

LA CONFLICTIVIDAD SOCIAL
EN MERCADOS DE TRABAJO RURALES INTERMEDIADOS:
Los casos del mercado de trabajo yerbatero misionero y de la citricultura tucumana

María Inés Alfaro

Víctor Rau

Los asalariados agrícolas, los procesos que afectan y configuran su situación y las relaciones en las que estos sujetos sociales se hallan inscriptos, hasta las últimas décadas constituyeron objetos de estudio poco frecuentados por las ciencias sociales. Más escasos aún son los estudios sobre cuestiones específicas como la intermediación laboral o los fenómenos de conflictividad obrero-rural. En la Argentina, este último tipo de fenómenos fue más abordados desde la historiografía que desde perspectivas sociológicas (Cf. Alfaro, 2001).

En los dos mercados laborales aquí estudiados posee importante difusión los agentes intermediarios contratistas de mano de obra. Aunque fragmentariamente y algo dispersos, entre los estudios antecedentes sobre el tema pueden identificarse ciertos tópicos que atañen a la reflexión acerca de los vínculos entre el problema de intermediación laboral y el del conflicto. Tradicionalmente se ha convenido en reconocer que los obreros rurales, en términos generales y debido a una serie de características que definen su situación, poseen menores posibilidades de organizarse y llevar adelante luchas persistentes que sus pares urbanos-industriales (Kautsky, 1989; Rocha, 1991; Forni y Neiman, 1993). Aquellas situaciones en que se hace presente la figura del intermediario laboral, supone la existencia de obstáculos aún mayores. Aunque con frecuencia sólo se haya abordado este problema de modo tangencial, los avances en la consideración del vínculo entre la intermediación laboral y las condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas han sido realizados principalmente en el siguiente sentido: en tanto las migraciones laborales periódicas

constituyen fenómenos tradicionales en el funcionamiento de los mercados de trabajo rurales, la figura del intermediario ha funcionado frecuentemente como nexo entre la oferta y la demanda de capacidad laboral cosechera localizadas en regiones distantes, organizando el traslado de la mano de obra desde las áreas de residencia hasta los lugares de trabajo. En estas situaciones se produce en la esfera laboral, por una parte, un alto grado de dependencia y vulnerabilidad de los asalariados agrícolas respecto de sus empleadores –a veces también por medio de mecanismos de endeudamiento–, que tiende a reducir sus capacidades de elaborar acciones de resistencia. Por otra parte, tiende a generarse una diferenciación entre asalariados locales y foráneos –muchas veces superpuesta a distinciones de carácter étnico– que segmenta al conjunto de la fuerza de trabajo y obstaculiza las posibilidades de construir una identidad colectiva sobre la que puede asentarse acciones reivindicativas de intereses comunes (Cf. Breman, 1990; Menezes, 2000b). En buena medida, esta problemática resulta asociable a la imagen tradicional de los mercados de trabajo agrarios en Latinoamérica, largamente caracterizados a partir del modelo de la constelación latifundio-minifundio y de una oferta de mano de obra satelizada en torno a producciones agrícolas con demanda intensiva, aunque transitoria, de capacidad laboral cosechera.

El presente artículo se propone avanzar en el abordaje de problemas relativos a la conflictividad social, a partir del análisis realizado sobre dos mercados de trabajo agrario en que poseen fuerte presencia los mecanismos de intermediación laboral: el caso del mercado de trabajo cítrico tucumano y el del mercado laboral yerbatero en la provincia de Misiones. Este examen se basa en datos producidos, principalmente a través de técnicas cualitativas, durante sendas investigaciones con trabajos de campo que se realizaron en una y otra región en torno a fines de los años '90 y principios de la presente década¹. Los

¹ Ambas investigaciones se realizaron en el marco del equipo dirigido por la Lic. Susana Aparicio y contaron con financiamiento UBACyT. El estudio sobre el mercado de trabajo yerbatero fue efectuado por Víctor Rau a partir de su labor como becario CONICET y se orientó a examinar las transformaciones recientes producidas en este espacio de relaciones y los condicionamientos que posibilitaron la emergencia incipiente de nuevas formas de acción colectiva de lucha social entre los asalariados cosecheros. La investigación sobre la citricultura tucumana fue desarrollada por María Inés Alfaro, a través de su inserción como docente

principales hallazgos de estos estudios, referidos a la problemática del conflicto, son recuperados por el presente artículo en términos de un planteo comparativo que permite asimilar y/o contrastar fenómenos recientes registrados en ambos casos, así como dejar planteadas algunas hipótesis que permitan comprender y explicar no sólo sus características particulares, sino también aquellas condiciones que hacen posible el advenimiento de prácticas colectivas entre los trabajadores agrícolas.

1. Una caracterización de los casos

La **citricultura tucumana** desarrolla y organiza un mercado de trabajo altamente estacionalizado, con fuertes picos de demanda para las tareas de cosecha que se realizan en forma manual. Esta estacionalidad –típica de mercados de trabajo rurales- determina discontinuidades en la demanda de mano de obra y un fuerte predominio del trabajo temporario –tanto para cosecha como para empaque de frutas- por sobre el permanente. Asimismo la estacionalidad impacta en la dinámica de los ciclos ocupacionales de los trabajadores. Muchos de ellos, en los períodos en que quedan desvinculados de la citricultura, efectúan tareas urbanas o migran temporariamente hacia otros mercados regionales. Otros contribuyen a engrosar los altos índices de desocupación provincial.

“(…) Después están desocupados. A algunos les dan Plan Trabajar o sino trabajan en la construcción. Hay otros que van a las cosechas de Río Negro, Neuquén o Mendoza. Ese éxodo de cosecheros y embaladores se da mucho en verano”. (Entrevista con dirigente gremial, San Miguel de Tucumán, 1998)

investigadora con sede en el Instituto Gino Germani. La misma indagó sobre las posibilidades para la construcción de la protesta social desplegada por asalariados rurales en un mercado de trabajo “moderno”, dando cuenta de las nuevas condiciones que éste impone como de las capacidades de los sujetos.

También se evidencia la consolidación de un proceso significativo y persistente: la aparición de nuevas formas de intermediación laboral a partir de las figuras de los contratistas y de otros agentes que operan en la terciarización de las tareas de cosecha. Este proceso expresado en la terciarización de la gestión de la mano de obra modifica las pautas de reclutamiento, particularmente para las tareas de cosecha. El contratista de mano de obra es quien provee de servicios tanto a las empresas integradas como a los empaques y a las fincas de los productores. Esta estrategia basada en la intermediación laboral fue adoptada, entre otras cosas, para minimizar los riesgos implícitos en el manejo de importantes volúmenes de mano de obra, minimizar costos de logística y, para eludir responsabilidades laborales.

“Los cosecheros vienen de cooperativas o de contratistas. No tenemos cosecheros propios, ni uno solo”. (Entrevista a Jefe de campo de empresa integrada, San Miguel de Tucumán, 1998).

Sin embargo, esta misma estrategia ha ido experimentado algunas modificaciones a lo largo del tiempo, en función de las transformaciones operadas sobre las condiciones de la actividad citrícola². En efecto, en los últimos tiempos, algunas empresas integradas y para algunos eslabones del complejo como el empaque, están realizando la gestión de la mano de obra sin intermediación de los contratistas. No obstante, la intermediación sigue siendo una característica central del mercado de trabajo citrícola tucumano.

² En un primer momento, hacia principios de los 90, la modalidad más difundida fue la provisión de mano de obra a través de “cooperativas de trabajo” y/o contratistas “informales”, figura que era principalmente utilizada para eludir aportes patronales. Luego, y a raíz de la presión tributaria y de la oposición sindical, se deja de operar con estas cooperativas y se eligen contratistas con mayor grado de formalidad legal. En etapas posteriores de la expansión de la actividad en las que se dinamiza y consolida la exportación a mercados exigentes la calidad del producto comienza a ser un factor significativo en la estructura de costos. Por ello, algunas empresas han comenzado a revisar la estrategia de contratación intermediada y ha hacerse cargo de manera directa en la contratación de mano de obra, ya que ahora comienzan a importar las destrezas, compromisos y responsabilidades de los trabajadores. Esta transformación incipiente, aunque no constituye una tendencia generalizada, está vinculada a los crecientes requerimientos de calidad del producto, ya que,

A diferencia del mercado de trabajo citrícola, cuya importancia regional se consolidara durante las últimas décadas como sustituto del espacio de relaciones laborales estructurado en torno a la cosecha cañera en Tucuman, el **yerbatero** representa un mercado de trabajo agrario tradicional, vale decir, el más tradicional dentro de la provincia de Misiones, y su importancia en la región se encuentra arraigada desde principios del siglo XX. Por otra parte, si bien la existencia de intermediarios, bajo la forma de los tradicionales “enganchadores”, se halló presente en los orígenes de este mercado de trabajo; la intermediación laboral perdió tuvo sólo una importancia marginal durante el período posterior y aparece actualmente como un fenómeno algo más novedoso que en el caso tucumano; resurgiendo de forma incipiente su importancia, bajo la forma de la venta de servicios de mano de obra, a partir de la segunda mitad de los '90, tendiendo a generalizarse recién a fines de esa década y asumiendo todavía un carácter absolutamente informal durante los primeros años de la década siguiente. En una palabra, respecto del caso citrícola la intermediación laboral en Misiones aparece como un fenómeno cuya importancia emerge más recientemente al interior de un mercado laboral de muy larga existencia en la región.

Las razones esgrimidas por los actores sociales para explicar la rápida difusión de la intermediación laboral a través de agentes contratistas de mano de obra que ofrecen servicios de zafra en Misiones son semejantes a las del caso tucumano: mayor facilidad en la gestión y menores riesgos jurídicos. Pero también un menor costo monetario en la realización de las cosechas. De hecho el surgimiento y rápida expansión del sector contratista de mano de obra agrícola en el mercado laboral yerbatero durante la segunda mitad de los '90, corrió paralelo a un profundo deterioro en las condiciones de venta de la fuerza de trabajo cosechera (Rau, 2002). Algunos entrevistados incluso han explicitado los efectos disciplinadores de la fuerza de trabajo que produce el recurso a los servicios cosecha, por ejemplo, en los siguientes términos:

para aumentar los niveles de calidad, “muchas empresas exportadoras no tienen más remedio que intervenir en la supervisión de la cosecha si no quieren perder competitividad y espacio en el mercado” (Ortiz, 2000).

Eo. - *“Se usa tareferos [cosecheros de yerba mate] que vienen de afuera, Campo Grande, Oberá. Eso hace un contratista”*

Er. - *“¿Acá no hay tareferos?”*

Eo. - *“Acá hay tareferos también, pero malacostumbrados”* (Entrevista con Jefe de Secadero, Puerto Esperanza, 2000)

El organizar e introducir desde otras localidades volúmenes de mano de obra más disciplinada y con menos “pretensiones” que la local, ha sido una de las funciones tradicionalmente desempeñadas por los intermediarios y que se verifican también en este caso.

“Hay muchos vivos que yo supe, que les pagan menos [a los cosecheros extra-zona]. Pero ellos siempre quedan contentos porque allá..., dicen que es el doble de lo que ganan allá, en el pueblo de ellos.” (Entrevista con cosechero, Apóstoles, 2004)

Pero existen otras funciones, más elementales y previas aunque menos notorias, que ejercen importantes efectos sobre las posibilidades de elaborar acciones de resistencia y ejercer poder por parte de los asalariados agrícolas. A ellas nos referiremos en el siguiente apartado.

2. La invisibilización del adversario y las “micro-resistencias”

Desde el punto de vista de la acción colectiva, la intermediación aludida puede pensarse como un factor que debilita las posibilidades de construcción de conflictos. Por ejemplo, las múltiples intermediaciones presentes en el mercado de trabajo determinan que

la negociación que se produce en el momento de la contratación de la mano de obra se aleje de los estilos más clásico orientados por el modelo patrón/obrero, diluyéndose esta relación social. El vínculo laboral efectivo se desvanece más allá del intermediario, lo que desdibuja la figura del contrincante, del “otro”, tendiendo a desaparecer uno de los polos de la relación frente al cual poder reclamar derechos.

Por otro lado, las formas de reclutamiento y organización del trabajo de las empresas contratistas también contribuyen a disminuir niveles de conflictividad. Los cosecheros van rotando entre diferentes fincas y/o empresas en periodos cortos de tiempo, esta alta rotación impide asimismo identificar al "patrón" así como la ocasionalidad y discontinuidad de las relaciones entre trabajadores dificulta su organización, se atomizan los reclamos y se pierde la fuerza de la concentración de la mano de obra como factor que aumenta la posibilidad de plantear demandas (Boege, 1977).

Todos estos efectos de la intermediación devienen en factores que debilitan el poder de los trabajadores. Por ello, y desde las lógicas que gobiernan los comportamientos y estrategias de los actores, la terciarización del servicio de cosecha puede ser entendida como una de las estrategias de “desconflictivización” (o de bloqueo de conflictos potenciales) que despliegan los sectores empresariales. Estas estrategias se vinculan a las de disciplinamiento de la mano de obra, posibles por los altos niveles de desempleo urbano evidenciado en ambos contextos provinciales y, por las diversas formas de precariedad laboral.

No obstante, tanto en el caso citrícola como en el yerbatero, ha sido posible identificar también estrategias de resistencia por parte de los trabajadores, evidenciadas en los “micro planteos” cotidianos que pueden surgir, cada día, al comenzar las labores de cosecha. En algunas circunstancias los trabajadores pueden ejercer recursos para acordar condiciones o pagos que los beneficien.

En la **Provincia de Misiones** los cosecheros de yerba mate conocen los llamados “paros de cuadrillas” y, aunque consideran que esta práctica se ha tornado un tanto más riesgosa que en el pasado, pudiendo ser castigada más fácilmente con el despido, la

continúan tomando en cuenta como un recurso utilizable en ciertas ocasiones. Se trata, sin embargo, de conflictos cuya duración no se extiende más que por espacio de unas horas y que jamás trascienden más allá del lugar de trabajo en que se producen y resuelven.

En la **citricultura tucumana**, algunos de estos planteos pueden llegar a adquirir un carácter más colectivo y generalizado. Entre los recursos habilitados para los trabajadores del limón se encuentran tanto la necesidad perentoria de sacar la fruta del árbol en épocas de cosecha. Aquí, la mayor estacionalidad de la cosecha incrementa la cuota de poder pasible de ser ejercido por los asalariados en las micro-negociaciones sobre las condiciones de empleo de su capacidad laboral. Pero, en general, en el espacio social constituido en torno a la citricultura, los trabajadores demuestran una situación de creciente debilidad para obtener acuerdos y condiciones laborales que satisfagan sus intereses, particularmente frente a las empresas concentradas que lideran y comandan la actividad en la provincia.

Un conjunto de factores contribuye actualmente a consolidar esta situación en ambos casos: los altos índices de desempleo urbano y subempleo rural; la situación de desprestigio de la organización gremial, de erosión del poder sindical y de pérdida de legitimidad de su intervención; legislaciones laborales relativamente poco protectoras y extensamente incumplidas; la profundización de la precariedad y flexibilidad laboral en el campo; los altos niveles de trabajo “en negro” o no registrado, como la modalidad que asume la contratación laboral, entre otros.

3. El rol de la entidad sindical formal

Entre los objetivos prioritarios que se plantea la UATRE tanto en Tucumán como en Misiones, destacan aquellos que se relacionan con el registro legal de los trabajadores a fin de evitar el fraude laboral. Combatir el trabajo “en negro” que provenga de productores primarios o empresas agroindustriales integradas, y eliminar la gestión laboral de los intermediarios –ya sean “cooperativas de trabajo” como en algunas etapas del caso citrícola

o contratistas de mano de obra como en el yerbatero- constituyó uno de los objetivos principales planteados como meta formal de la organización durante los 90. No obstante durante esta década pudieron observarse en los locales sindicales diversos “afiches” que anunciaban formalmente la vigencia de una “Campaña de blanqueo”, más difícil ha sido identificar acciones concretas orientadas en este sentido en los lugares de trabajo.

Durante una entrevista y consultado acerca de los contratistas de mano de obra, el delegado provincial de la UATRE en Misiones afirmaba, por ejemplo, *“esos son los peores sinvergüenzas que hay. Nosotros vamos a terminar con esos contratistas”* (Entrevista con delegado de la UATRE, Posadas, 2001). Pero delegados del interior de la provincia, más bien daban cuenta de cierta resignación ante una supuesta imposibilidad material de avanzar concretamente hacia este objetivo en la actualidad.

“(...) son contratistas que tienen cuadrillas, los traen bajo carpas. Le explotan. Esos sí tienen trabajo. Y es difícil llegarles, porque uno les llega con la Delegación de Trabajo... La Delegación de Trabajo tampoco tienen medios de movilidad. A Ecología [Ministerio de Ecología de la Provincia] le ponen 4 x 4 para salir a pasear por todos lados, y sin embargo al Ministerio de Trabajo, la Delegación de Trabajo de Eldorado, por ejemplo, que tiene una amplia zona que recorrer no tiene ni Ford 4 tiene. La verdad es esa. Así no se puede.”
(Entrevista con delegado de UATRE, Eldorado, 2000)

En la práctica, la acción cotidiana de los dirigentes sindicales se aboca principalmente a la prestación de diversos servicios asistenciales. La mayoría de ellos se enmarcan dentro de los beneficios que otorga la Obra Social. Los servicios más estrictamente “sindicales” se circunscriben a la satisfacción de demandas individuales como el asesoramiento legal, la realización de trámites administrativos y presentaciones ante los organismos estatales, por citar los más corrientes. Los reclamos de la entidad consisten generalmente en reivindicaciones puntuales realizadas en el ámbito formal, reduciéndose al

logro de pequeños aumentos del jornal estipulado por convenio y a la obtención de compromisos en cuanto mejoramiento de las condiciones de trabajo (provisión de botiquines, agua potable, sanitarios, elementos de trabajo; en el caso citrícola).

Ello se condice con una estrategia sindical basada en una posición no confrontativa, negociadora y fuertemente ligada a las superestructuras políticas y jurídicas del Estado. Esta última orientación -que se expresa tanto a nivel nacional como en ambos niveles provinciales- se traduce, por ejemplo, en el fuerte empeño sindical orientado a la construcción de una entidad como el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Estibadores (RENATRE) por medio de la cual accionar en forma conjunta con el Estado. Por otra parte, en lo que hace a las relaciones intersectoriales, los propios discursos de los dirigentes nacionales del gremio o, por ejemplo, de las seccionales locales de Tucumán -no tanto así en las de Misiones- ponen en evidencia una posición más bien de contención social, defensiva y legalista a través del uso asiduo de expresiones como "negociar", "llegar a acuerdos", "colaborar", "dejar atrás la época de las confrontaciones", mantenerse en la "vía pacífica", "ir al diálogo en lugar de buscar el choque con las empresas", "cuidar la fuente de trabajo". La acción del sindicato se orienta a "armonizar" las interacciones que se producen en el mercado de trabajo, fundamentalmente con los empresarios. A su vez, esto contribuye a la legitimación de su rol de interlocutores válidos, representantes del conjunto de los asalariados rurales ante los empresarios del sector y el Estado.

De lo expuesto se desprende el rol muy semejante que la UATRE juega tanto en el mercado de trabajo citrícola como en el yerbatero. Por una parte, desarrolla una tarea de asistencia social sobre trabajadores gravemente desprotegidos en términos de beneficios sociales básicos. Por otra, su tarea gremial se restringe a luchar por el cumplimiento de las leyes laborales vigentes. En este sentido, el centramiento en la resolución de demandas individuales o a lo sumo de grupos específicos implica que no existe realmente un tratamiento colectivo de derecho entre la base representada, orientado a hacer visibles espacios de reconocimiento conjuntos, de un "nosotros" entre los trabajadores.

La estrategia negociadora de UATRE tiende más bien a eludir o suavizar conflictos abiertos, armonizando y conciliando las interacciones entre los agentes que conforman al mercado de trabajo. Esta imagen del mercado como ámbito armónico, en dónde prima la conciliación de las posturas termina enmascarando las desigualdades en términos de recursos y capacidades de presión, en definitiva de poder, que dibujan el mapa de las correlaciones de fuerza presentes. Por su parte, los trabajadores han construido una representación de la entidad gremial alejada de una imagen que la exhiba como un órgano colectivo que los representa, al cual puedan acudir para presionar por mejores condiciones de trabajo o ampliar sus posiciones de fuerza frente a los sectores “patronales”. De esta manera, el sindicato no es concebido por los trabajadores como una organización colectiva propia para la reivindicación de sus derechos, sino que es visto más bien a la manera de una “oficina” externa al colectivo mismo, en la que se pide asesoramiento, se efectúan tramites y reclamos jurídicos.

En tal sentido, puede sostenerse que la estrategia y acción actual de la UATRE no contribuye a la construcción desde la base de actores sociales dinámicos y con capacidad de determinación en las pujas que pueblan estos mercados de trabajo agrícolas. Esto afecta fundamentalmente las posiciones de fuerza de los trabajadores pero también a la misma organización gremial que los representa. Mientras que la Asociación Tucumana del Citrus (ATC) o la Cámara de Molineros de la Zona Productora (CMZP) reflejan en el ámbito institucional el poder de agentes económicos altamente concentrados, la UATRE no escapa a las regularidades que presenta la acción real del sindicalismo agrario en la Argentina, la que *“ha tenido históricamente un carácter limitado, ha sido temporalmente intermitente y ha desarrollado experiencias puntuales”* (Forni y Neiman, 1993). Actualmente, su acción se encuentra debilitada también, por efecto del marco general de deslegitimación de las organizaciones sindicales. Asimismo, del lado de los trabajadores, la acción de reclamar por sus derechos se ve muy obstaculizada por factores como los altos niveles de desempleo provinciales, que produce sus efectos en términos de disciplinar la mano de obra traduciéndose en restricciones para la reivindicación y la demanda.

No obstante, tanto en el caso citrícola tucumano como en el yerbatero en Misiones, se han registrado durante la década de los '90 y principios de la presente también algunos acontecimientos de conflictividad abierta que adoptaron formas diferentes, que involucraron de diversos modos a los trabajadores cosecheros y en los cuales la intervención del sindicato de obreros rurales asumió también modalidades diversas.

4. Una situación de conflicto abierto en la citricultura

El mundo rural en Tucumán se presentó tradicionalmente como un espacio poblado por diversos actores sociales que, en diferentes épocas y contextos, han protagonizado procesos de conflicto social. El caso de la caña es un ejemplo paradigmático. A diferencia de esta imagen, la actividad citrícola tucumana se presenta como un espacio social de muy baja conflictividad manifiesta. De los diferentes rastreos realizados durante estos años surge que los sectores sociales de esta actividad –y particularmente los trabajadores en tanto que agentes subordinados- no han desarrollado prácticas que pongan de manifiesto la presencia significativa de luchas y resistencias sociales. Sólo se hallaron fenómenos acotados tales como las “microresistencias” de las que se diera cuenta precedentemente, como una forma de la expresión de las “fallas” de la negociación laboral, y un caso de un conflicto laboral significativo ocurrido en 1994. Sintetizando esta última experiencia, que puede entenderse como el conflicto de mayor magnitud registrado en la citricultura tucumana, podemos afirmar que, sin embargo, se trató de un conflicto de corta duración, en el que se observaron algunos momentos de tensión y de aumento de la conflictividad, y que culminó en un “éxito” gremial parcial y acotado.

En dicha oportunidad, como consecuencia de una medida de acción directa convocada por la UATRE, el gremio que agrupa a los trabajadores de finca, cosecha y empaque de cítricos, se logra paralizar entre el 70% y el 90% de la actividad citrícola en la provincia. Esta medida consistió en una huelga -que luego sería declarada por tiempo

indeterminado- que incluía protestas en las puertas de las grandes empresas, ollas populares, quema de neumáticos y “cortes de ruta” efectuados por los trabajadores de cosecha en varias localidades de la provincia –aunque aplicados exclusivamente a los transportes de citrus. El reclamo principal que motorizó la acción fue un aumento salarial pero asimismo se demandaba el pago de horas extras, el “blanqueo” de trabajadores no registrados y el cese de la modalidad de contratación vía *“supuestas cooperativas de trabajo que se usan para no pagar asignaciones familiares ni dar beneficios sociales”* (La Gaceta, 16/6/94).

La intensidad del conflicto fue variando durante la campaña, registrándose un ciclo con oscilaciones en términos de la profundización de los niveles de conflictividad o de la extensión del conflicto, que incluyó: adhesiones sindicales, amenazas de despidos masivos de trabajadores, intentos de dialogo por parte del sindicato con el fin de retomar la vía de la negociación con las empresas, mediación del Gobierno Provincial, niveles mas elevados de conflictividad a partir del desalojo de trabajadores concentrados en las empresas con la fuerza policial, intervención de la Dirección Nacional de UATRE en apoyo de la dirigencia sindical local y finalmente, reuniones en las que se negocian las propuestas de ambas partes y se alcanzaron acuerdos. Una vez que los mismos fueron alcanzados³, el sindicato levanta definitivamente las medidas de fuerza que dieron origen al conflicto y la cosecha de 1994 comienza a desarrollarse con normalidad.

La estrategia del sindicato recorre un ciclo que parte de la negociación pero que, cuando la misma fracasa, incorpora la confrontación y la puesta en juego de recursos de poder propios de los trabajadores: la huelga (previa movilización de trabajadores por convocatoria de asambleas en las seccionales, reuniones de comisiones internas) y la “agitación social” (cortes de ruta, quema de cubiertas, olla popular). Es por ello que el conflicto puede pensarse como la “falla” de una estrategia negociadora anteriormente

³ En relación a los resultados finales del conflicto, cabe destacar que sólo se acuerda la corrección salarial, pero los demás planteos sindicales -blanqueo de trabajadores, regularización de cooperativas, pago de horas extras- quedan fuera de la negociación final y la situación no se modifica.

emprendida. En cuanto a los niveles de combatividad que se desprenden de la acción de UATRE cabe destacar que, durante el proceso concurren diversos factores que, por un lado tienden a morigerar y disminuir la intensidad del conflicto, tales como los mecanismos de negociación colectiva. Estos provocan que el conflicto tienda a “institucionalizarse” y que con ello disminuya su intensidad. De este modo, y como sostuvieran algunos destacados referentes de las teorías del conflicto en las ciencias sociales (Dahrendorf, 1974), la participación sindical contribuye a regular los conflictos, en la medida en que aparece una “institución” con la que pueden establecerse negociaciones vinculantes según ciertas reglas de juego previamente pautadas. Asimismo, tanto los mecanismos de negociación colectiva como las instancias de arbitraje⁴ se orientan a la desaparición de los frentes rígidos y extremos de conflicto, tendiendo a mitigarlos y regularlos.

En resumen, la UATRE montó una estrategia que articulaba la negociación con la manifestación de sus recursos para la lucha. Pero estos recursos se actualizan con el objeto de apuntalar su posición y mejorar las condiciones en las que se realizaba dicha negociación⁵. No obstante, y además de los beneficios que pudieran otorgarse a los trabajadores, la estrategia sindical persiguió como objetivo central la legitimación de su rol como actor representativo de los intereses del sector laboral. Para los dirigentes provinciales este conflicto resultó en una “gran conquista gremial” en la medida en que se consiguió la legitimación de la negociación con el sindicato como mecanismo de resolución de disputas.

*“Yo digo que fue un éxito porque nos permitió lograr el reconocimiento (...)
los empresarios hoy mismo valoran el tener un gremio fuerte y representativo*

⁴ Un ejemplo de estos organismos de arbitraje sería la Secretaría de Trabajo tanto en su función de acercamiento de las partes como en su intervención para la homologación de convenios colectivos

⁵ Esta tendencia negociadora se evidencia aún en organizaciones sindicales rurales que detentan un pasado más combativo, como el caso de FOTIA. Como señalara Craviotti (1992) al analizar la estrategia del sindicalismo azucarero tucumano: en los 80 se verifica una mayor predisposición a la negociación que a las medidas de fuerza. Hay un compromiso con la defensa de las fuentes de trabajo, lo que explica que se encaren alianzas con los sectores industriales.

(...) con quienes tienen que tratar algún problema, con alguien organizado, con una institución. Y eso es positivo para los empresarios". (Entrevista a delegado provincial UATRE, 1999).

En suma, se trata de un conflicto que, si bien tiene consecuencias disfuncionales (la interrupción del proceso productivo) estas *"tienden a disiparse por la institucionalización del conflicto vía negociación, lo que obtura el paso al nivel político"* (Villanueva, 1994). De esta forma, la lucha queda circunscripta a la esfera de lo económico-reinvidicativo y no se traslada al espacio político. No se evidencia una movilización de los trabajadores que permita pensarlos como actores dinámicos y protagonistas de los reclamos; no se tejen alianzas sociales más abarcativas ni se consigue instalar en el debate provincial la situación de los trabajadores citrícolas. Los mecanismos de "agitación social" no funcionan como núcleos convocantes y articuladores de otras protestas locales. Esto impide la potenciación de las acciones y conspira contra el éxito de la lucha. Se trata de un conflicto que permanece "dentro del sistema social", esto es -en términos de Graciarena (1967)- una puja de intereses institucionalizada y legitimada por la aceptación de ciertas reglas del juego, restringida a medios controlados, de carácter parcial y limitado.

5. Las movilizaciones de cosecheros de yerba mate

Sin que existieran antecedentes previos durante el transcurso de la década de 1990, las acciones colectivas de protesta de los asalariados rurales de la yerba mate se produjeron principalmente a lo largo de los años 2000 y 2001, surgiendo en el marco de un importante conflicto abierto en la provincia entre los productores primarios yerbateros y las industrias molineras del sector. Por primera vez, este fenómeno se produjo en abril-mayo del año 2000, cuando una gran cantidad de cosecheros intervinieron de modo diverso en respuesta al "paro agrario" lanzado por los productores de yerba mate en la provincia (Cf. Rau,

2002b). Los llamados “colonos” yerbateros, a los que el sentido común regional tiende a representar casi como la esencia misma de la comunidad misionera, poseen un gran prestigio social en Misiones y su lucha por elevar el precio de la materia prima, que los enfrentó con la agroindustria y el Estado, adquirió importante repercusión en la provincia suscitando un decidido apoyo de las clases medias urbanas y su “opinión pública”. La conflictividad agraria yerbatera permaneció abierta y el “problema yerbatero” instalado en la escena pública provincial hasta principios del año 2002. Éste fue el marco en el que emergieron en forma incipiente una serie de acciones colectivas de protesta autónomas protagonizadas por la fracción asalariada cosechera. Menos pasibles de generar una “identificación” entre los sectores medios urbanos, la figura de los llamados “tareferos” sin embargo resulta también tradicional en la provincia, siendo generalmente reconocida la dureza de su oficio y las precarias condiciones en que transcurre su vida.

Luego de hacer sus primeras experiencias de acción colectiva interviniendo en el paro agrario de los productores, a fines de ese mismo año 2000 los cosecheros protagonizaron una protesta autónoma de gran magnitud, concentrada principalmente en torno a la ciudad de Oberá. La forma adquirida por estas últimas acciones colectivas consistió fundamentalmente en la movilización a las rutas, a la vera de las cuales se instalaron ollas populares y “carpas negras” que concentraban a miles de individuos identificados como *tareferos*, esto es, como cosecheros de yerba mate. Una serie de demandas relacionadas con la actividad yerbatera, como “mejor precio para el producto”, “blanqueo del personal”, etc. se amalgamaban con otras vinculadas con la desocupación, con la denuncia de situaciones de grave pauperismo entre los cosecheros y la reivindicación general de “pan y trabajo”. Durante el año 2000 y 2001 las más importantes movilizaciones autónomas de esta fracción social se produjeron luego de finalizada la cosecha (Rau, 2004). Las acciones colectivas surgieron desde las mismas bases del sector cosechero, articuladas a partir de sus redes vecinales o laborales, e influidas por las acciones de lucha que habían emprendido los productores primarios. La intervención de la UATRE se produce una vez activadas las protestas, en el año 2000 las apoya sin hacerse presente –a través de sus

representantes o de carteles identificatorios- en el escenario de las mismas, provee desde sus oficinas de asesoramiento a los obreros, realiza declaraciones en los medios de comunicación, y asume siempre la representación formal los intereses del sector en las mesas de diálogo con el poder político provincial.

Las protestas se constituyeron principalmente en posición antagónica con el Estado, al que los manifestantes tendieron a identificar como responsable último de la situación de los cosecheros y entidad capaz de dar respuesta a sus reclamos. Por su parte, la UATRE tendió a operar al mismo tiempo como institución canalizadora de las demandas y mediadora entre las bases movilizadas y el poder político. Los representantes del sindicato aconsejaban a los manifestantes mantener la protesta dentro de los causes legales, mientras daban cobertura institucional a la misma en la esfera pública y gestionaban soluciones ante el Estado. Luego de las protestas de fines del año 2000, un cosechero explicaba:

“Ellos están para asesorar. Ellos asesoran a nosotros. Nosotros vamos y le decimos: ‘Che, fulano’ por que nos llamamos todo por el nombre porque somos conocidos de la gente de UATRE. Vamos allá ‘che fulano, esto podemos hacer o no podemos hacer. Porque si no podemos hacer entonces nosotros dejamos’. Y así sucesivamente nosotros nos fuimos manejando con ellos.” (Entrevista con cosechero, Oberá, 2001)

En aquella oportunidad, por ejemplo, el sindicato “desaconsejó” realizar una marcha conjunta de protesta de los miles de cosecheros que se agrupaban en torno a las rutas hacia el centro de la ciudad de Oberá. Finalmente, la protesta fue desactivada mediante la entrega de alimentos y de 173 Planes Trabajar, “obtenidos” del Estado por medio de las gestiones del sindicato.

A principios del año 2001 la entidad sindical recomendó a los cosecheros solicitar permisos a las comisarías locales antes de realizar sus protestas. En mayo de ese año los cosecheros realizaron algunas acciones de protesta en la ciudad de Oberá apoyados por el

sindicato. Cuando, en torno a octubre de ese año, las movilizaciones de cosecheros resurgieron con fuerza, a diferencia de lo ocurrido el año anterior, en esta oportunidad la UATRE optó por apartarse completamente de ellas. Esta nueva posición se venía perfilando con anterioridad. Por ejemplo, en una entrevista realizada en el mes de junio, el representante provincial del sindicato se había referido en los siguientes términos a las protestas de *tareferos* acontecidas durante el año anterior:

“Se aprovechan mucha gente, activistas que a veces no tienen nada que ver con el asunto, aprovechan de meterse ahí para transformar esto en una cosa como Tartagal y Mosconi. Es decir, meter todo en una bolsa reclamar y salir de esa forma. Acá en Oberá está pasando lo mismo. En Oberá empiezan por los tareferos pero después le mandan toda la sarta de desocupados, hasta productores, albañiles, oleros, todos los que hay en la zona meten ahí. Porque ahí van a comer. Ese es el tema. Acá tenemos que separar las cosas. Está bien, el desocupado tiene que pelear también por la fuente de trabajo, para poder comer dignamente, no de regalado. Nosotros también. Pero no nos vamos a estar... si empezamos por una cosa, después meter todo en la bolsa. Que cada uno se agregue pero se agregue respetuosamente, no a través de gente que a veces le viene a llenar la cabeza de cosas, y después en vez de resolver las cosas empeoran. Se arma un maremagnum de cosas que se empeora toda la situación. Y no arregla nada eso. Acá hay que ir arreglando las cosas cada... como se plantean” (Entrevista con delegado provincial de la UATRE, Posadas, 2001)

El “peligro de desborde” de las movilizaciones por fuera de la esfera estrictamente laboral –en alianza con otros sectores sociales- e institucional –por fuera de la legalidad- aparecen como factores relativos al apartamiento del gremio de este tipo de acciones colectivas desarrolladas “espontáneamente” desde las bases y que apelaban a formas de

lucha no tradicionales para el sindicato local. En octubre del año 2001 los cosecheros instalaron nuevamente “carpas negras” de protesta, realizaron una serie de cortes de ruta en torno a la ciudad de Oberá, alcanzaron a marchar hasta la municipalidad local y luego trasladaron su protesta a la capital provincial instalándola frente a al edificio de la Gobernación. Pero no obtuvieron respuestas del poder político, su protesta permaneció aislada y, luego de semanas de desgaste, debieron finalizarla sin conseguir ninguna de sus demandas inmediatas.

A partir del año 2002 ya no se registraron nuevas protestas autónomas protagonizadas por cosecheros. Por una parte, la conflictividad entre los productores de yerba mate y la industria molinera, que había instalado fuertemente el “problema yerbatero” en la escena pública provincial, se cerró con el acuerdo de creación del Instituto Nacional de la Yerba Mate (INYM) durante ese año. De otra, los Planes laborales con que, por ejemplo, en el año 2000 el Estado había desactivado las protestas de cosecheros; a partir del 2002 llegaron a la zona con relativa abundancia bajo la forma de Planes Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. En cuanto al rol jugado por el sindicato, puede sostenerse que a lo largo de la mencionada coyuntura de conflictividad social cosechera en Misiones la UATRE, por una parte, ha actuado hacia los cosecheros de yerba mate poniendo a su disposición conocimientos jurídicos y vínculos institucionales de los que carecían las bases, orientándose a encausar por estas vías sus reclamos, al mismo tiempo que tendía a contener o moderar las acciones de lucha directa emprendida por los cosecheros. Por otra parte, es la eficiencia en desempeñar este rol a partir de la existencia de reclamos sociales reales, la que legitima a la entidad gremial como interlocutor aceptable frente al Estado y las entidades corporativas empresariales del sector yerbatero. El sindicato aparece, en este último sentido como una institución con poder para estimular y hacer más efectivas, pero también para encausar y contener las resistencias sociales a las que se halla ligado, siempre que la otra parte se avenga conceder algunas de las demandas de sus representados. De hecho, ha sido en función de la intervención de los cosecheros de yerba mate en el conflicto agrario provincial y de la visibilidad social que adquirieron sus manifestaciones de protesta durante

la mencionada coyuntura, que la UATRE obtuvo, por ejemplo, una representación en el recientemente creado INYM –representación de la que carecía en la antigua Comisión Reguladora de la Yerba Mate (CRYM).

6. Las identidades sociales en la construcción de la protesta asalariada en el campo: a modo de conclusiones

Al comparar ambas experiencias surge que, en el caso citrícola el único conflicto abierto protagonizado por trabajadores de cosecha se desarrolló centralmente *dentro de la esfera laboral* adoptando la *forma de lucha clásica* de asalariados: la huelga. Por el contrario, en el caso yerbatero las acciones colectivas de los cosecheros se desplegaron *por fuera del ámbito laboral*, adoptando formas de lucha no específicas de asalariados de manera mucho más significativa: las carpas de protesta, ollas populares, cortes de ruta, pequeñas marchas y concentraciones urbanas. Ligado a lo anterior, la huelga citrícola es convocada, organizada y dirigida por la UATRE, es decir, es un conflicto que se activa a partir de la entidad gremial. A diferencia de esto, la movilización de los *tareferos* surge "espontáneamente", sin que sea convocada por ninguna institución. La UATRE más bien en algunos casos apoya dicha movilización, intentando al mismo tiempo conducirla y no perder representatividad en el sector.

Más allá de estas diferencias en el repertorio de acciones interesa señalar que los mercados de trabajo organizados por la yerba misionera y por el limón tucumano comparten una serie de características halladas en muchos de los mercados de trabajo rurales de la Argentina: fuerte presencia de intermediación de relacionales laborales, estacionalidad del empleo agrícola, deterioro de las condiciones de trabajo, importante residencia urbana de trabajadores agrarios, concentración de trabajadores temporarios, entre otras. Algunos de estos factores, presentes en yerba y en limón, fueron señalados por la literatura especializada como condiciones favorables para la configuración de procesos de

protesta y organización de los trabajadores rurales: una estructura agraria moderna, significativa presencia de agentes empresariales capitalistas (OIT, 1979), concentración de trabajadores por empresa, deterioro de las condiciones de trabajo y de vida (Rocha, 1991) y experiencias urbanas de socialización (Falabella, 1988) entre otras. A pesar de ello y, como se mostrara, en el caso citrícola no se observaron importantes niveles de organización autónoma de la protesta entre los trabajadores rurales y su "visibilidad" quedó circunscripta a aquel conflicto de corta duración ocurrido hace ya más de una década. ¿Por que en Misiones los trabajadores de la yerba se constituyeron en sujetos de protesta y movilización, capaces de emprender la reivindicación pública de reclamos e intereses propios de manera autónoma e independiente, mientras que los cosecheros tucumanos de limón no han logrado articular procesos significativos de protesta y defensa de sus derechos.? ¿Cuándo y en qué situaciones la protesta puede emerger, la lucha social se vuelve posible y surgen acciones colectivas?

Los resultados presentados indican que en el mercado de trabajo citrícola se evidenciaban fenómenos de violencia social y simbólica (bajos salarios, inestabilidad laboral, disciplinamiento y el "fantasma" del despido). Sin embargo, esta situación de potencial conflictividad no condujo a la emergencia de la protesta social como se dio en el caso de Misiones. Como se viene señalando, ciertas condiciones presentes en la citricultura operaron como factores que dificultan la construcción de antagonismos⁶. Por ejemplo, los mecanismos de intermediación de la mano de obra pueden entenderse como una estrategia empresaria destinada a bloquear conflictos potenciales entre otras cosas porque la figura de los contratistas de mano de obra contribuye precisamente a diluir la imagen del "antagonista". Pero esta situación también estaba fuertemente presente en el mercado de trabajo yerbatero⁷ Concibiendo que la construcción de antagonismos sociales está vinculada a dos cuestiones centrales, la internalización de los derechos y la de la posibilidad de

⁶ El concepto de "antagonismos" es tomado de la perspectiva teórica de Laclau (1990) en donde se lo entiende como un enfrentamiento entre grupos que supone la negación de una identidad.

⁷ Al respecto véase el artículo de Victor Rau sobre los procesos de terciarización de la gestión de la mano de obra en la yerba misionera publicado en este libro.

construir un “nosotros” enlazado con factores identitarios, se indagó sobre ellas en ambos casos bajo estudio. *Antagonismos, derechos e, identidad* aparecieron como nociones relevantes para el análisis comparativo. Condiciones desfavorables para la construcción de antagonismos se evidenciaban en ambos casos. Por otro lado, también en ambos se planteaban situaciones potencialmente conflictivas: las condiciones en las que se realiza el trabajo agrario indican que la reproducción cotidiana de los asalariados no se encuentra garantizada. ¿Si hay situaciones de potencial conflictividad, estas son vividas así por los sujetos?

En relación a los derechos, a la articulación de identidades y al rol del sindicato en estas construcciones, estudiando las lógicas que gobiernan las acciones de UATRE, se vio que tanto en Misiones como en Tucumán el sindicato no operaba como un núcleo que generara discursos convocantes sino que más bien su rol se circunscribe al cumplimiento de la legislación laboral, pero sin que esto implique un tratamiento colectivo en torno al derecho. La acción sindical no se direcciona hacia la visibilidad de espacios de reconocimiento conjuntos que posibiliten el surgimiento de un “nosotros” entre los trabajadores rurales. ¿Si el sindicato no cumple este papel, a partir de que dimensiones pensar la existencia o no de factores potencialmente identitarios entre los trabajadores y con ello, la posibilidad de la emergencia de actores sociales dinámicos en contextos agrarios?. Este interrogante condujo al complejo problema de las dimensiones de la identidad social. ¿En qué circunstancias se actualizan núcleos aglutinantes previos que permiten el surgimiento de "lo colectivo"?. ***La hipótesis principal de este trabajo se centra en la significación de la preexistencia de una identidad social -latente que en determinadas circunstancias se hace manifiesta- como dimensión explicativa de la posibilidad o no de la construcción de la protesta.***

En el caso de la yerba se pudo visualizar los efectos de una identidad de “tarefero” preexistente que se actualiza, se resignifica y que operó como “telón de fondo” de la lucha social. Las identidades son recursos que se poseen y que los sujetos pueden utilizar a su favor en determinadas circunstancias. Habiéndose instalado el “problema yerbatero” el

plano político de la provincia a partir de las acciones de los “colonos”, habiendo adquirido la movilizaciones de protesta vinculadas con aquel problema una importante legitimidad social en Misiones, siendo la figura del *tarefero* tanto tradicionalmente reconocida en la sociedad provincial como asumida y reivindicada por los trabajadores, esta identidad resultó reafirmada como núcleo aglutinante entre los trabajadores y como recurso efectivo para la intervención pública. Por el contrario, en la citricultura tucumana no es posible encontrar este tipo de configuraciones identitarias previas, no recoge las marcas de la historia local en el mismo sentido que lo hizo la caña de azúcar. En este sentido interesa recordar que en torno a la actividad cañera se construyó una identidad social en Tucumán. A diferencia de aquel escenario cañero pleno de significaciones, en el caso del limón no se visualiza su capacidad para articular identidades sociales en ese espacio regional. En parte, porque su asentamiento y consolidación como actividad productiva es relativamente reciente en la provincia. No constituye la reestructuración de un complejo agroindustrial y de un mercado de trabajo asociado preexistente sino que es un complejo que surge. Su asentamiento físico se realiza en base a la crisis de aquellas otras producciones, como la caña de azúcar, que precisamente "marcó" la configuración social y cultural provincial..

En este sentido, es posible entender cómo las actividades productivas, juegan un papel central en la conformación de "mundos sociales": impactan en la vida cotidiana, en la construcción de sentidos, de pautas de comportamiento y de relaciones sociales que pueden sedimentar en identidades sociales relativamente distinguibles. Estos procesos sociales, culturales y en alguna medida políticos se evidenciaron en el caso de la yerba misionera, son rastreables también en la tradición del mundo cañero tucumano, pero no lograron "marcar" a la citricultura.

Por otra parte, resulta de interés profundizar en el problema es el de la cuestión de la identidad social como una construcción. ¿Qué es lo que comparten los trabajadores vinculados a un determinado mercado de trabajo?. Para el caso del limón, se halló⁸ que orígenes y trayectorias laborales diversas confluían en este agrupamiento social difuso que

son los trabajadores de cosecha de limón. Así, muchos de ellos, al ser interrogados, se presentaban como tales⁹, pero resulta significativo que asociaran su condición a una definición precaria y circunstancial¹⁰. En sus relatos señalan que "actualmente soy cosechero, pero mañana no sé" o "mi trabajo es el que me da de comer, el que da dinero para mantener mi casa y a mis hijos". Se trata de una definición precaria, que se modifica en función de las oscilaciones del mercado laboral. Dicha precariedad de la identidad en tanto que asalariados del limón se refuerza al evidenciarse una alta propensión a abandonar las tareas de cosecha¹¹. En suma, la definición de sí mismos como "cosecheros" muestra un carácter eventual y contingente. Si bien los "horizontes sociales" de estos trabajadores son diversos, se evidenció cierto acuerdo en preferir mantenerse dentro del mundo del trabajo rural (como productores independientes, como asalariados calificados, como cosecheros con acceso a la seguridad social). En este caso, la adscripción a lo rural parece ser uno de los ejes identitarios que comparten estos sujetos, no obstante se trata de un nudo aglutinante, por el momento, muy débil como para contribuir a alcanzar la dimensión de "lo colectivo". En Misiones, en cambio, la producción yerbatera predomina ampliamente en el sector primario provincial –este cultivo se halla presente nada menos que en el 62% del total de explotaciones agropecuarias (INDEC, 2002)-, y su cosecha –mano de obra intensiva y aún no mecanizada- moviliza a una de las fracción asalariadas más numerosas de la provincia. Esto produce cierta homogeneidad de oficio en los lugares de residencia de

⁸ Se utilizaron entrevistas y una encuesta a trabajadores administrada a fines de lo 90.

⁹ Si bien la gran mayoría de los entrevistados se definieron como "cosecheros de limón", un reducido grupo se definió como "agricultor", es decir como un sector no asalariado aunque en ese momento estuviera cosechando para otros. Otros se presentaron como "asalariados urbanos", otros aseguraron ser "trabajadores rurales" y otros se presentaron como "asalariados a secas" es decir, trabajadores de cualquier ocupación que les permitiera ganarse el sustento diario y reproducir la unidad familiar. Estos se reconocían en la necesidad de asalarizarse "en lo que fuera", en una identidad sólo enlazada a la condición de oferentes de fuerza de trabajo compelidos por la necesidad de su reproducción más básica.

¹⁰ Sus motivos para definirse como tales se vincularon con el hecho de que esta actividad es la que, por el momento, ofrece mayores posibilidades de conseguir un trabajo, garantiza relativamente cierta continuidad y seguridad en el empleo, por lo menos con relación a otras posibles ocupaciones locales. El trabajo en la cosecha de limón remite para ellos a situaciones coyunturales, circunstanciales y esporádicas

¹¹ Muchos de ellos pretendían abandonar la recolección de limón para ocuparse en trabajos urbanos, otros aspiraban a transformarse en productores agrícolas, a ingresar en empaques de fruta o a acceder a empleos rurales de mayor jerarquía.

los trabajadores que favorece el agrupamiento en base a una identidad común. Estos trabajadores no poseen, por lo demás, demasiadas alternativas ocupacionales que la cosecha de yerba mate. Por otra parte, el período de zafra de este producto posee una extensión temporal muy superior a la de la cosecha citrícola, extendiéndose durante la mayor parte del año y aportando, también de este modo, un mayor anclaje subjetivo para la identificación de los trabajadores con este oficio.

Retomando las cuestiones de los sedimentos societarios que construyen una identidad, interesa señalar que los trabajadores que concurren al mercado de trabajo citrícola -muchos de ellos jóvenes que se inician en la actividad laboral como cosecheros de limón- no poseen las referencias identitarias de antaño, no reediten las marcas de un espacio social poblado de significaciones. Asociado a ello, se trata de sujetos sin experiencia gremial previa, y con bajas propensiones a organizarse: *“si te metés nadie te da laburo”* o *“a ver si todavía me corren”* vinculadas a la amenaza del despido en un mercado altamente sobreofetado. Aún con la presencia de ciertas disposiciones compartidas, el caso de la citricultura muestra que es necesaria la concurrencia de otros factores para que los trabajadores, en tanto tales, puedan transformarse en actores sociales dinámicos con capacidad de intervenir, y de "producir una diferencia" en los escenarios actuales. En otras palabras, en entidades a las que se les pueda atribuir el poder de "agencia" – en el sentido de Giddens¹²-, es decir la capacidad de procesar experiencias sociales, de resolver problemas e intervenir en el flujo de eventos sociales, de diseñar y tomar decisiones. (Long, 1992). No obstante se esboza entre estos cosecheros una cierta conciencia de sus derechos como trabajadores, ni la participación sindical, ni la organización autogestionada de la protesta parecen ser los caminos elegidos sino que más bien se visualiza que el Estado es el agente capaz de motorizar las transformaciones que permitan mejorar su posición como

¹² En su teoría de la estructuración Giddens utiliza indistintamente el término agente o actor y reafirmando la capacidad transformadora de la acción sostiene que los actores son *“capaces de intervenir en el mundo con la consecuencia de influir sobre un proceso o estado de cosas específico [...] de producir una diferencia”* (Giddens, A.; 1995).

asalariados en el mercado citrícola tucumano. Pero incluir demandas en la agenda estatal requiere del ejercicio de capacidades de presión que no detentan estos trabajadores tucumanos y que, en alguna medida, sí pudieron ejercitar los *tareferos* de la yerba durante la reciente coyuntura de conflictividad social abierta en Misiones.

Bibliografía citada

Breman, Jan (1978), *Seasonal Migration and Co-operative Capitalism. The Crushing of Cane and of Labour by the Sugar Factories of Bardoli, South Guajart – Part 1*, en The Journal of Peasant Studies, Vol. 6, N° 1, pp. 41-100.

Forni, Floreal y Neiman, Guillermo (1993), *Trabajadores y sindicatos agrarios en Argentina*, en Moreno, Omar (comp.) Desafíos para el sindicalismo en Argentina, Buenos Aires, Legasa.

INDEC (2002), Censo Nacional Agropecuario, Buenos Aires.

Kautsky, Karl (1989), La Cuestión Agraria, México, Siglo XXI.

Menezes, Marilda (2000b), *Experiencia sindical de trabalhadores migrantes na agricultura canavieira em Pernambuco*, Ponencia presentada al XXIV Encontro Anual de Associaçao Nacional de Pos-Graduacao e Pesquisa em Ciencias Sociais, Petrópolis.

Rau, Víctor (2002a), *Condiciones para la venta de capacidad laboral cosechera en el mercado de trabajo de la yerba mate*, en Revista Estudios del Trabajo, N° 24, Buenos Aires, ASET

Rau, Víctor (2002b), “*Yerba Mate: El ‘Paro Verde’ (Misiones, 4 de abril - 8 de mayo de 2000)*”, en Revista Realidad Económica, N° 185.

Rau, Víctor (2004), “*Mercado de trabajo agrario y protesta social: Los tareferos en el Nordeste argentino*”, en Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios, N° 20.

Rocha, Angel (1991), *La sindicalización rural: los estímulos y las limitaciones para su desarrollo*, Trabajo presentado al Seminario Regional “La Sociología Rural en el

Cono Sur: estado actual y perspectivas ante la integración regional”, Montevideo,
Universidad de la República.