
Buenas prácticas agrícolas y vínculos laborales en la producción de alimentos de alto valor: El trabajo zafral en el cultivo del arándano en Entre Ríos

Clara Craviotti | Carlos Cattaneo | Paula Palacios

.....

Resumen

La expansión experimentada en los mercados agroalimentarios por los alimentos de alto valor, dentro de los cuales se encuentran las frutas y hortalizas, da cuenta de nuevas tendencias según las cuales los consumidores de elevados ingresos y en particular los de los países desarrollados, cada vez más demandan productos asociados con la salud. Resulta de interés evaluar la medida en que la inserción exportadora de estas producciones, con sus normas y estándares asociados, interactúa con condiciones y procesos *localmente determinados* en la configuración de los vínculos laborales en el agro, modificando la condición de precariedad tradicionalmente atribuida al trabajo temporario. El análisis de las características que asume una producción frutícola de contraestación –el arándano– en la provincia de Entre Ríos, Argentina, nos permite aportar elementos empíricos en esta dirección.

La estrategia metodológica, que comprende la realización de entrevistas a trabajadores - tanto contratados en forma directa por las empresas productoras como empleados por las empresas de servicios -, conjuntamente con las entrevistas efectuadas a productores y

una vasta gama de informantes clave, nos permitieron integrar distintas dimensiones referidas al vínculo laboral entre trabajadores zafrales y sus empleadores, mostrando asimismo una limitada incidencia de los estándares internacionales de buenas prácticas sobre las modalidades de contratación adoptadas.

Palabras clave: Regulación del trabajo – Estándares de calidad – Trabajadores zafrales – Contratistas de mano de obra

Introducción

La expansión que vienen experimentando en los mercados agroalimentarios los denominados *alimentos de alto valor*, dentro de los cuales se encuentran las frutas y hortalizas, da cuenta de nuevas tendencias según las cuales los consumidores de elevados ingresos y en particular los de los países desarrollados, cada vez más demandan productos asociados con la salud. En este sentido, en el marco de una creciente –aunque parcial– globalización de la producción y el consumo, las producciones no tradicionales destinadas a estos mercados pueden visualizarse como parte distintiva de una tercera etapa en la evolución de los «*régimenes alimentarios*» (Friedmann y Mc. Michael, 1989), donde la producción masiva, genérica, se combina con la producción de alimentos diferenciados.

En los países en desarrollo, su emergencia ha generado consecuencias significativas a nivel de las estructuras agrarias y los mercados de trabajo¹. Estos últimos adquieren rasgos particulares, en función de la importancia del trabajo manual en las fases de cosecha y poscosecha y de la fuerte estacionalidad existente en la demanda de la mano de obra para estas actividades. Otra de las características de estas producciones refiere a la emergencia de un mercado de trabajo más acotado, representado por los técnicos que prestan asesoramiento a las explotaciones, con vistas a cumplir los requisitos demandados por los compradores de estos productos, los distribuidores vinculados a las grandes cadenas de supermercados de los países desarrollados.

¹ La expansión de las exportaciones de hortalizas y frutas en fresco constituye un proceso que se ha manifestado en otras economías latinoamericanas. Se considera que el gran crecimiento en los últimos veinte años de las exportaciones agropecuarias de Chile se debe a la fruticultura, con destacada participación de la vid, manzanas y frutas finas, entre las cuales se encuentra el arándano. Algunos de los rasgos que caracterizan el mercado de trabajo son: - fuerte presencia femenina en el trabajo temporal con una participación que supera el 50% del total de trabajadores zafrales; - importante subregistro de trabajadores temporales; - consolidación del «rol» del intermediario ya sea en la figura del contratista o «enganchador» (CUT, 2005).

Su rol se acrecienta de la mano de la importancia que vienen adquiriendo las normas vinculadas a las buenas prácticas agrícolas en estos mercados. Si bien se verifica un pasaje desde regulaciones públicas hacia normas o estándares privados, los mismos se han vuelto en los hechos de cumplimiento obligatorio, traccionando cambios en las distintas fases del proceso productivo, lo que no sólo incide en el plano de los activos «fijos», sino también en la forma de ejecutar los distintos trabajos y en las modalidades de coordinación vertical y horizontal entre los agentes.

Un abanico de preocupaciones relevantes se abre a partir de estos desarrollos, relacionadas con la incidencia de dichos estándares sobre las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, no obstante cabe observar que los mismos constituyen *una* de las dimensiones de regulación social del trabajo existentes. Los convenios laborales, las prácticas gremiales y los niveles de agremiación de los trabajadores, las condiciones de escasez o sobreoferta de mano de obra y el perfil de los agentes productivos que la demandan, son aspectos de igual relevancia que se entremezclan con los anteriores, generando situaciones específicas a nivel de los diferentes territorios donde emergen estas producciones.

Por lo tanto, resulta de interés evaluar la medida en que la inserción exportadora – con sus normas y estándares asociados – interactúa con condiciones y procesos *localmente determinados* en la configuración de los vínculos laborales, incidiendo sobre la condición de precariedad tradicionalmente atribuida al trabajo temporario en el agro. El análisis de las características que asume el vínculo laboral en la producción del arándano, un alimento de alto valor orientado a la contra-estación de los países desarrollados, nos permitirá aportar elementos empíricos en esta dirección.² Este cultivo fue iniciado en el país en la segunda mitad de los noventa, cobrando impulso a partir de la marcada devaluación de la moneda argentina introducida a principios del 2002. El crecimiento de los volúmenes exportados ha sido sostenido, pasando de 3 toneladas en 1995, a 6.400 en 2006. Según datos de la Cámara Argentina de Productores de Arándanos y otros Berries, en dicho año generó un valor FOB total cercano a los 49 millones de dólares, superando al resto de las frutas finas.

En el noreste de Entre Ríos, en particular el departamento Concordia, actualmente una de las principales áreas productivas del país, la mayoría de los productores carece de antecedentes en el sector agropecuario, siendo asimismo de origen fundamentalmente extra-local. Si bien existe heterogeneidad en la escala productiva, en todos los casos se trata de agentes de

² En el caso argentino este producto ha obtenido en el quinquenio 2000-2004 un precio promedio de USD 10,7 por kg. (valor FOB).

perfil empresarial; predominando las explotaciones de medianas a grandes en las que la tercerización de fases del proceso productivo altamente demandantes de trabajo –como es el caso de la cosecha– constituye un componente importante de las modalidades de organización del trabajo adoptadas (Craviotti y Cattaneo, 2006; Craviotti, Cattaneo y Palacios, 2007).

La expansión progresiva del número de agentes productivos y la superficie cultivada, conjuntamente con la importancia de las plantaciones jóvenes que aún no han alcanzado su potencial productivo, llevan a que los volúmenes obtenidos aumenten marcadamente de año en año, y con ello la demanda de trabajadores estacionales en el área bajo estudio. Para la cosecha 2006/2007 ésta fue estimada en 4000 personas.

La realización de entrevistas a trabajadores, tanto contratados en forma directa por las empresas productoras como empleados por las empresas de servicios, conjuntamente con las entrevistas efectuadas a productores e informantes clave, nos permiten integrar diferentes aspectos referidos al vínculo laboral entre trabajadores zafrales y sus empleadores, a través de distintas dimensiones que serán abordadas en los apartados que siguen, mostrando cómo normas de características generales se combinan con aspectos y «tradiciones» localmente situadas³.

Trabajo zafrales y vínculos laborales: algunas aproximaciones

Un número significativo de estudios desarrollados en la última década han centrado la mirada en la problemática del trabajo zafrales agrario, vinculando las estrategias de reproducción de los asalariados agrícolas con las formas que asume el empleo rural y las relaciones empleador-trabajador.

³ Como parte de la investigación se entrevistaron diferentes tipos de informantes calificados. En el nivel nacional: auditores de calidad en arándanos, referentes de empresas comercializadoras y del SENASA. En el nivel local: funcionarios del municipio de Concordia y de la delegación nacional de empleo, investigadores de la EEA Concordia del INTA, proveedores de insumos y empresas de servicios agropecuarios que operan en la zona, productores y trabajadores. La información correspondiente a los productores fue relevada a partir de entrevistas semi-estructuradas efectuadas entre los meses de abril y mayo de 2006. La muestra reunió un 57% de las explotaciones identificadas, abarcando un 67% de la superficie implantada con arándano. En el caso de los trabajadores, se entrevistaron durante el mes de noviembre de 2006 un total de 49 personas que realizaban distintas tareas en el marco de la cosecha/empaque del arándano. Los casos fueron seleccionados al azar por el equipo de investigación en diferentes establecimientos productivos o empresas de servicios agropecuarios (7 en total) que facilitaron el acceso a los trabajadores, a los que se agregaron casos entrevistados fuera del ámbito laboral. La investigación se focalizó en el departamento de Concordia, donde se ubican el 84% de los establecimientos productores de arándano de Entre Ríos.

En este sentido pueden reconocerse tres grandes líneas de análisis: una de ellas se refiere a los trabajadores zafrales migrantes que se desplazan espacialmente a lo largo del año, conformando circuitos para trabajar en la cosecha o empaque en distintas producciones agrícolas. Diversos autores latinoamericanos (Lara Flores y de Grammont H, 2003; Bendini y Radonich, 1999; Giarracca, 2000; Lara Flores, 2006; Tadeo y Palacios, 2006) se han ocupado del tema, estudiando la intensidad y formas de desplazamiento, las redes familiares de contención, la vulnerabilidad del trabajador migrante zafral como también la incidencia de los desplazamientos en el espacio de vida de los trabajadores y sus familias. Un punto en común es la difusión de alguna forma de intermediación en la contratación de la mano de obra con una correspondiente mayor precariedad del vínculo contractual y una redefinición en la orientación de los flujos migratorios.

Una segunda línea de análisis define a los asalariados zafrales rurales estudiando las especificidades de los mercados laborales regionales-locales y sus producciones. Incluye a los pequeños productores familiares que realizan actividades extraprediales y en los últimos tiempos a los nuevos asalariados transitorios agrícolas con residencia rururbana/urbana. En estos mercados de trabajo suelen estar presentes procesos de segmentación de la mano de obra, a través de los cuales se constituye un núcleo central de trabajadores que están registrados en las diferentes unidades productivas, y otro periférico, formado por temporarios que transitan entre las unidades en diferentes momentos (Cavalcanti, 2003).

Se ha vinculado esta diferenciación con los impactos del cambio tecnológico sobre las modalidades que asume la demanda laboral. Aparicio y Benencia (1999) en una revisión sobre los antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino hablan de los *viejos transitorios* y *nuevos transitorios*, los primeros comprenden a los trabajadores estacionales ocupados en cosechas no mecanizadas, con una relación de dependencia menos estable y los segundos a los más especializados, con mayores calificaciones, de acuerdo a las demandas de las nuevas tecnologías y con vínculos más estables.

En la agroindustria de caña de azúcar Giarracca et al (2000) distinguen para los trabajadores rurales cuatro tipos de vínculos contractuales que se diferencian en función de la antigüedad y el grado de estabilidad laboral. Acuerdan que si bien se mantiene la demanda de «*peones cosecheros*» se ha incrementado la de «*trabajadores especializados*» -manejo y reparación de maquinarias, volteadores- en virtud del cambio tecnológico, circunstancia que ha provocado la fragmentación del mercado laboral a la vez que una disminución en la cantidad de trabajadores. Destacan además que esto ha

sido acompañado por un proceso de «diferenciación» tanto en las formas de acceso como en las condiciones del trabajo.

En el noreste de Entre Ríos, la zona de nuestro estudio, Tadeo et al. (2006), identifican en la agroindustria cítrica tres tipos de asalariados zafrales según su vínculo contractual: los *trabajadores permanentes discontinuos*, que tienen una relación de dependencia por tiempo indeterminado y están amparados por la legislación que contempla la naturaleza cíclica y de temporada del trabajo zafrales, equiparándolos a partir de la primera temporada de su contratación con los trabajadores permanentes de prestación continua; los *trabajadores temporarios con contrato*, cuya relación de dependencia es por tiempo determinado y sin obligación por parte del empleador de convocarlos en la próxima zafra y por último, los *trabajadores temporarios sin contrato* que incluyen a los zafrales que no están registrados, carecen de aportes patronales y beneficios sociales. Los últimos son principalmente asalariados urbanos-rururbanos que concurren a un mercado laboral estacional ampliamente intermediado y sobreofertado, situación que favorecería a los empleadores porque disponen de mano de obra a bajo costo.

Por último, la tercera línea de análisis se relaciona con el trabajo zafrales en las nuevas producciones de exportación y con la posible incidencia de la demanda internacional de productos agroindustriales frescos de calidad certificada en los mercados laborales regionales/locales.

Aproximaciones recientes enfatizan que éste es un proceso que tiende a consolidarse y que está provocando en las agroindustrias importantes transformaciones. Aparicio (2005) luego de un análisis de diferentes producciones regionales -limones, peras, uvas, manzanas, naranjas, mandarinas- manifiesta que los sistemas normativos de *buenas prácticas agrícolas* se han vuelto obligatorios para los productores y procesadores agroindustriales y que su adopción lleva a la incorporación de rigurosas prácticas de higiene, preservación de la salud de los trabajadores y prevención de accidentes. Infiere en la modalidad de externalización de las cosechas hacia sistemas más formales que se diferencian de los antiguos «enganchadores»; asimismo la trazabilidad, un aspecto incorporado por estos sistemas, haría más difícil eludir las registraciones del personal. Sin embargo, en su opinión persiste el pago a destajo en las cosechas, complementado con castigos (más que incentivos) vinculados a la calidad, lo mismo que ciertos rasgos que caracterizan como precarios a los empleos de estas cadenas productivas: bajos salarios, trabajo intermitente, trabajo en negro, baja sindicalización.

En este marco de indagación ubicamos el presente análisis referido a la producción de arándano del noreste entrerriano, en virtud de que represen-

ta uno de los nuevos productos de exportación de la Argentina orientado a consumidores de altos ingresos en los países desarrollados. Además de ser un cultivo que demanda un considerable volumen de mano de obra en las etapas de cosecha y empaque.

En la primera parte del trabajo analizaremos la relación entre los tipos de vínculos contractuales y las condiciones laborales actualmente vigentes en el arándano. En la segunda, dichas condiciones serán evaluadas a la luz del reciente desarrollo de sistemas de buenas prácticas agrícolas a nivel internacional, teniendo en cuenta sus características, formas de verificación de su cumplimiento y grado de implementación en la producción analizada.

Condiciones de trabajo y vínculos laborales en los trabajadores zafrales del arándano

Las producciones de frutas en fresco para exportación en las distintas economías regionales presentan realidades y procesos evolutivos diversos, sin embargo una de las características que comparten es la importancia que asumen en los mercados laborales, en función de la cantidad de mano de obra que convocan durante el período de cosecha. Tradicionalmente esta particularidad ha contribuido a la aplicación de distintas *flexibilidades* por parte de los empleadores -relacionadas con las competencias y calificaciones o con la capacidad de ajustar el salario, contratar y despedir trabajadores- que han desembocado en una mayor precarización del empleo. Esta situación se ve en parte facilitada por la existencia de mecanismos de intermediación laboral.

El elevado requerimiento de trabajadores zafrales que presenta el arándano, junto con la fuerte estacionalidad en la cosecha –que no supera los dos meses de duración– contribuyen a la emergencia de relaciones intermediadas. En Entre Ríos la participación de contratistas de mano de obra es importante, en razón de que éstos estarían empleando un 40% de la mano de obra de cosecha (Craviotti, Cattaneo y Palacios, 2007).⁴ Si se lo compara con otras producciones agroindustriales, el arándano estaría mostrando una mayor incidencia del trabajo formal, y el cumplimiento de ciertas pautas en lo que refiere a condiciones de trabajo- existencia de baños químicos y comedores en los establecimientos, provisión de agua fresca, entre otros aspectos.⁵ No obstante, los resultados de las entrevistas realizadas revelan

⁴ Estimación referida a la campaña 2006, a partir de los datos obtenidos de las entrevistas a productores y la estimación de la superficie cosechada con arándano.

⁵ El «Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Salarios para la Actividad de Arándanos» establece que en los lugares de trabajo debe proporcionarse agua y jabón para la higienización del personal; baños divididos por sexos y un ámbito adecuado para comedor; asimismo se debe

diferencias en los salarios y formas de contratación, así como en las condiciones de trabajo entre aquellos trabajadores contratados en forma directa y los contratados por empresas de servicios, como veremos a continuación.

Diferencias inherentes al ingreso

En lo que hace a los ingresos monetarios que obtiene el trabajador zafra, tomando en cuenta un ingreso quincenal promedio de \$ 377 para la cosecha 2005 (con un máximo de \$ 600 y un mínimo de \$ 210), los resultados son levemente favorables a los contratados por empresas de servicios: los datos nos indican que el 50% de éstos percibe una suma inferior al promedio, mientras que en aquellos contratados directamente por los establecimientos ese porcentaje es del 60%. Es decir que *en promedio* este grupo percibe un ingreso salarial menor, si bien el dato debe tomarse con cautela, dada la dispersión constatada en las remuneraciones recibidas⁶.

En la contratación directa las formas de remuneración más frecuentes son las que combinan jornal y productividad y jornal solo (47% en ambos casos). En la subcontratación predomina este último tipo de remuneración (50%), pero una tercera parte percibe jornal más productividad y un 17%, remuneración a destajo, forma ausente en los trabajadores contratados en forma directa.

Respecto a los beneficios sociales (aportes jubilatorios, aguinaldo, asignaciones familiares, vacaciones), casi la totalidad de los contratados por los productores (97%) respondió que se le efectúan los aportes y cobran los correspondientes beneficios, situación que contrasta significativamente con lo que expresan los empleados de las empresas de servicios agropecuarios en donde, según sus testimonios, dos de cada tres no tendrían los aportes jubilatorios, ni percibirían los beneficios señalados (Cuadro 3.1). En el caso de los trabajadores contratados directamente podría estar incidiendo en esta dirección el hecho de ser una producción que se destina casi en su totalidad al mercado externo. Al respecto un productor entrevistado nos señalaba

«El 100% de lo que se vende está en blanco, a los productores nos conviene tener blanqueados todos los gastos, de otra manera, se lo queda el Estado en concepto de impuesto a las ganancias, también en concepto de la renta presunta».

proveer agua potable, fresca y abundante. Respecto a la ropa, establece indicaciones sólo para los trabajadores permanentes de los establecimientos (Resolución 39/05).

⁶ El jornal del cosechador fue fijado en \$29,16 brutos para la cosecha 2005 (Resolución 39 de la Comisión Nacional del Trabajo Agrario del 15/11/05). Debe tenerse en cuenta que durante el período de cosecha existen días no trabajados, incidiendo en la remuneración obtenida por quincena.

Cuadro 3.1: Percepción de aportes sociales por parte del trabajador según tipo de establecimiento.

	Tipo de establecimiento de arándanos en 2005		
	Empresa de empaque de arándanos	Empresa de servicios	Total
Con aportes sociales	35 (97,2%)	4 (33,3%)	39 (81,3%)
Sin aportes sociales	1 (2,8%)	8 (66,7%)	9 (18,8%)
Total	36 (100%)	12 (100%)	48 (100%)

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a trabajadores, año 2006.

Al discriminar por tipo de tarea se observa que los trabajadores con mayor calificación (bandederos, ficheros, clasificadores, embaladores, capacetes y supervisores) cuentan en todos los casos con los aportes sociales, sin embargo no sucede lo mismo en el colectivo de los trabajadores cosecheros, donde la cobertura alcanza a las dos terceras partes. Esta situación tiende a corroborar lo señalado por estudios previos para otras actividades agroindustriales.

Con el propósito de captar otros ingresos se les preguntó sobre si recibían algún premio al finalizar la cosecha, en este sentido el 42% de los contratados directos respondió afirmativamente, mientras que en el caso de los contratados por las empresas de servicios esa respuesta sólo involucró al 17% de los trabajadores. Por citar algunos ejemplos ilustrativos, en una de las empresas relevadas se hizo un asado al finalizar la cosecha, y se sortearon bicicletas, en otra, los trabajadores habían recibido un premio de \$100.

Diferencias relacionadas con las condiciones de trabajo

Como en todo trabajo zafra la jornada laboral en el arándano suele ser flexible en virtud de que se adapta al estado de la fruta y a las contingencias climáticas⁷. La duración de la jornada laboral de 8 horas pautadas por el convenio de trabajo vigente se da en los contratados directos en el 78% de los casos, mientras que ese valor desciende al 67% en las empresas de ser-

⁷ El «Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Salarios para la Actividad de Arándanos», ya mencionado, establece una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, con pausas para comida y descanso no inferior a 2 horas diarias o entre jornadas no inferior a 10 horas, sin embargo por la modalidad del cultivo el empleador puede reducir la duración de las pausas o estipular que se trabaje los días francos, aunque debe otorgar los correspondientes compensatorios. Además durante la cosecha puede disponer suspensiones totales o parciales por razones climáticas o de fuerza mayor, o porque el estado de la fruta no permite su cosecha (Resolución 39/2005).

vicios agropecuarios. La lectura de estos porcentajes permite deducir que la jornada laboral es en promedio «más larga» en el caso de los contratados por las empresas de servicios agropecuarios. A ello se suma que este contingente suele trabajar en las quintas más alejadas de la aglomeración de Concordia por lo que deben permanecer fuera de sus hogares muchas más horas de las que le insume el trabajo en sí, en este sentido un trabajador contratado por una empresa de servicios agropecuarios nos manifestaba

«el tema de la organización, te llevan a las 6:30 de la mañana, se empieza a trabajar a las 11, es un desastre; otra trabajadora mujer indicaba «el transporte nos deja de regreso a las 11 de la noche, no vemos a nuestros hijos en todo el día».

Al avanzar sobre otros indicadores que dan cuenta de las condiciones de trabajo, observamos que el 55% de los contratados directos recibe ropa de trabajo apropiada para la actividad, mientras ese porcentaje se reduce al 33% en los subcontratados. En este punto resulta pertinente acercarnos al testimonio de algunos trabajadores, quienes en el momento de la entrevista manifestaron que varias de las empresas de servicios agropecuarios en las que habían trabajado, siempre les prometían que les iban a entregar la ropa durante el transcurso de la cosecha y luego no cumplían, o lo que es peor aún, les hacían firmar en la planilla de «alta» que le entregaron determinada indumentaria y luego no se la proporcionaban.

El suministro de comida si bien es bajo en ambos casos, refleja también un mayor porcentaje en los trabajadores contratados por los dueños de las explotaciones: 31% en los contratados por el productor y 8% en el otro caso. Vinculado a este último grupo, la operatoria de organización y entrega de alimentos es visualizada como una situación compleja por los empleadores. Al respecto un contratista nos comentaba:

«... No, no, yo no juego con la comida. Me han pedido mucho que les lleve la comida y se las descuenta, pero no porque eso se presta para malos entendidos. Yo te pago y vos con tu plata hacé lo que querés. Comé o tirala.»

Diferencias en la percepción del trabajo

La existencia de desventajas en el trabajo de cosecha del arándano también es percibida de manera diferente por parte de uno y otro grupo de trabajadores. Así, 1 de cada 2 contratados directamente por las empresas productoras manifiestan que *no existen desventajas*, mientras que en los contratados por empresas de servicios agropecuarios esa relación es de 1 a 3.

No obstante, sólo 1 de cada 4 contratados directos ve como desventaja a los factores climáticos, mientras que esa respuesta se incrementa al 41 % en los trabajadores subcontratados. Esta situación puede relacionarse con el perfil más «urbano» que presentan estos últimos trabajadores, por lo general reclutados en la periferia de Concordia (Craviotti, Palacios y Cattaneo, 2007).

Las condiciones de trabajo son percibidas como sustancialmente mejores en la contratación directa; el 92 % de los entrevistados calificó a las mismas como «Buenas» o «Muy buenas», mientras esa sumatoria alcanza el 67 % en el caso de los trabajadores de las empresas de servicios. A su vez, la suma de las opiniones «regular» y «malas» llega al 9 % en la contratación directa y al 34 % en las empresas de servicios agropecuarios⁸.

Ambos grupos manifiestan que son frecuentes los problemas laborales en la actividad⁹. La mayor parte de los mismos están vinculados al pago de los jornales: 37 % en los contratados directos y 50 % en los contratados por empresas de servicios agropecuarios. En este último caso, además, una cuarta parte alega problemas por *mal trato*, una causa que no fue señalada por ninguno de los trabajadores contratados directamente por los productores.

Con la intención de profundizar el análisis y una vez captada la existencia y el tipo de problemas laborales se indagó a los trabajadores sobre si habían realizado algún reclamo, qué tipo de reclamo y qué resultados habían obtenido. En el primer aspecto el porcentaje de los que efectuaron reclamos es notablemente más alto en los contratados en forma directa (44 %) que en los subcontratados (17 %). Respecto al segundo interrogante, los contratados directamente respondieron que era «por problemas con el pago» (80 %) y «por condiciones de trabajo» (7 %), mientras que los contratados por las empresas de servicios agropecuarios adujeron que era tanto «por problemas con el pago» (50 %) como «por condiciones de trabajo» (50 %). En cuanto al resultado que obtuvieron a través de los reclamos efectuados, el 81 % del primer grupo respondió que fueron positivos y la totalidad del segundo que fueron negativos. El cruce de las variables desplegadas nos permite conjeturar:

1. Que se dan mejores condiciones de trabajo en el primer grupo, como también obtienen respuestas positivas a sus reclamos, pero

⁸ Al interior del grupo de los trabajadores estacionales y haciendo caso omiso del tipo de contratación vemos que todos los trabajadores del empaque más capataces/supervisores de quinta respondieron que las condiciones de trabajo eran buenas o muy buenas. En el caso de los cosecheros el porcentaje es sensiblemente menor.

⁹ Se obtuvo un 66 % de respuestas positivas para los contratados en forma directa y 67 % para los subcontratados.

2. aun así, la percepción de la existencia de problemas es similar en ambos casos y,
3. a iguales porcentajes de percepción de problemas, el porcentaje de reclamos es mayor en los contratados directos que en los de empresas de servicios.

Los datos nos estarían indicando la existencia de una mayor «conciencia» laboral y de conocimiento sobre los derechos que les asisten en los trabajadores contratados en forma directa. Sin embargo cabe considerar que puede estar pesando en el comportamiento diferencial el hecho de que la incorporación de los trabajadores de las empresas de servicios a esta actividad productiva es más reciente.

Por último, resulta pertinente rescatar la evaluación que hacen los propios trabajadores sobre «*cómo se pueden mejorar las condiciones de trabajo*». En este sentido el 28% del colectivo de los contratados en forma directa manifestó la necesidad de *obtener mejores salarios* y en segunda instancia «*mejores tratos*» y «*vestimenta adecuada*» (12%). En el caso de los contratados por empresas de servicios, el 17% hizo hincapié en obtener «*mejores salarios*», el resto adujo diferentes factores - «*mejores tratos*», «*vestimenta adecuada*», «*mejores condiciones de traslado*», «*menos horas de trabajo*», lo que pone de relieve la multiplicidad de dimensiones en la que se expresa la precariedad del vínculo laboral en estos trabajadores.

Condiciones de trabajo y estándares de calidad

La importancia de las normas de calidad de productos frutihortícolas

Retomando las preocupaciones señaladas al comienzo, un tema que resulta conveniente analizar a la luz de los resultados expuestos es el referido a la influencia de la adopción de estándares internacionales de buenas prácticas agrícolas sobre las condiciones laborales de los trabajadores zafrales. La mayor parte de estas normas se ha venido demandando con fuerza creciente en los centros de consumo y son en consecuencia cada vez más exigidas como de cumplimiento obligatorio por parte de los mercados más importantes. Se han generado por la preocupación del impacto de la agricultura sobre la inocuidad de los alimentos (*food safety*) y el ambiente. Todas ellas tienen en cuenta también algunos aspectos vinculados a las condiciones laborales en los establecimientos productores, aunque con un carácter sumamente dispar¹⁰. Se certifica el manejo in situ, uso de fertili-

¹⁰ Una clasificación sencilla divide estas normas entre aquellas que privilegian a los denominados «atributos del producto» y aquellas que ponen el énfasis en los denominados «atributos

zantes, la protección de plagas, el manejo cosecha y post-cosecha, la salud y seguridad del trabajador.

En el caso de Estados Unidos, el Presidente Clinton anunció en 1997 un plan titulado «Iniciativa para asegurar la Seguridad de las Frutas y Vegetales Nacionales e Importadas» para tener mayores garantías de que las frutas y vegetales consumidos en dicho país cumplieran con las más altas normas de calidad y seguridad alimentaria. Como parte de dicha iniciativa el Presidente giró instrucciones para que se elaboraran directivas sobre Buenas Prácticas Agrícolas (GAPs), y Buenas Prácticas Manufactureras (GMPs) en el caso de las frutas y vegetales frescos. La «*Guía para reducir al mínimo el riesgo microbiano en los alimentos, en el caso de frutas y vegetales*» dada a conocer en 1998 y actualizada en 2007, enumera las buenas prácticas agrícolas relativas a la producción, cosecha, lavado, selección, empaque y transporte de la mayoría de las frutas y vegetales que se venden al consumidor sin procesar, o con un procesamiento mínimo. Se trata de pautas de carácter voluntario, que ponen el acento en las condiciones que garantizan la inocuidad del producto, por lo que el tratamiento de la «Salud e Higiene Laboral» se hace desde esa perspectiva.

El estándar *Eurepgap* es adoptado por el grupo de supermercados europeos EUREP (Euro Retailer Produce Working Group). A partir del 7 de septiembre de 2007 pasó a ser GLOBALGAP¹¹- consiste en un programa privado de certificación voluntaria, creado en 1999 por 24 grandes cadenas de supermercados que operan en diferentes países europeos y que han organizado el Grupo Europeo de Minoristas (Euro-Retailer Produce Working Group - EUREP). El propósito de EUREP es aumentar la confianza del consumidor en la sanidad de los alimentos, desarrollando «buenas prácticas agrícolas» (GAP) que deben ser adoptadas por los productores.

EurepGAP está básicamente centrado en las condiciones de calidad del producto y del proceso, siendo estos los aspectos que más se tienen en cuenta en su respectivo protocolo de cumplimiento. Ello no obsta para que también estén considerados los aspectos ambientales y, en menor medida,

de proceso», aunque lo más común es que ambos sean contemplados dentro de una misma norma, aunque con un peso diferente.

¹¹ Este cambio en la denominación obedece a la necesidad de contar con una denominación única para diferentes sistemas que, basados en la EurepGAP han ido surgiendo en distintos países productores y exportadores, como en el caso de ChileGAP, ChinaGAP, KenyaGAP, MéxicoGAP, etc. Al englobar a todas estas certificaciones además de la clásica EUREP GlobalGAP involucraría actualmente a cerca de 80.000 productores certificados en más de 80 países (En: <http://www.globalgap.org/cms>: EurepGAP now GlobalGAP disponible al 14/09/07). Dado lo reciente del cambio, en este artículo se emplea la sigla Eurepgap para referirse a esta normativa. •

los sociales, relacionados estos últimos a las condiciones de seguridad de los trabajadores, principalmente. El protocolo EurepGAP actualmente vigente para frutas y hortalizas (que es del año 2004) será reemplazado a partir del 1/1/2008 por la versión 2007, que incorpora mayores exigencias en todos los aspectos.

Con condiciones de certificación más exigentes, encontramos otra norma, Tesco *Nature's Choice*, creada a partir de una cadena de supermercados británica que diseñó un protocolo propio de Buenas Prácticas Agrícolas para sus proveedores de frutas y hortalizas. A diferencia de EurepGAP, *Nature's Choice* está más enfocada al cuidado del medio ambiente -uso efectivo de la energía, el agua y otros recursos naturales, conservación de los ecosistemas, reciclaje de materiales, uso racional de productos químicos-, contando al respecto con un apartado de «políticas» titulado «Protección de la Salud Humana» que comprende aspectos como la capacitación y protección del personal, la provisión de instalaciones de trabajo adecuadas, etc.

Los cambios en la normativa EurepGAP y su incidencia en las cuestiones vinculadas a la temática laboral

Dada la importancia que viene adquiriendo EurepGAP en la producción de arándano en Entre Ríos, en este apartado analizamos con mayor profundidad su consideración de las cuestiones laborales. Para ello haremos una sucinta revisión comparativa tomando en cuenta las exigencias que en dicha materia fueron estableciendo las tres versiones de dicho protocolo. Básicamente todos ellos abarcan una serie de secciones que comprenden a la totalidad del proceso productivo, las que a su vez están divididas en diferentes ítems. Para cada uno de estos ítems existen puntos de control y criterios de cumplimiento, en base a una categorización decreciente que comprende a las Obligaciones Mayores (de cumplimiento obligatorio en el 100 % de los casos) las Obligaciones Menores (de cumplimiento obligatorio en el 95 %) y las Recomendaciones.

En relación a la normativa actualmente vigente (del 2004), es en la Sección 12 donde particularmente nos interesa focalizar nuestro análisis, ya que comprende el tema «Salud, Seguridad y Bienestar Laboral»¹². Incluye tópicos relacionados a la evaluación de riesgos, la formación de los trabajadores, instalaciones, procedimientos y equipos existentes en caso de accidentes, manejo de productos fitosanitarios, provisión de ropa y equipos de protección personal, bienestar laboral y seguridad para las visitas. Los

¹² En total existen 210 puntos de control y criterios de cumplimiento, en base a una categorización decreciente que comprende a las Obligaciones Mayores (47 de los 210), las Obligaciones Menores (98) y las Recomendaciones (65).

puntos de control y criterios de cumplimiento de esta Sección – 24 en total – incluyen a 2 Obligaciones Mayores, 13 Obligaciones Menores y 9 Recomendaciones. Las Obligaciones Mayores están relacionadas a 2 de los 5 puntos de control y criterios de cumplimiento existentes en el ítem «Ropa y Equipo de Protección Personal»; el primero, vinculado a la disponibilidad de ropa de protección adecuada para los trabajadores y el último relacionado a la existencia de lugares donde se guardan la ropa y equipos de protección, que deben estar separados de los lugares donde se almacenan los productos fitosanitarios. (EurepGAP, 2004).

La revisión de la normativa del año 2001 nos permite observar cómo la temática que nos ocupa alcanzaba en la misma una mayor relevancia que en la actual. En efecto, en el mismo punto 12, correspondiente a Salud y Seguridad Laboral, existían 29 puntos de control y criterios de cumplimiento, que incluían a 1 Obligación Mayor, 15 Obligaciones Menores y 13 Recomendaciones. Mientras que en la nueva versión del año 2007, la distribución en el ítem Salud, seguridad y bienestar del trabajador (2007) incluye a 4 Obligaciones Mayores, 16 Obligaciones Menores y 1 Recomendación¹³.

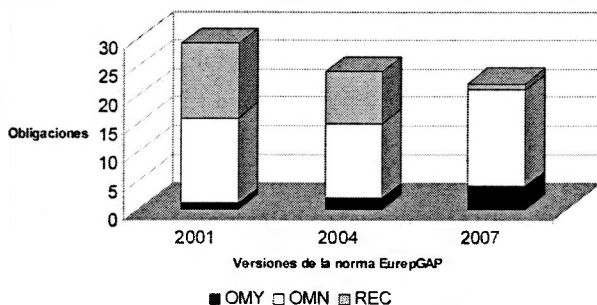
De esta manera, en el ítem de Seguridad y Bienestar Laboral disminuyen los puntos de control y criterios de cumplimiento entre las versiones del 2001 a 2004 y la del 2007 (de 29 a 24 y a 22), pero aumenta la importancia de las Obligaciones dentro de los mismos. En efecto, en el año 2001, las Obligaciones Mayores representaban 1 de 29 puntos (3,44%), en el 2004, 2 de 24 (8,33%) y en el 2007, 4 de 22 (18,18%). Si englobamos en un mismo conjunto a las Obligaciones Mayores y a las Menores, los porcentajes respectivos para cada uno de esos años son del 55,17%, 62,5% y 95,45%, respectivamente.

Pasemos ahora a focalizarnos en uno de los puntos del apartado Seguridad y Bienestar, más precisamente el que corresponde al Bienestar laboral o del trabajador (según corresponda a las versiones del 2001 y 2004 o del 2007). Aquí se observa una sensible disminución de los puntos de control y criterios de cumplimiento entre la versión 2001 y la del 2004 (de 10 a 3) y un incremento en la del 2007, de 3 a 5. Pero mientras que en el año 2001 el 100% correspondía a Obligaciones Menores, ese porcentaje bajaba al 67% en el 2004 y al 60% en el 2007. En este último año es donde aparece uno de los puntos como una Obligación Mayor (el que obliga a

¹³ Cabe destacar que el ítem «Bienestar Laboral», presente en el punto 12 en las versiones 2001 y 2004, figura en la versión 2007 en el Protocolo correspondiente al Módulo Base para todo tipo de explotación agropecuaria, existiendo además un Módulo Base para cultivos y otro más específico para Frutas y Hortalizas, que, por estar incluidos en el primero, no detallan los aspectos referentes al Bienestar y la Seguridad Laboral.

contar con un miembro de la administración, identificado claramente, como el responsable de la salud, seguridad y bienestar del trabajador), lo que no sucedía en las versiones anteriores.¹⁴ El cuadro 3.2 nos ilustra acerca de los aspectos contemplados en este ítem en las respectivas versiones de la norma EurepGAP.

Figura 3.1: Número de Obligaciones Mayores, Obligaciones Menores y Recomendaciones en el ítem de Seguridad y Bienestar Laboral, según la versión de la Norma EurepGAP.



Si comparamos los puntos de control y criterios de cumplimiento, lo primero que se destaca es la relevancia asignada en la versión del 2001 dentro de los ítems a certificar al cumplimiento de la legislación laboral en los múltiples aspectos que hacen al bienestar del trabajador (salario, horas de trabajo, condiciones laborales, etc), ya que además de la mención explícita al cumplimiento de las leyes, todos estos puntos constituyen Obligaciones Menores.¹⁵

No obstante ello, cabe aquí hacer una salvedad: más allá de que no aparezca en forma tan taxativa y concreta la certificación del cumplimiento de las leyes vigentes, en las versiones subsiguientes se asume la necesidad de su cumplimiento en todas las fincas que alcancen la certificación. De forma más tenue en la versión 2004, en donde en el texto correspondiente a los Puntos de control y cumplimiento para Frutas y Hortalizas, dentro de la Introducción, bajo el apartado titulado «Principios», se sostiene que «*todos los productores deben demostrar su cumplimiento con la ley nacional e internacional*» (EurepGAP, 2004). Y, de manera más explícita, en la versión 2007, en la introducción del texto correspondiente a los Puntos de Control y Criterios de Cumplimiento para el Aseguramiento Integrado de Fincas; allí figura un

¹⁴ El mismo ítem figuraba como Obligación Menor en la versión 2004.

¹⁵ Este cambio puede ser atribuido a la inclusión de una mayor diversidad de actores en la elaboración de los protocolos posteriores.

Cuadro 3.2: Comparación de las diferentes versiones del Protocolo Eurepgap en relación al Bienestar del Trabajador (Puntos de control y grado de las obligaciones).

Protocolo EurepGAP 2001/Bienestar Laboral (En módulo correspondiente a frutas y hortalizas)

- 1) Cumplen las condiciones de trabajo con las regulaciones y leyes nacionales vigentes en cuanto a:
- salario percibido? (0. Menor)
 - la edad de los trabajadores? (0. Menor)
 - horas de trabajo? (0. Menor)
 - buenas condiciones laborales? (0. Menor)
 - seguridad en el trabajo? (0. Menor)
 - asociaciones sindicales? (0. Menor)
 - pensiones? (0. Menor)
 - cualquier otros requisitos legales y de salud (0. Menor)
- 2) Ha consultado el productor a sus clientes para asegurarse del cumplimiento con exigencias específicas referente a bienestar laboral? (0. Menor)
- 3) Están en buen estado de habitabilidad las viviendas de los trabajadores y tienen éstos servicios e instalaciones básicas? (0. Menor)

Protocolo EurepGAP 2004/Bienestar Laboral (En módulo correspondiente a frutas y hortalizas)

- 1) Se ha identificado a un miembro de la dirección como responsable de la salud, seguridad, y bienestar del trabajador? (0. Menor)
- 2) Se dan regularmente reuniones de intercambio entre la gerencia y los empleados? Hay registros de dichas reuniones? (R)
- 3) Están en buen estado de habitabilidad las viviendas de los trabajadores y tienen éstas servicios e instalaciones básicas? (0. Menor)

Protocolo EurepGAP 2007/Bienestar del Trabajador (En el Módulo Base correspondiente a todas las explotaciones agropecuarias)

- 1) Hay un miembro de la administración, identificado claramente, como el responsable de la salud, seguridad y bienestar del trabajador? (0. Mayor)
- 2) Tienen regularmente reuniones entre la administración y los empleados? Hay registros de dichas reuniones? (R)
- 3) Se dispone de registros con información generalmente correcta de todos los empleados del establecimiento? (0. Menor)
- 4) Tienen acceso los trabajadores a una zona limpia donde guardar sus alimentos, un lugar asignado para comer, así como a instalaciones de lavado de manos y agua para beber? (0. Menor)
- 5) Son habitables las viviendas de la explotación y tienen instalaciones y servicios básicos? (0. Menor)
- 6) En el caso de que el productor recurra a subcontratistas, está disponible en la explotación toda la información relevante? (0. Menor)

Fuente: Elaboración propia en base a EurepGAP 2001, 2004 y 2007.

punto, en el apartado correspondiente a la verificación independiente del cumplimiento de la norma en el que se estipula que

«en el caso de existir legislación del país más restrictiva que la normativa EurepGAP, predominará la legislación del país. El nivel

de cumplimiento para la legislación será de Obligación Mayor. Cuando la legislación del país sea más estricta que la normativa de EurepGAP, no importará el nivel de cumplimiento requerido de EurepGAP, se deberá cumplir con la legislación de aquel país donde opera el productor» (EurepGAP, 2007).¹⁶

La versión 2007 incorpora además otro aspecto interesante, que aparece de manera significativa en el caso del arándano, en relación a los contratistas de mano de obra, denominados «Subcontratistas» en el apartado de Salud, Seguridad y Bienestar del Trabajador en la normativa. Aquí el punto de control hace mención a que «en el caso de que el productor recurra a subcontratistas, ¿está disponible en la explotación toda la información relevante?». El correspondiente criterio de cumplimiento establece que «los contratistas deben llevar a cabo una evaluación (o el productor lo debe hacer por ellos) del cumplimiento de todos los puntos de control de la EurepGAP correspondientes a todos los servicios prestados por ellos en el establecimiento», incluyendo el registro de sus empleados. Sostiene además que «dicha evaluación debe estar disponible en la explotación durante la inspección externa y el subcontratista debe aceptar que las certificadoras aprobadas por EurepGAP puedan, en caso de duda, verificar las evaluaciones por medio de una inspección física». Además, se especifica que «el productor se hace responsable del cumplimiento de los puntos de control aplicables a las tareas del subcontratista, verificando y firmando la evaluación del subcontratista para cada tarea y temporada controlada» (EurepGAP, 2007).

Certificación y condiciones de trabajo en el arándano de Entre Ríos

Con estos antecedentes, podemos interrogarnos ahora acerca del alcance de esta normativa en el caso que nos ocupa. Tal como adelantáramos en otro trabajo (Craviotti y Cattaneo, 2006), la vigencia de la certificación es todavía incipiente en esta producción, ya que más de la mitad de los productores todavía no había certificado al momento de nuestra encuesta, pero este resultado en parte se vincula con el hecho de que el 20% todavía no había llegado a su primera cosecha, con la consiguiente necesidad de comercializar su producción de acuerdo a las exigencias de los compradores (Cuadro 3.3).

¹⁶ Se especifica además que «en caso de no existir leyes (o que las mismas no fueran tan estrictas), EurepGAP especificará un nivel mínimo aceptable de cumplimiento», algo que no sucede en el caso de la Argentina, en donde el problema no radica en la ausencia de leyes laborales, sino más precisamente en su nivel de cumplimiento y en la débil capacidad de los organismos del Estado para hacerlas cumplir de manera efectiva».

Cuadro 3.3: Implementación de sistemas de calidad por superficie del establecimiento.

Sup. con arándanos	Sistemas de calidad				Total
	Eurepgap	Otro	Más de un sist.	Ninguno	
Menos de 10 has	1 (33,3%)			7 (63,3%)	8 (40%)
Entre 10 y 20 has		2 (100%)		2 (18,2%)	4 (20%)
Entre 21 y 50 has	1 (33,3%)		3 (75%)	2 (18,2%)	6 (30%)
Más de 50 has	1 (33,3%)		1 (25%)		2 (10%)
TOTAL (100%)	3	2	4	11	20

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a productores (2006).

Los datos también estarían mostrando que a partir de las 20 hectáreas implantadas se produce un salto cualitativo, ya que quienes se encuentran en esta escala de producción poseen más de un sistema de certificación (Craviotti y Cattaneo, 2006). Si además tomamos en cuenta las superficies certificadas, observamos que 50 hectáreas están en una explotación que cuenta con tres sistemas de certificación (EurepGAP, GAP y Nature's Choice); 181 están ubicadas en tres explotaciones que tienen dos sistemas de certificación (en todos los casos está presente EurepGAP, a los que se suman GAP, Nature's Choice e ISO 9000, respectivamente); 212 hectáreas poseen un sistema y 139,10 no estaban aún certificadas al momento del relevamiento¹⁷ (Cuadro 3.4).

El sistema EurepGAP es el más utilizado para certificar, ya que abarca a 7 explotaciones con un total de 412 has; le sigue GAP (4 explotaciones y 123 has), Nature's Choice (2 explotaciones y 84 has) e ISO 9000 (1 explotación de 105 has).

Teniendo en cuenta las modalidades de organización del trabajo de cosecha adoptadas por los productores, estamos en condiciones de plantear que la adopción de estos sistemas de buenas prácticas no estaría incidiendo aún en una mayor preferencia por la contratación directa de los trabajadores. Los establecimientos que adoptaron sistemas de certificación tienden a delegar parte o toda la cosecha en contratistas, y ambos elementos se vinculan con su condición de «grandes» productores (Cuadro 3.5).

¹⁷ De estas últimas, correspondientes a 11 explotaciones, en 10 casos (136,60 has) se hizo referencia a la intención de poder certificar en un futuro cercano.

Cuadro 3.4: Implementación de sistemas de calidad por superficie del establecimiento.

Sist. de certificación	Nº de explotaciones	%	Sup. (has)	%
3 sistemas	1	5,00	50	8,59
2 sistemas	3	15,00	181	31,10
1 sistema	5	25,00	212	36,43
Sin certificar	11	55,00	139	23,88
TOTAL	20	100,00	582	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a productores, 2006.

Cuadro 3.5: Implementación de sistemas de calidad según tercerización de la cosecha.

	Si implementa (en %)	No implementa (en %)
Terceriza	44,4	14,3
No terceriza	55,5	87,7
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas a productores, 2006.

Si, además, vinculamos estos datos con los mencionados en el apartado previo, que ponían de manifiesto las condiciones laborales más precarias de los trabajadores de cosecha «tercerizados», se desdibuja el efecto virtuoso de las normas sobre ciertos aspectos clave de sus condiciones de trabajo. Creemos que parte de la explicación de esta circunstancia radica en tres factores:

1. En que las normas hacen énfasis en aspectos vinculados con la higiene y la seguridad laboral, lo que sin duda es importante y representa una mejora respecto a las condiciones prevalecientes en el trabajo agrario¹⁸, pero constituye una parte de las dimensiones asociadas al «bienestar laboral».
2. Las normas –y específicamente EurepGAP en su versión del 2004– «diluyen» este componente dentro del conjunto de obligaciones «me-

¹⁸ Nos señalaba un profesional perteneciente a una empresa que implementa sistemas de trazabilidad en el agro: «La mejora ha sido sustancial. Antes vos veía la aplicación de químicos con los tipos en cuero, hoy no lo ves en ningún lado. (...) Que tengan baños, esta es ya una relación de respeto, ya no hablo de si es mejor o peor, una relación de respeto al trabajador (...) Y además hoy hay otra situación que tiene que ver con la escasez de mano de obra, más que respetar le chupan las medias para poder retenerlo. Esto en la zona de la provincia de Buenos Aires es importante, en lo que es el arándano la falta de mano de obra por la cantidad de alternativas laborales que hay. En San Juan con la uva de mesa la alternativa laboral es muy baja» (Entrevista a empresa que implementa sistemas de trazabilidad)

- nores», donde está permitido un porcentaje de incumplimiento, y por último,
3. La redacción no taxativa de algunos ítems deja librada su interpretación al criterio de los auditores. Esta última condición se desprende de algunas entrevistas realizadas a empresas certificadoras de primera línea que operan en esta producción. En este sentido resultan ilustrativos los siguientes fragmentos:

Auditor 1:

«A veces la norma es, en muchos aspectos, subjetiva, no es demasiado clara y explícita».

Auditor 2:

«El Protocolo EurepGAP 2004 dice que la empresa tiene que tener asignado un responsable de hacer cumplir la legislación, o sea nada (. . .) Ni siquiera te da la posibilidad de evaluar al responsable a ver si cumple la legislación. Te dice que tiene que haber un responsable, o sea que eso y nada es lo mismo (. . .) Evidentemente, lo que les interesa es que no contaminen las manzanas, entonces, todas esas cosas que están relacionadas con el bienestar del trabajador y con el medio ambiente dependen más de la empresa que del protocolo (. . .) En el caso de los subcontratistas, básicamente depende del tamaño de la empresa, sí? porque a un subcontratista tampoco le conviene perder un negocio grande, y de la oferta y la demanda, sí? (. . .) Hay empresas que tienen [personal] propio más subcontratado. Entonces, vos tampoco te podés hacer, por lo que me dicen las empresas, eh? mucho el exquisito porque los tipos se te van a cosechar a otro lado y te quedaste sin cosechadores».

Es decir, en el caso de los cosecheros existen aspectos que inciden de manera significativa en su bienestar, como las condiciones de traslado a las fincas, la duración efectiva de la jornada laboral, la existencia de pausas de descanso –dado que la cosecha se realiza en meses de temperaturas elevadas– y la provisión de ropa adecuada, que no son considerados específicamente por las normas.

A partir de estos elementos, podemos concluir que la incorporación de normas ha significado una mejora sobre el bienestar laboral, especialmente si se combina el control de su cumplimiento con el de la legislación nacional. Mirado desde la perspectiva de los productores, lo primero les genera el incentivo de poder acceder a los mercados de exportación en condiciones más competitivas, mientras que lo segundo les exime de posibles sanciones.

En este contexto la producción de arándano estaría dentro de las producciones en las que se constata un mejor cumplimiento de la normativa internacional, según los auditores consultados. Aún así, consideramos que la mejora se da en aspectos parciales en el caso de los trabajadores que participan en la fase más demandante de empleo, la cosecha. No es que quienes participan en la elaboración de estas normas desconozcan cuánto se aparta la realidad del deber ser. Es que el aseguramiento de una oferta adecuada del producto en toda época del año y una preocupación del consumidor centrada en la inocuidad alimentaria, estarían incidiendo en su manera de enfocar el bienestar laboral.¹⁹

Conclusiones

En este trabajo analizamos una producción de reciente expansión, orientada a mercados internacionales exigentes, en temáticas centrales relacionadas con las modalidades de inserción de los trabajadores zafrales – cosecheros y de empaque – en la actividad. En primer término se examinó la influencia de la modalidad de contratación (directa o a través de empresas de servicios agropecuarios) en los salarios obtenidos y en las condiciones laborales, hallando diferencias entre ambos grupos de trabajadores. La situación comparativamente más desventajosa de los subcontratados en lo que refiere a éstas últimas reproduce un rasgo también observado en otras producciones agroalimentarias de la Argentina. Se encontró en cambio una importante formalización del vínculo contractual, lo que se vincularía con su condición de producción orientada a mercados externos, aunque también pueden estar incidiendo los mayores controles del Estado en cuanto al cumplimiento de la normativa. Al profundizar nuestro análisis hemos detectado diferencias en la percepción de las condiciones laborales por parte de los trabajadores, que nos permiten argumentar que en los contratados de manera directa se visualiza un mayor grado de conocimiento de los derechos que les asisten en cuanto tales y una mayor identificación con el trabajo agrario.

El paso siguiente fue vincular estos resultados con los preceptos contenidos en las normas de buenas prácticas agrícolas, teniendo en cuenta

¹⁹ Tal como sostiene Gustavo Secilio, no hay que dejar de tener en cuenta que el objetivo central de un sistema de promoción y control de la calidad de los alimentos es proteger la salud de los consumidores, asegurando que la oferta de alimentos sea sana, nutritiva y con una determinada calidad (Gustavo Secilio, *La calidad en alimentos como barrera para-arancelaria*. Serie Estudios y Perspectivas No. 30, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires, 2005).

que su cumplimiento se ha venido demandando con fuerza creciente en los mercados a los que se orientan producciones como la analizada.

Como cuestión de índole general se encontró que los aspectos relativos a la higiene, seguridad y bienestar del trabajador están visiblemente subordinados a las temáticas vinculadas a la calidad y a la inocuidad del producto. Específicamente se analizó cómo ha ido evolucionando la consideración de los primeros en la norma más representativa para esta producción, Eurep-gap. La versión 2007 incorpora mayores exigencias que la de 2004, aunque sin llegar aún al alcance y a la relevancia que tenían estas cuestiones en el protocolo del año 2001. Por otra parte el tipo de redacción de algunos ítems deja librada su interpretación al criterio de los auditores.

La implementación de la normativa de buenas prácticas agrícolas en el caso de la producción de arándano en Entre Ríos se constataba en el 45% de los productores al momento del relevamiento, si bien la gran mayoría de éstos percibía la necesidad de contar con algún sistema de certificación para poder comercializar en mercados externos. A pesar de los requisitos que las normas plantean en materia de bienestar laboral, y las condiciones laborales más precarias asociadas a los agentes de intermediación, los datos obtenidos no estarían indicando una preferencia por la contratación directa de los trabajadores por parte de los establecimientos productivos que certifican. La necesidad de contar con un importante volumen de mano de obra durante un lapso acotado como es la cosecha del arándano, la situación de mercado en las últimas campañas y el «margen de maniobra» que dejan las normas en materia de condiciones laborales estarían influyendo en este resultado.

No obstante ello, existen indicadores de que dos de estas condiciones se modificarán en un futuro cercano. Como señalamos previamente, la entrada en vigencia de la versión 2007 de EurepGAP con su mayor énfasis en lo que hace al cumplimiento estricto de las leyes laborales vigentes y la especificación concreta de la corresponsabilidad del productor, en el caso de que recurra a los servicios de contratistas de mano de obra, puede aportar un elemento de significancia. También una posible sobreoferta del producto y la consiguiente necesidad de acceder a los mercados de manera más competitiva podría introducir cambios, impactando en las modalidades de organización del trabajo en los establecimientos y en las condiciones laborales.

Todas estas dimensiones de análisis pudieron ser abordadas a partir de la integración de resultados provenientes de distintas fuentes, fundamentalmente las entrevistas efectuadas por el equipo con diferentes tipos de actores que forman parte de esta cadena productiva. De esta manera, se

mostró cómo tendencias y normas de características generales se combinan con aspectos y «tradiciones» localmente situadas, para configurar la especificidad de los mercados de trabajo agrarios en la Argentina.

Bibliografía

- Aparicio, S. (2005). «Trabajo y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina», en N. Giarracca y M. Teubal (coordinadores), *El campo argentino en la encrucijada. Estrategias y resistencias sociales, ecos en la ciudad*, Buenos Aires, Alianza Editorial, pp. 193-221.
- Aparicio, S. y R. Benencia (1999). «Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo», en S. Aparicio y R. Benencia, *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*, Buenos Aires, Editorial La Colmena.
- Bendini, M. y M. Radonich (1999). *De Golondrinas y otros Migrantes*, Buenos Aires, Editorial La Colmena.
- Central Unitaria de Trabajadores (2005). *Explorando tres sectores productivos: salmicultura, call center y agroexportación*, Chile, Observatorio Laboral.
- Craviotti, C. y C. Cattaneo (2006), «Acerca de la regulación territorial de «nuevas» actividades productivas: El caso del arándano en Entre Ríos, Argentina», en *6ta. Bienal del Coloquio de Transformaciones Territoriales*, Asociación de Universidades del Grupo Montevideo, Universidad del Litoral, Santa Fe.
- Craviotti, C., C. Cattaneo y P. Palacios (2007), «Estrategias empresariales para la conformación de un incipiente mercado de trabajo: El arándano en Entre Ríos, Argentina», en *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Montevideo.
- Craviotti, C., P. Palacios y C. Cattaneo (2007), «El trabajo zafra en las nuevas producciones agrícolas de exportación: ¿Alternativa para la reproducción de hogares urbanos vulnerables», en *V Jornadas Interdisciplinarias De Estudios Agrarios Y Agroindustriales*. Facultad de Ciencias Económicas. UBA.
- Craviotti, C. y P. Palacios (2007), «La trama detrás de la escena: Los contratistas de servicios de mano de obra en la producción de frutas frescas de alto valor», aceptado para su publicación en *Estudios del trabajo*, Asociación Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- CMI Certification (2007). *TNC 2007. Technical Guidelines. Issue 2*.
- Comision de las Comunidades Europeas (2001). *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas.
- EUREPGAP (2007:1). *Puntos de control y criterios de cumplimiento: Aseguramiento Integrado de fincas*. Versión interina final en Español, Julio de 2007. Disponible en: <http://www.globalgap.org>, consulta del 14/09/07.
- EUREPGAP (2007:2). *Puntos de control y criterios de cumplimiento: Aseguramiento Integrado de fincas. Módulo base para todo tipo de cultivos*. Versión interina final en Español, Julio de 2007. Disponible en: <http://www.globalgap.org>, consulta del 14/09/07.

- EUREPGAP (2007:3). *Puntos de control y criterios de cumplimiento: Aseguramiento Integrado de fincas. Módulo para frutas y hortalizas*. Versión interina final en Español, Julio de 2007. Disponible en: <http://www.globalgap.org>, consulta del 14/09/07.
- EUREPGAP (2004). *Puntos de control y criterios de cumplimiento: Frutas y Hortalizas*. Versión en Español, Versión 2.0, Enero de 2004. Disponible en: <http://www.eurep.org>, consulta del 26/04/07.
- EUREPGAP (2001). *Puntos de control y criterios de cumplimiento*. Versión en Español, Versión 1.2 Septiembre de 2001.
- FDA (1998). *Guía para reducir al mínimo el riesgo microbiano en los alimentos, en el caso de frutas y vegetales*, Food and Drug Administration, U. S. Department of Agriculture, Center for Disease Control and Prevention, 26 de octubre.
- FDA (2007). *Guide to Minimize Microbial Food Safety Hazards of Fresh-cut Fruits and Vegetables Draft Final Guidance*. US. Department of Health and Human Services, Food and Drug Administration, Center for Food Safety and Applied Nutrition, marzo.
- Giarracca, N., C. Gras, K. Bidaseca y D. Mariotti (2000). *Tucumanos y Tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad*, Buenos Aires, Editorial La Colmena.
- Lara Flores, S. (2006). «Control del espacio y territorialidad en las migraciones rurales Un ejemplo en el caso de México» en *VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural*, Quito, Ecuador.
- Lara Flores, S. y de Grammont H. (2003). «Los efectos de las migraciones rurales internas en la conformación de los grupos domésticos» en M. Bendini y otros (comp.) *El campo en la sociología actual: Una perspectiva Latinoamericana*, Buenos Aires, Editorial La Colmena, pp. 213-236.
- Obschatko, E. S. de (2004). «Nuevos productos agropecuarios de alto valor en la Argentina. Panorama y aspectos estratégicos», *Revista Argentina de Economía Agraria*, Vol. VII, No.1, otoño, pp. 73-88.
- Organización Mundial de Comercio (2007). *Tipología de las normas mundiales. Comunicación de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD)*, G/SPS/GEN/760, 26 de febrero.
- Secilio, G. (2005). *La calidad en alimentos como barrera para –arancelaria*. Serie Estudios y Perspectivas No. 30, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires.
- Tadeo, N., P. Palacios, y F. Torres (2006), *Agroindustria y Empleo. Complejo Agroindustrial Citrícola del Noreste Entrerriano*, Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Tadeo, N. y P. Palacios (2006)., «Migraciones temporarias y complementariedad de mercados laborales agroindustriales en la Argentina. El caso de los obreros del empaque del complejo citrícola del noreste entrerriano». En: *VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural*, Quito, Ecuador.
- Tesco Nature's Choice (2003). *Protocol & Code of Practice*, Issue 1, Octubre.