



ACUERDO CEIL-CONICET/OBSERVATORIO

PRECARIEDAD EN EL SECTOR AGROPECUARIO ARGENTINO

APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA

Con base en estudios de Guillermo Neiman (CEIL-CONICET)

Comentarios generales

1. En el sector agrario argentino, la precariedad laboral se presenta en relación al trabajo temporario.

Es una relación laboral inestable, en función de la estacionalidad de las tareas agrarias, lo que se vincula con tres rasgos:

- pago insuficiente para la reproducción social del trabajador
- Carencia de una adecuada protección social
- Ausencia de buenas condiciones de trabajo, vinculadas a la jornada de trabajo, condiciones de alimentación y vivienda.

2. Otro rasgo central identificado con el trabajo temporario precario es la migración, ya que muchas veces los déficits de mano de obra en una región deben ser satisfechos con desplazamientos de trabajadores provenientes de otras zonas.

Por ello, se diluye el carácter estacional del trabajo temporario, **ya que son contratados repetidas veces a lo largo del año, vinculado**

3. El problema se presenta en varios sectores agrarios intensivos de mano de obra, en que es muy alta la estacionalidad de las tareas.

Siendo la estacionalidad un factor estructural del sector, se observa que está creciendo el trabajo transitorio, bajo diferentes modalidades.

Características generales

4. Estudiando el comportamiento de la demanda de fuerza de trabajo para veinte productos agrícolas que explican más del 70% de la superficie cultivada y una proporción similar de su producción, en más de la mitad de esos rubros se observa una caída en la utilización de trabajo permanente que es aportado por los trabajadores familiares y los asalariados permanentes a medida que aumenta el nivel tecnológico de las empresas.

En el grupo de cereales y oleaginosas – trigo, maíz, soja y arroz –, lo primero que sobresale son los bajos requerimientos de trabajo directo que presentan (cerca de un cuarto de jornal por hectárea/año), además de su estandarización en cuanto al número, tipo y requerimientos de tiempo de las tareas necesarias para llevar a cabo los cultivos a través de los distintos niveles tecnológicos o tipos de establecimientos.

5. La disminución de los tiempos operativos de trabajo se encuentra asociada al uso de maquinarias de gran escala y capacidad de labor que provoca también la incorporación de trabajadores especializado en la operación de maquinarias.

Tanto como los notablemente bajos requerimientos de trabajo en los rubros de la agricultura extensiva (por la gran difusión de la tecnología de “siembra directa”), otra característica dominante de estas producciones lo es la utilización combinada de distintos tipos de trabajadores así como de modalidades de trabajo.

6. Se necesita diferenciar dos segmentos de empresas: por un lado, aquellas que contratan el mayor número de trabajadores asalariados – las que a su vez controlan la mayor superficie y combinan agricultura y ganadería -, y las medidas.

Las primeras son las mayores demandantes de trabajo transitorio y de "contratistas" , para reemplazar empleo asalariado permanente, lo que expresa un comportamiento "flexible" en relación a la organización del trabajo, antes que una respuesta a necesidades estacionales propias del ciclo productivo.

Por otra parte, son los establecimientos “medianos” – definidos a partir de la superficie en producción que disponen – quienes se acercan a un patrón más clásico de estructura ocupacional propia de una organización capitalista, con predominio de asalariados permanentes y escasos aportes de los transitorios.

7. Las transformaciones en los procesos productivos y en los requerimientos de trabajo no sólo acentuaron la participación de los trabajadores temporarios sino que, además, modificaron su perfil.

Esta tendencia obedecería a cierta “autonomía” por parte del trabajo estacional respecto de las condiciones propias del ciclo productivo anual y que formaba parte de la interpretación clásica acerca de la presencia del trabajo estacional agrícola, para pasar a ser explicada por las estrategias empresariales que buscan minimizar el uso de trabajadores permanentes “sustituyéndolos” por la contratación continua de trabajadores transitorios.

8. Una consecuencia importante de este comportamiento es el cambio en las situaciones clásicas de precariedad laboral que caracterizaban a este segmento, incrementando las situaciones de desempleo estacional, haciendo más incierta su inserción laboral y debilitando o desdibujando la relación salarial (aún cuando la elevada precariedad típica de estos mercados así como la vigencia de las remuneraciones a destajo resultan contradictorias con las nuevas exigencias de calidad que enfrentan las producciones globalizadas .

9. En cuanto al perfil socio-demográfico de estos trabajadores se constata una mayor participación de aquellos con edades promedio más bajas, con residencia urbana en localidades de distinto tamaño y, con creciente – aunque minoritaria aún – presencia de trabajadoras mujeres.

10. También, se modifican las trayectorias laborales. que pueden incluir ocupaciones en actividades no agrarias, una intensificación de los procesos migratorios y cambios de los ciclos laborales .

La intermediación

11. Se observa también una creciente presencia de modalidades de contratación centradas en la intermediación.

Si bien su existencia no es una consecuencia directa de los procesos de reestructuración, aumenta la contratación de trabajadores provistos por empresas de servicios, por agentes más o menos informales (o “cuadrilleros”) o por distintas figuras que operan al amparo de la ambigüedad de la legislación respectiva.

12. Aún cuando la intermediación y la tercerización no son equiparables en cuanto a la naturaleza de sus agentes pero pueden serlo en cuanto a su propósito, ambas cumplen un rol fundamental, facilitando el acceso de las empresas a la mano de obra necesaria para los cultivos pero también para “simplificar” las formas y requisitos de contratación y para contribuir a la gestión del trabajo (en términos de la dirección y control de la misma e, incluso, para el registro de los trabajadores).

13. La intermediación laboral, una variedad de instituciones más o menos formalizadas, incluyendo algunas figuras clásicas y otras más novedosas, actúan no solo sobre la movilización y contratación de los trabajadores sino sobre la construcción de la relación laboral misma.

14. Entre las funciones de la intermediación se destacan el reclutamiento, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo, la externalización de los aspectos formales de la relación laboral.

Por su parte, las formas que adquieren los agentes de intermediación pueden incluir la figura del contratista clásico, las denominadas (pseudo) cooperativas de trabajo y las empresas de prestación de servicios y de contratación de empleo eventual.

15. En general, esta modalidad de incorporación de trabajadores se distingue de los antiguos “enganchadores” y se relaciona con las estrategias empresariales para limitar la contratación directa de trabajadores y con ello desligarse –en la medida de lo posible- de las responsabilidades legales derivadas de esa contratación, y diluir la relación laboral y los posibles conflictos derivados de la misma.

En este sentido, al menos es posible identificar dos diferencias con respecto a las formas tradicionales de intermediación: la ausencia de mecanismos coercitivos y compulsivos de reclutamiento y control propios de aquéllas formas y las múltiples funciones que pueden cumplir actualmente los distintos agentes de intermediación desde el reclutamiento hasta la supervisión y el pago

16. Además de acompañar formas de flexibilización laboral de las empresas, su difusión se explica debido a que buscan articular las necesidades de los trabajadores y de los empresarios, solucionando algunas de sus restricciones críticas en relación a las tareas estacionales .

Este lugar de articuladores se afianza debido a que, sumado a la capacidad de solucionar el reclutamiento de la mano de obra en momentos puntuales y críticos donde ésta no es suficiente en cantidad o calidad a nivel local, estas modalidades permiten a los empresarios transferir ya sea de manera parcial o total algunos aspectos conflictivos del proceso de trabajo como lo son la disciplina, el ritmo de trabajo, el presentismo, el desempeño, el traslado de los trabajadores y, el vínculo legal y administrativo con los mismos.

17. Cuando se deben movilizar trabajadores desde otras provincias o de otras zonas dentro de una misma provincia, el traslado de los trabajadores suele estar a cargo de los mismos intermediarios a través de sus propios medios de transporte aunque en algunas ocasiones son las empresas que van a ocupar a esos trabajadores, las que se hacen cargo del pago del traslado (a través de algún medio de transporte público).

Otra posibilidad es que sean las mismas empresas las que identifican a los trabajadores a emplear – en estos casos, puede tratarse mayoritariamente de trabajadores de origen local - y son esos intermediarios los que los incorporan en su cuadrilla o equipo de trabajo que se desempeñarán luego en dichos establecimientos y, por lo tanto, serán responsables de su contratación y de su desempeño.

18. Las “agencias de colocación de personal temporario”, históricamente ocupadas en la contratación de personal para tareas urbanas, han comenzado a incursionar en el ámbito del trabajo agrario proveyendo, por un lado, trabajadores y, por otro, la gestión administrativa (pago de salarios, protección social limitada) e, inclusive, el transporte de los mismos normalmente para las grandes empresas.

Respecto de los trabajadores, esta modalidad ofrece la posibilidad de asegurar una cierta “estabilidad” para completar un ciclo laboral a lo largo del año y disminuir la incidencia de los períodos de desocupación estacional que puedan llegar a tener.

19. Las modalidades de convocatoria y las formas de vinculación contractual incluyen las redes sociales relacionadas al parentesco, amistad y vecindad para que los sujetos tomen

conocimiento de las oportunidades laborales. Incluso, estas redes constituyen mecanismos de relaciones

20. Para el mismo caso, la negociación laboral puede transcurrir bajo dos modalidades. Por un lado, se encuentra la “negociación oficial” regulada por la legislación vigente y en la que se vinculan las organizaciones representantes de los empresarios y de los trabajadores y, por otro, la “negociación cotidiana” en que se discuten las condiciones que afectan el rendimiento de trabajo y los jornales (a destajo) y las formas de contratación (temporal).