gremial que les ofrecen a los trabajadores: “(...) nos dedicamos al servicio gremial, cuando hay un reclamo, que me echaron, que pasa con esto, el sueldo, me pagan bien, me pagan mal (...)”. El dirigente se refiere a dicha práctica también como un servicio que el sindicato ofrece a sus afiliados o potenciales afiliados.

En época de cosecha, las inspecciones de trabajo en las quintas son responsabilidades de la Dirección Provincial de Trabajo y de la delegación provincial del MTSS. Los funcionarios de dichas entidades se encargan de recorrer y examinar las condiciones de trabajo del personal contratado (a lo que se suma las competencias que tiene AFIP en relación al registro del empleo).

La dirigencia del sindicato se exhibe como parte de las inspecciones y se constituye como referente de denuncia e impulsor de las mismas. Consideran que las denuncias públicas, los diferencia de UATRE y lo que los distingue como gestión dentro del mismo sindicato. El actual secretario general del SOF declaró al respecto en un medio periodístico local: “RENATRE sólo hace que prolifere el trabajo en negro”. Además en referencia a UATRE sostuvo: “(...) manejaba mucho al sector político, le aprobaban leyes y en esas aprobaciones salió el RENATRE entre gallos y medianoches” (Diario Junio, 22/11/2011).

No obstante, el SOF no se distancia de esta forma de construir el sindicato en relación a su par opositor, UATRE.

La conducción del sindicato regional concentra sus esfuerzos en la construcción de hegemonía a nivel local. No sólo a partir del ofrecimiento de servicios, sino que la cúpula exhibe su gestión como impulsora de inspecciones laborales en los lugares de trabajo y de los aumentos salariales en las negociaciones paritarias con las entidades empresarias. Además

construye discursivamente un perfil opuesto a UATRE, donde se presentan como un sindicato “más representativo”, que tiene una vinculación más cercana con los trabajadores. La dirigencia actual afirma que aumentó el número de “afiliados adherentes”, que en la actualidad rondarían alrededor de los 12.000 afiliados.

No obstante, las condiciones posteriores a las nuevas dirigencias dan cuenta de la reproducción de antiguas prácticas gremiales verticalistas. La intervención del secretario general es omnipresente, centralizándose el poder en su persona como líder¹⁵. La organización sindical está asociada a su actual secretario general, como la figura central de la organización; aspecto que se refleja en la lógica institucional que ha sido por décadas centralizada y verticalista. Las conducciones, anterior y la actual¹⁶, han mantenido una institucionalidad desde abajo limitada, con espacios de participación y deliberación reducidos, por lo que se observa una intensificación del poder y autoridad desde la cúpula.

La representación y organización sindical en los lugares de trabajo está reglamentada por el CCT N° 217 - que se rige por el artículo N° 45 de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley N° 23.551)-. La presencia de delegados en sus lugares de trabajo se da principalmente en las grandes empresas exportadoras, donde los trabajadores son contratados directamente, sin intermediarios. Tanto en las quintas como en los empaques, los trabajadores cada dos años votan y eligen en urna cerrada un delegado. Según el CCT, pueden tener de cada 10 a 50 trabajadores, 1 representante, de más de 50 a 100, dos representantes, de 101 hasta 150 un representante más y así.

- ¿Los votos cómo los deciden?

- Entrevistado N° 1: (...) Nosotros le decimos, por urna.

- Entrevistada N° 2: A urna cerrada (...).

- Entrevistada N° 1: A veces hay candidatos, pero vos siempre, hay uno, que vos decís, bueno este no va. Muchas veces no. No empezaron a haber candidatos, pero igual tenés que hacerlo, porque es una obligación.

- Entrevistada N° 2: Claro, hoy en día es una obligación.

- Entrevistada N° 1: Es como que vos, elegir una autoridad municipal, por ejemplo así, es lo mismo.

- Entrevistada N° 2: Es que en todo lugar, tiene que haber un delegado. En donde creo que no tienen delegado, son las cooperativas (Entrevista a cosecheras).

¹⁵En distintos diarios digitales locales, encontramos la promoción de la conducción bajo el logo del sindicato con la inscripción “gestión Camejo”. La centralidad de la figura y la personalidad del dirigente en el desempeño de la institución gremial queda ilustrada en dicho símbolo.

¹⁶ Casi todos los dirigentes del sindicato hasta la fecha fueron empleados de Pindapoy S.A, tanto en quintas como empaques.

- ¿Y algo en el lugar del trabajo hay generalmente hay alguna forma de manifestar algún tipo de descontento?

-Para eso tenemos los delegados nosotros, para eso están. Nosotros no podemos exponernos a hacer bulla o reclamo. Para eso están los delegados. Se les reclama a ellos. Se hace una reunión, en qué están conformes, en qué no están conformes (...) (Entrevista a trabajadora de empaque).

La dinámica comienza con el encargo de una solución al delegado elegido con respecto algún problema, quien intenta un acuerdo mediante reunión con los jefes. No obstante, la posibilidad de organización y participación queda limitada a los contratados directamente por los dueños de las empresas. En los empaques, encontramos trabajadores tercerizados que se quejan por el comportamiento diferencial de los delegados con respecto sus reclamos.

-¿Usted tiene un lugar a donde recurrir?

-Pero no hay, desgraciadamente no tenemos...

-Y los delegados, ¿Hacen diferencia entre los que son de servicio y los que son de la empresa?

-Sí, no, sí, masvale, ellos trabajan para ellos y nada más, ello...Si, bueno, por ejemplo, ellos quieren que nosotros, por ejemplo, lo apoye. Los primeros años lo apoyamos, ya ahora no. No vale la pena, porque cuando vos querés apoyo de ellos no te ayudan, entonces vos no podés siempre estar haciendo 'la vista gorda' para ellos, entiendes? (Entrevista a trabajadora de empaque contratada por empresa de servicios.)

Las diferencias se refieren a las condiciones de trabajo que son negociadas por los delegados en cada establecimiento. Los reclamos más sentidos de los empleados por empresas de servicios tienen que ver con la suspensión de días de trabajo cuando la empresa contrata menos personal argumentado disminución de trabajo en el empaque.

Otra de las intervenciones importantes que tiene el delegado en las empresas son las negociaciones que se realizan al principio de cada temporada entorno al valor productividad para la cosecha y las distintas tareas de los empaques. En algunos casos las negociaciones se realizan mediante consultas pautadas con el secretario gremial o el pro-secretario o el secretario adjunto, dependiendo la disponibilidad de éstos dirigentes. En las grandes empresas, la reunión se realiza en la oficina de Recursos Humanos con personal jerárquico.

Las negociaciones laborales de los niveles salariales para cosecha y empaque se realizan en una mesa paritaria en una dependencia del MTSS con las distintas asociaciones empresariales y sus respectivos presidentes: Asociación Citricultores de Concordia, Asociación Citricultores y Empacadores de Chajarí, Asociación Citricultores y Empacadores de Federación, Asociación de Citricultores de Villa del Rosario y Cámara de Exportadores del Citrus del NEA. Desde la vigencia del CCT N° 217/1993 los salarios habían estado congelados. Desde su implementación no se había vuelto a discutir dicha convención ni realizar negociaciones

salariales. La conducción que asume en el 2004, al ingresar se encuentra con un proceso de paritarias en marcha, producto de una política de Estado que promociona el Consejo del Salario, como instancia de compromiso en la relación tripartita Estado-sindicato-empresario. El SOF en este sentido también tiene un rasgo propio del sindicalismo corporativo tradicional, al intervenir en las negociaciones laborales.

En los últimos años, los aumentos salariales, que se conforman por jornal y varían según categoría, han aumentado. Esto ha sido relacionado por la dirección del sindicato con la expansión de la actividad y su orientación exportadora en el periodo de postconvertibilidad. El secretario general sobre su intervención en las negociaciones sobre los cambios en los ingresos de los trabajadores comenta: “no te digo que están como para aplaudirlos y que tienen un salario allá arriba acorde con la canasta familiar, pero saben que ellos tienen un salario más o menos estable y ellos con productividad saben que levantan el salario mínimo, vital y móvil que nosotros tenemos”. En estos aumentos salariales registrados -que fueron variando entre un 20 a un 30% de modo escalonado según los años a partir del 2005 - se debe tener en cuenta la extendida flexibilización de la inserción laboral de estos trabajadores. Los aumentos no se efectivizan por la amplia expansión de la intermediación laboral. El SOF al respecto se ha expresado públicamente en medios locales, pero no ha tomado medidas eficaces. La dirección del mismo ha privilegiado vías de diálogo y negociación con el sector empresarial para encontrar formas de registrar dichas empresas de servicios, sin cuestionar la intermediación laboral como elemento de flexibilización de las relaciones de trabajo. Al respecto, la estrategia del SOF ha tenido una conducta de subordinación ante el sector empresarial. Las reuniones entre dicho sindicato y la patronal se han limitado a discutir y negociar escalas salariales, sin llegar a otros aspectos de la relación laboral.

Un miembro de la comisión directiva del SOF atestigua al respecto de las negociaciones paritarias y la posibilidad de conflicto: “Nosotros ahora no, primero van los paritarios nuestros, se juega un poco con el tire y afloje, vemos donde se va a cortar la piola y bueno ahí ya...” (Entrevista secretario gremial del SOF). Frente a las negociaciones priorizan y propician el “diálogo” a medidas de acción directa. Aun así utilizan la amenaza de paro de la actividad cuando están por negociar las escalas salariales. Uno de los dirigentes testifican “(...) no hemos tenido mayores conflictos con la masa de trabajadores contra las empresas, no porque la verdad que siempre el diálogo prevaleció ante una medida de fuerza” (Entrevista a secretario gremial). Así el SOF ha mantenido su hegemonía a través de su lógica de

negociación por sobre la lógica del conflicto, ya que no ha protagonizado numerosos conflictos laborales en la década.

Con respecto a UATRE sostienen que como sindicato no tiene vínculos con los trabajadores para negociar salarios. La dirigencia del SOF crítica la intervención de UATRE en las Comisiones Asesoras Regionales, donde pautan y acuerdan salarios sin encuentro y debate con los trabajadores. La inacción de UATRE beneficia al SOF porque éstos últimos construyen diferencias que les permite presentarse como un sindicato con relaciones más cercanas con las bases. La posibilidad de construir “mayor representatividad” entre los trabajadores es el objeto de disputa entre estos sindicatos.

Si bien ambos forman parte de la CGT y se identifican peronistas fueron adquiriendo lineamientos políticos diferentes alternando estrategias sindicales y políticas de negociación y de participación del poder¹⁷.

Los dirigentes de SOF hacen esfuerzos por distinguirse de UATRE, lo describen “como un gremio esponja, con mucho poder, un gremio grande, que tiene muchas conexiones”. Además describen la relación con UATRE como tensa. La confrontación entre ambos sindicatos tiene su correlato a nivel nacional. En el año 2008 el SOF durante el “conflicto del campo” se mostró opositor a las entidades patronales que cortaban la ruta, por impedirles cruzar los camiones de fruta y a favor de la resolución N°125¹⁸ y del gobierno nacional. La UATRE se mantuvo en una posición opositora a la resolución durante el conflicto y apoyó a las distintas entidades patronales. A principios del año 2009 los dirigentes del SOF decidieron ir a desalojar la ruta en Gualeguaychú, argumentando que al no dejar pasar los camiones con fruta (almacenadas en cámaras, con 4 a 5 horas para llegar al puerto de la ciudad de Campana), los dueños en los empaques decidían que no se trabaje en los empaques. La posición del SOF en palabras de un dirigente frente a los cortes de ruta de productores: “Nosotros necesitábamos trabajar, necesitamos exportar, bueno vamos, vamos a abrir cancha, como quien dice y peleamos y los camiones de fruta pasaron (...) ¡Acá pasan los camiones de fruta, con lo demás hagan lo que ustedes quieran!”. Este mismo episodio fue un recurso que les permitió “marcar la cancha”. Otorgó notoriedad al secretario general del gremio y lo constituyó en

¹⁷ En noviembre de 2012, las cúpulas sindicales locales alineados con los dirigentes sindicales Moyano, Caló y Barrionuevo acordaron una conducción tripartita para la CGT regional Concordia. El dirigente de Comercio y del SOF cuestionaron que no se hizo un plenario para ello y que hubo gremios que quedaron afuera, poniendo en duda la legalidad de nueva dirigencia (Diario El Heraldo 24/11/2012).

¹⁸La resolución N° 125 fue impulsada por el gobierno nacional, establecía un nuevo esquema de aranceles a las exportaciones de los principales commodities. La resolución pretendía limitar las ganancias extraordinarias provocadas por el alza de precios de estos productos en los mercados internacionales, a la vez, que reforzar el superávit existente en las cuentas públicas.

referente del gremio local frente a la indiferencia en el campo político provincial¹⁹. La legitimidad del reclamo actuó sobre la necesidad genuina de trabajo y les resultó efectivo frente al gobierno provincial que apoyaba la política del gobierno nacional. Asimismo, la afirmación de “necesitamos trabajar” acompañada de “necesitamos exportar” no implica una confrontación con el sector patronal. Se produjo una coincidencia de intereses entre el sindicato y los sectores de capital en el crecimiento de economía regional vinculada a la fruticultura. En este episodio, lo que estaba en juego era la visibilidad de la conducción del gremio y la posibilidad de construcción de consensos y no necesariamente un proceso de participación colectiva de las bases, que se posicione en defensa de sus intereses como trabajadores del sector independientemente de las patronales que los emplean.

4. Los trabajadores citrícolas y las dirigencias sindicales

Si tenemos en cuenta las opiniones de los trabajadores sobre sus sindicatos encontramos en general tiene una concepción negativa con respecto a su accionar que va desde la desconfianza y descrédito. En investigaciones anteriores realizadas en el período 2001-2005 se señala la valoración negativa de los trabajadores zafrales respecto a la intervención de los dirigentes gremiales del SOF: “(...) unos perciben que existe un interés por negociar con los empleadores más que defender los intereses de los trabajadores, otros perciben una situación de debilidad del sindicato frente al sector empresarial. (...) No propicia un espacio que permita hacer visible los problemas comunes que afectan a los cosecheros, no lo reúne para debatir y acordar determinadas acciones; en suma, no facilita la organización de los afiliados en un colectivo capaz de reclamar por aumentos de salario, incumplimiento de pago del salario indirecto, inestabilidad laboral y falta de beneficios sociales” (Tadeo et al, 2006:85).

La dirigencia que asume en el 2008 quiere construir una imagen del sindicato representativo de los trabajadores. La conducción actual sostiene que han aumentado los niveles de afiliación y cada vez tienen más adherentes. Y si bien existe mayor presencia sindical en los lugares de trabajo comparado con UATRE, la representación sindical se encuentra fuertemente cuestionada por los trabajadores entrevistados. El delegado asociado al sindicato aparece entre los trabajadores como alguien que se subordina, que cede frente a los patrones.

¹⁹Asimismo, la relación entre las dirigencias de UATRE y SOF datan de antes, la tensión entre ambas se agudiza a partir de la disputa por la representación gremial de cosecheros y operarios de empaque de la actividad del arándano.

“-¿Los delegados qué intervención tienen?

-Y son gente que... si bien son delegados pero son gente disfrazada, o sea cuando te tienen que solucionar un problema no te lo solucionan, no tienen la ‘especie sindical’ que tienen que tener. Ha pasado, yo he tenido compañeros que ha hinchado ahí y no han podido hacer nada”. (Entrevista trabajador de empaque).

“-¿Qué se piensa del delegado? ¿Es alguien a quien se puede recurrir o no?

-Y depende. Porque a veces no es que se venden pero es como que lo convencen, viste? Porque tuvimos uno muy bueno que sabía mucho y todo, pero después dijimos, terminó haciendo lo que el patrón quería. Esto más o menos ahora, hay que apretarlos, porque son muy quedados”. (Entrevista a cosechera)

-“Por ahí que vos agarras y decís “el delegado tuvo reunión con los jefes de la empresa” y por ahí pasan y... el delegado tiene que... automáticamente que tuvo la reunión reunimos a nosotros así, le hablamos esto y esto... y hay delegados que ni se preocupan en comunicar a los empleados de lo que pasó, de lo que... a qué acuerdo llegaron ni nada. Entonces por ahí esa es una de las actitudes de ellos que nos crea desconfianza. Nos crea desconfianza y ahí agarramos y bueno... no nos gusta”. (Entrevista trabajadora de empaque)

“-(...) el delegado que tenemos hoy, por ejemplo, se escondió, entonces vos a quien vas a..?

-Pero, ¿por qué se escondió?

-Y porque no tiene huevos, mi hija, no nos dan bola. No dio la cara”. (Entrevista trabajadora de empaque contratada por empresa de servicios)

Algunos critican las formas de comunicación del delegado sobre los acuerdos con los patrones, debido a que impacta en la participación del conjunto de trabajadores. Otros mencionan la cobardía de enfrentar a los trabajadores cuando no se realizan acuerdos favorables a los trabajadores. No obstante, encontramos también situaciones donde existe conformidad con los delegados elegidos, significativamente se trata de casos en los que el delegado no sucumbe a las órdenes del patrón ni es obsecuente con la dirección del sindicato.

“-¿En su caso, no le conviene hablar con el delegado? ¿el delegado tiene alguna vinculación con el del sindicato? ¿Se lleva bien, mal?

-No. Se llevan mal porque no tienen la misma opinión que el patrón (...) El delegado de la fruta siempre tira para la persona. O sea, para el grupo de trabajadores, se supone que el del sindicato tiene que hacer exactamente lo mismo, para eso está, pero no es así”. (Entrevistas a cosechadora)

En el caso de UATRE la ausencia de representación sindical en los distintos establecimientos refuerza el nivel de desprotección frente a las arbitrariedades de los patrones. Los trabajadores de mantenimiento entrevistados afirman que en general el sindicato no está presente en las quintas, que no ha tenido participación activa en los lugares de trabajo.

“- ¿Suele suceder que venga UATRE a las quintas?

- No, no suele suceder. Pero UATRE nunca se movió, nunca estuvieron...

- ¿Ni ahora ni antes?

- No...Yo nunca lo vi en las quintas” (Entrevista a podador).

Los trabajadores en la fruticultura entrerriana mantienen una actitud entre la desconfianza y descrédito de su accionar en su defensa. Entre los trabajadores persiste una concepción negativa sobre la dirección de los gremios. La idea de “arreglo con el patrón” está muy presente entre sus opiniones y tiene una carga valorativa que está asociada con la traición.

-“(...) Si el patrón lo puede perjudicar en algo al empleado lo perjudica y si el empleado lo puede perjudicar al patrón y así. Lamentablemente el manoseo es así, se manejan así. (...) el sindicato es amigo nuestro como es amigo del patrón, o sea no hay un sindicato fuerte acá viste, que realmente se pongan las pilas y se comprometa”. (Entrevista trabajadora de empaque y migrante)

-“(...) Ahora es como que el sindicato es como que los patrones mismos le untan las manos y llegan a un arreglo y se arreglan, porque vos por ejemplo tenés un problema en el galpón y vos vas al sindicato y nadie te soluciona nada, entonces algo hay ahí entre ellos, algún arreglo hay, eso está claro, todo lo saben eso, todo el mundo sabe eso, incluso los delegados, hasta los delegados hicieron un arreglo con ellos también”. (Entrevista trabajadora de empaque)

-“(...) irte al sindicato, es lo mismo que la mier%-\$... nomás, porque vos vas al sindicato, el sindicato habla con el patrón donde vos trabajas y le dice que vos estás haciendo quilombo y lo mismo te baja la caña el patrón lo mismo. (...) El sindicato lo único que te descuenta nomás lo que te tiene que descontar en el recibo nomás y eso que vos necesitas algo, vos vas porque sos afiliado y te dan, y eso nomás”. (Entrevista a cosechero).

-E1: (...) Y como no hay un poder, del otro lado, entonces ellos hacen lo que quieren. No tienen una situación, digamos como vos decís, de enfrentamiento, de decir, yo se de cosechar, si yo no te cosecho, ¿Qué haces?, como no les importa tampoco mucho.

-E2: Exacto, a ellos no les interesa mucho. Porque lo hemos citado varias veces, al señor ese, que venga a ver, como nosotros trabajamos, pero ¿Qué pasa?, muchos han llamado a la DGI a escondidas, la DGI ha llegado varias veces y ahí también, hemos terminado con nuestro merecido.²⁰

-¿Por qué? ¿Que les han hecho?

- E2: Y nos han bajado el precio del recolector, del canasto, todo de la ficha, te bajan el precio de la ficha, te sacan mediodía, te dejan sin trabajar. Ellos piensan y saben que alguien llamó.

-Claro, ¿pero el sindicato no es el que va con las inspecciones?

- E2: No, el sindicato va cuando la DGI va, avisa. El sindicato avisa al patrón. Los pone en alerta, entonces nosotros, cuando llegamos, miren que va a tal hora o en el día de hoy, va a aparecer la DGI, en cualquier día, entonces nosotros estamos, con un cuidado. Yo dije, yo voy a trabajar como siempre, ese día me había cortado la mano mal, andaba, toda vendada (...).”(Entrevistas a cosechadoras)

En general registramos también que existe una insatisfacción respecto a la conducción y funcionamiento del sindicato principalmente en relación a las gestiones en defensa del trabajo registrado y el servicio de la obra social.

²⁰Se refieren a DGI (Dirección General Impositiva) como un organismo de control impositivo.

“-¿Y en general qué se piensa del sindicato?”

-Ahora, en estos últimos años, nos está apoyando casi en nada. Encima en vez de ir para adelante vamos para atrás con el sindicato (...) En el tema de, por ejemplo, la obra social, cuando uno la necesita. Todo el tema de medicamentos, o por ejemplo que no nos hacen reintegro. Yo en particular no he tenido problemas porque estuve muy enferma para ocuparme pero mis compañeros que han ido y no les hacen los reintegros en fecha y nunca hay”. (Entrevista a cosechadora)

“-¿Qué opinión se tiene del sindicato?”

-La cara dice mucho más que mil palabras. El sindicato de la fruta, hoy en día no va para atrás, ni para adelante. El sindicato de la fruta está complicado, ¿Por qué? Porque la gente de la empresa tiene su recibo, reclamó hasta el cansancio, que le pongan todos los días, que le blanqueen todos los días, le blanqueó todos los días y no tienen aporte. (...) así que, lamentablemente, yo no tengo una buena opinión. (...) Hoy en día, vos vas al sindicato y haces unas preguntas, ¿Como está la gente? Y él te va a buscar de parar [hablan del secretario general]. Si, yo intenté ir a entrevistarlo varias veces y nunca pude. Se dispara, eso es lo que hace, se esconde. Se esconde, porque yo cuando fui, la última vez a reclamarle (...) nunca pude hablar con él, ni con él, ni con el otro”. (Entrevistas a cosechadora).

“-¿Del sindicato? Sin palabras... el sindicato no hace nada por el trabajador. El sindicato no... Al menos de este gremialista que tenemos no hace nada”. (Entrevista trabajadora de empaque)

“-Todos saben y este año lo volvieron a votar, desgraciadamente anda mal la mutual, porque anda re mal, vamos a decir de los remedios y eso, no nos cubre nada”. (Entrevista a trabajadora de empaque).

Como vemos, los sindicatos se asocian a un modelo de sindicato que brinda servicios, pero éstas son cuestionadas por los trabajadores por mal funcionamiento. En varias entrevistas la visión sobre la dirigencia está asociada a la corrupción y enriquecimiento de sus dirigentes. Para los trabajadores el sindicato no representa sus intereses, señalando muchas veces la complicidad entre el sindicato y la empresa y la ocupación de cargos de dirigentes sindicales para enriquecerse. Se reconstruye así la figura del sindicalista como “cómplice”, “antidemocrático”, “corrupto” y “aburguesado”.

“No, no, el sindicato ellos mismos van y le dan los pesos, le hurtan y todo y estos desgraciados, fundieron todo fundieron, el tipo que está ahora por ejemplo del sindicato se ha comprado caballos de carrera, yate, casa sobre el lago y todo plata de nosotros. (...)”. (Entrevista a trabajadora de empaque)

5. Comentarios finales

El bajo nivel de conflictos laborales colectivos y abiertos nos lleva a preguntarnos por las organizaciones sindicales de los trabajadores citrícolas, vinculando la ausencia de formas colectivas de acción no sólo con la fuerza de las pautas de control patronal sino también con

las características de los sindicatos presentes en la actividad. Una de las causas que refuerza el control patronal es la ausencia de organizaciones colectivas de delegados y autónomas de trabajadores. El poder de los sindicatos, SOF y UATRE se limita a estrictamente planteos tradicionales de la negociación colectiva sobre niveles salariales y ofrecer de servicios pero no a desplazar las frontera de controla favor de los trabajadores. En general los sindicatos no han realizados acciones concretas para mejorar la relación de fuerzas y reclamar cambios sobre la intermediación laboral e incluso sobre el reclamo de “planes interzafra” (subsidio para períodos de desocupación). El más elevado nivel de organización sindical del SOF – mayor afiliados y mayor presencia de delegados- con respecto a UATRE, no implica mayor poder del SOF en cuanto al control en el proceso de trabajo, o mayor capacidad de los trabajadores para oponer resistencias a las exigencias de la dirección de la empresa y lograr fines propios. Existe un accionar sindical más vinculado a las tareas administrativas a partir de quejas individuales y principalmente a la oferta de distintos servicios a los afiliados. El poder de los delegados es mas aparente que real, pueden que cuentan con procedimientos pero muchas veces respondan a necesidades administrativas de la dirección que a conquistas de los trabajadores en las negociaciones.

Para las huelgas y otras medidas de presión organizadas es importante la presencia de formas colectivas de control obrero, es decir de contra- control. La representación sindical difiere notablemente según el lugar de trabajo. Entre los trabajadores de mantenimiento es nulo, aumenta entre los cosecheros -dependiendo la presencia de intermediarios laborales- , sobresaliendo la presencia de delegados en los galpones de empaque. En este sentido, se requiere un nivel apreciable de organización para que los controles del rendimiento del grupo de trabajo puedan a llegar a formar parte de una estrategia colectiva que desafíe el control-empresarial en un sentido amplio y que permite la libre aplicación de medidas de presión por parte de los trabajadores.

En estas situaciones, donde la postura de los sindicatos no es ofensiva frente al control patronal, los trabajadores emplean otras formas de respuesta individuales. El control empresarial y la ausencia de actitudes colectivas en el trabajo fortalecen recíprocamente, y favorecen a la estabilidad del sistema de control (aunque las relaciones de trabajo no son armónicas y existen formas de conflictos laborales).

En la última de década, sin embargo empiezan a aparecer formas colectivas de acción de trabajadores que adquieren notoriedad local y son protagonizadas por cientos trabajadores del arándano y del citrus. A diferencia de la conflictividad laboral que se circunscribe al lugar del

trabajo y que afecta al proceso productivo, o las protestas enmarcadas negociaciones colectivas y pujas salariales, las acciones son realizadas una vez que finaliza la temporada de cosecha. La modalidad de acción consiste en movilizaciones a lugares públicos y centrales de la ciudad, asambleas públicas y cortes de ruta. Al rastrear estas medidas de presión encontramos que tienen antecedentes en los trabajadores citrícolas cuando se declara el “fin de zafra”. Los motivos de los reclamos están vinculados a su condición de semi-asalariado o trabajadores estacionales. Las jornadas de protesta de los años 2008 y 2009 de los trabajadores de arándano y citrus – o trabajadores de ambas producciones- marcan una diferencia ya que tienen la particularidad de ser promovidas por delegados auto-convocados por fuera de las estructuras institucionales de los sindicatos locales tanto del SOF como de la UATRE. La organización embrionaria se inicia con trabajadores de arándano con experiencia laboral en la citricultura, que no encuentra en las organizaciones de los trabajadores frutícolas locales espacios de construcción y participación colectiva. En general, la dirección de los sindicatos no acompañó estas movilizaciones, ni las avaló realizando declaraciones públicas en oposición. A partir de estas protestas se empieza a implementar los subsidios -conocidos como “planes interzafra”- a los trabajadores frutícolas para el período entre cosecha, cuando se encuentran desempleados. Ello generó importantes problemas acerca del alcance de dicho beneficio debido a que la condición era tener trabajo registrado y un determinado nivel de salario. La hegemonía empresarial en las actividades frutícolas se sostiene por las combinaciones de distintas estrategias de control, tanto coercitivas como consensuales, que se refuerza por la ausencia de actitudes colectivas de los sindicatos en los lugares de trabajo, provocando formas alternativas de conflictividad laboral individuales o colectivas pero de baja radicalidad. Es decir, de efectos limitados para modificar pautas de control empresarial dominante de los procesos de trabajo del complejo citrícola.

6. Bibliografía

- Aparicio, S. y Alfaro, M. I (2001), “La múltiples negociaciones para acceder al trabajo”, 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- Audisio, N. (2009), “La crisis y su impacto en los trabajadores del arándano”, en *El Aromo*, N° 49, Buenos Aires.
- Berger, M., Bober, G., y Neiman, M. (2009), “L’Agricoltura familiare e le prospettive socio-politiche in Argentina”, en *Futuro indigeno. La sfida delle Americhe. Educazione alleconomia dei popoli*, Editorial:Jaka BookReferencias, Milan, Italia, p. 233 - 243
- Berger, M., Bober, G., Fabio, F., Mingo, E., Neiman, M. (2010), “¿Legalizar la precariedad?: La forma cooperativa en la movilización de la mano de obra en el agro”, en Gross, Cecilia y

Berger, Matias (comp), La producción del trabajo asociativo. Condiciones, experiencias y prácticas en la economía social, Ciccus, Buenos Aires.

-Berger, M. y Bober G. (2010), “Reflexiones sobre conflicto social y proceso de organización de los trabajadores agrícolas en la Argentina”, en Claudia Figari, Paula Lenguita, Juan Montes Cató (comp.) El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX. Colección Textos del Bicentenario, Ciccus/CEIL-PIETTE. Buenos Aires.

-Brondo, A., Luparia, C. H. (2001), “La libreta de trabajo para el trabajador rural”, en Neiman, G. (comp). Trabajo de campo. Tecnología y empleo en el medio rural, Buenos Aires, Ed. Ciccus.

-Craviotti, C.; Palacios, P.; Cattaneo, C., (2007), “La conformación del mercado de trabajo estacional vinculado al arándano en Entre Ríos, Argentina”, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, ISSN 1856-8378, N° 19, Pàg 173-194.

-Crespo Pazos, M. (2010), “La conflictividad asalariada en la citricultura tucumana argentina durante el período post devaluatorio”, VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas.

-Forni, F y Neiman, G (1993): “Los trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina”. En: Moreno Omar (Comp.). Desafíos para el sindicalismo en la Argentina. Fundación Friedrich Ebert. Ed: Legasa, Buenos Aires.

-Egan, J. (2009), “Proceso de trabajo y organización obrera en la producción citrícola de Tucumán, 2005-2009”. Ponencia presentada a las II Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político “La crisis y la revolución en el mundo actual. Análisis y perspectivas”, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

- Etchemendy, S., (2011), “El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave”, en Ciclos de seminarios: El modelo sindical argentino en debate, ASET, Buenos Aires.

-Jaime, J., Vera, L, Díaz Velez, R., Bardomás, S. (2010), “La demanda de mano de obra en citricultura, provincia de Entre Ríos”, en Guillermo (director), Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino, Ciccus. Buenos Aires.

-Muñoz, R (2010), “Fruta podrida. Crisis y represión en la producción de arándanos”, en El Aromo, TES - Boletín n° 11 - Mayo-Junio de 2010.

-Murillo, V. (1997), “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas del mercado en la primera presidencia de Menem”, en Desarrollo Económico. Vol. 147. IDES. Buenos Aires. Pp. 419-446

-Murillo, V., (2005), Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas del mercado en América Latina, Siglo XX, Madrid 2005.

-Novick, M. (2001), “Nuevas reglas de juego en la Argentina; competitividad y actores sindicales”, en Garza Toledo, Enrique (Comp.), Los sindicatos frente a los procesos de transición política. CLACSO. Buenos Aires.

-Quaranta, G. Fabio, F. (2001), “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina, Región y Sociedad, vol XXIII, núm. 51, pp.193-225, México.

-Quaranta, G. (2009), Caracterización sectorial del Sector Frutícola. Informe final. Instituto Nacional de Educación Tecnológica.

- Rau, V. (2009), “Estudio de actualización sobre la incorporación de los asalariados transitorios agropecuarios a un proyecto de inclusión social”; Ministerio de Agricultura, Ganadería, y Pesca, DDR, PROINDER. ISBN 978-987-25244-1-8, en <http://www.proinder.gov.ar/productos/Biblioteca/contenidos/estinv.22.%28ebook%29%20estudio%20de%20actualizaci%C3%B3n%20sobre%20la%20incorporaci%C3%B3n%20de%20los%20asalariados%20transitorios%20agropecuarios%20a%20un%20proyecto.pdf>

- Rau, V. (2004), “Mercado de trabajo y protesta social: los tareferos en el Nordeste argentino”, en Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios, N° 20.
- Rau, V. (2002), “En torno a las movilizaciones recientes de cosecheros de yerba mate en la provincia de Misiones”, en Razón y Revolución, Nro. 9, Reedición electrónica.
- Tadeo, N (2008), “Calidad y seguridad alimentaria en productos frutihortícolas frescos de exportación: Implicaciones en los procesos laborales de la agroindustria de cítricos dulces de Entre Ríos”, en Revista Mundo Agrario, Revistas de estudios rurales, Facultad Nacional de La Plata, Buenos Aires.
- Tadeo, N. (2006), (coord.), Agroindustria y empleo. Complejo agroindustrial Citrícola del Noreste Entrerriano, La Colmena, Buenos Aires.
- Trpin, V. (2008), “El sindicato rural UATRE en el Alto Valle del Río Negro ante la reestructuración productiva de la fruticultura”, en Revista Estudios del Trabajo, Nro 35, ASET, Buenos Aires.
- Varela, P. (2010), “Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobre que se sostiene la burocracia sindical)”, en Revista de Historia y Pensamiento Crítico, Nuevo Topo, N°7, Prometeo, Buenos Aires.
- Vera, L., Paulhe V.; Ciucio J. (2009), Cadena agroalimentaria de naranja y mandarina en Entre Ríos. Informe regional Entre Ríos, Proyecto específico “Estudio de las cadenas agroalimentarias agroindustriales” de INTA Área Estratégica Economía y Sociología (AEES 2742 2006/2009).
- Zapata, F. (1993), Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.