



Formas de organización sindical y prácticas gremiales en el Complejo Agroindustrial Frutícola de la provincia de Entre Ríos (Argentina)

Forms of union organization and trade-union practices in the Agroindustrial Fruit Complex of Entre Ríos province (Argentina)

Formas de união organização e práticas de trabalho na Fruit Complexo Agroindustrial da província de Entre Rios (Argentina)

Angélica Jordán*

Recibido: 17.12.13

Aprobado: 18.06.14

RESUMEN

Los procesos de reestructuración productiva agraria en el Complejo Agroindustrial frutícola de la provincia Entre Ríos producen cambios en los mercados de trabajo, como en los procesos de trabajo, potenciando la precarización de los trabajadores agrarios, y con ello, disciplinando la fuerza de trabajo. Teniendo en cuenta dichos fenómenos, el presente trabajo tiene como objetivo analizar la intervención sindical en las actividades frutícolas de la ciudad de Concordia como una de las variables para entender la forma que adquiere la conflictividad de clases en el sector. Para ello, realizamos una caracterización de los sindicatos agrarios locales y sus dirigencias, fundamentalmente de la actividad citrícola dulce.

Palabras clave: trabajadores agrarios; precarización; sindicatos; prácticas gremiales; reestructuración productiva agraria

ABSTRACT

The processes of productive agrarian restructuring in production of citric fruits of export produce changes on the markets of work, as on the processes of work, promoting the precarious insertions of agrarian workers, disciplining the workforce. Bearing these phenomena in mind, the present work takes the unions intervention as an aim in the fruit activities of the city of Concordia (Entre Ríos Province) considering it one of the explanatory factors about the form that acquires the conflict of classes in these fruit activities of exportation. In order to it we realize a characterization of agrarian unions in those local activities, mainly sweet citrus fruits.

Keywords: agrarian workers; precariousness; unions; trade-union practice; agrarian productive restructuring

* Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Correo: angelicajor@yahoo.com.ar

RESUMO

Os processos de reestruturação da produção agrícola no Complexo Agroindustrial de frutas Entre Ríos província produzir mudanças nos mercados de trabalho e processos de trabalho, reforçando a precarização dos trabalhadores agrícolas, e disciplinar, assim, a força de trabalho. Considerando esses fenômenos, o presente trabalho tem como objetivo analisar a intervenção da União nas atividades de frutas da cidade de Concord como uma das variáveis para entender como adquirir o conflito de classe do setor. Realizamos uma caracterização dos sindicatos agrícolas locais e seus líderes, principalmente atividade cítrica doce.

Palavras-chave: trabalhadores agrícolas; precária; sindicatos; práticas sindicais; reestruturação da produção agrícola

SUMARIO

1 Introducción; 2 Los sindicatos y la reestructuración productiva; 3 El complejo agroindustrial cítrico entrerriano en la reestructuración productiva; 2.1 Las características productivas y el sector empresarial; 3.2. El impacto de la reestructuración productiva en el trabajo de la actividad cítrica; 4 Organizaciones gremiales de la actividad agroindustrial frutícola de Entre Ríos; 4.1 Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE); 4.1.2 UATRE: Delegación Entre Ríos, seccional Concordia; 4.2 Sindicato Obrero de la Fruta; 4.3 Negociaciones...y ¿Conflictos?; 5 Conclusión y Bibliografía

1 Introducción

En la provincia de Entre Ríos no se han registrado procesos de apertura de la confrontación gremial laboral a partir de la postconvertibilidad en la magnitud de otras producciones frutícolas con fuerte orientación exportadora, como la producción cítrica en Tucumán y la de peras y manzanas en Río Negro (Rau; Trpin; Crespo Pazos, 2010). El propósito de este texto es analizar la intervención de los sindicatos y sus dirigencias en las actividades frutícolas de exportación de la ciudad de Concordia (provincia de Entre Ríos). Consideramos que examinar las organizaciones sindicales nos ayuda a comprender la forma que adquiere la conflictividad de clases entre capital y trabajo en estas actividades. Para ello, en el marco de la reestructuración productiva, realizamos una caracterización de dicho sindicatos agrarios presentes históricamente en la actividad cítrica, y más recientemente en la del arándano.

En primer lugar, consideramos pertinente tener presente algunos elementos analíticos incluidos en distintos estudios sobre sindicalismo en general, que se refieren a las repercusiones del modelo neoliberal en el ámbito político sindical, a partir de la década de los '90. En dicho período, la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) empieza a consolidarse como sindicato nacional de trabajadores agrícolas, a partir de un proceso de construcción de hegemonía-en términos de Gramsci (2002) como articulación entre dominio y consenso-que le permite conseguir concesiones de reivindicaciones históricas del sector, además de reestructurar y aumentar sus recursos organizativos e institucionales, como la oferta de distintos servicios sociales. En este sentido, en las distintas investigaciones acerca de las organizaciones sindicales argentinas se ponen de manifiesto distintos aspectos particulares que forman parte de un proceso histórico más general, que nos permite reflexionar sobre las organizaciones sindicales de trabajadores agrarios, y de este modo, aproximarnos a entender las múltiples determinaciones que condicionan la participación de las organizaciones gremiales, y los modos de resistencias de los trabajadores agropecuarios.

En segundo lugar, enfocándonos en la experiencia que nos interesa, desarrollaremos las características del Complejo Agroindustrial cítrico de la provincia de Entre Ríos; haremos referencias a algunas transformaciones importantes, que se relacionan con las nuevas dinámicas que se establecen a nivel global-local, e influyen en la rentabilidad de las producciones de frutas frescas relacionadas con el mercado de contra-estación. Asimismo, mencionaremos las

repercusiones de la reestructuración productiva de la actividad citrícola, en referencia a flexibilidades laborales que ocurren tanto en el mercado de trabajo como en el proceso de trabajo, permitiéndonos tener en cuenta las condiciones de venta y compra de fuerza de trabajo, y algunas características de las formas que adquiere el trabajo en estas producciones.

En tercer lugar, hacemos una descripción de los sindicatos que intervienen en la actividad frutícola de la región: la UATRE y el Sindicato Obrero de la Fruta (SOF). Se desarrolla brevemente la conformación histórica de dichos sindicatos, y su tradición fundacional, la estructura institucional organizativa, junto a las concepciones ideológicas-políticas de la dirigencia de ambos sindicatos en cuanto a la relación con los empresarios y los trabajadores y las medidas de acción directa. Además, describiremos las negociaciones laborales en términos formales, y qué estrategias gremiales privilegian en ambos sindicatos.

A partir de nuestro estudio constatamos que la conflictividad laboral se expresa más bien en resistencias laborales focalizadas en grupos reducidos o individualmente en los lugares de trabajo. Ambas dirigencias sindicales han confirmado la ausencia de conflictos laborales “abiertos”, y han sostenido su postura a favor del diálogo con el sector empresarial evitando tomar medidas de fuerza para reclamar condiciones laborales. En términos generales, ambos sindicatos asientan su práctica gremial en la prestación de servicios sociales a sus afiliados.

El presente trabajo se basa en el tratamiento de información de fuentes secundarias como el análisis de documentos institucionales y hemerográficos, y en el análisis de información primaria producida a través de técnicas de investigación como entrevistas y observaciones.

2 Los sindicatos y la reestructuración productiva

Las condiciones de existencia y las características de las organizaciones de trabajadores del sector agrícola en la Argentina, presentan particularidades que las diferencian de otros procesos de organización gremial de otras ramas de la economía: los condicionamientos propios de la actividad agropecuaria y las características de sus trabajadores. Asimismo, estas organizaciones forman parte de un proceso más general, que hace que presenten aspectos en los que pueden confluir (Berger y Bober, 2010). En este sentido, recorrer algunos estudios sobre la cuestión sindical en Argentina, nos permite problematizar algunas dimensiones de interés para analizar los sindicatos con inserción local en las actividades frutícolas bajo estudio. Si bien estos aspectos son estudiados en sus versiones urbanas e industriales, presentamos un breve recorrido teórico que nos sirva para la reflexión teórica- empírica sobre las organizaciones sindicales agrarias de nuestro interés.

Las políticas neoliberales llevadas adelante en América Latina desde finales de los años '70 han producido cambios para el sindicalismo de la región, en relación tanto al control del proceso de trabajo como en los mercados de trabajo, así como también en cuanto al acceso al poder político y al Estado. La liberalización comercial, las privatizaciones de las empresas estatales y la desregulación de la institucionalidad laboral han transformado profundamente los mercados de trabajo en nuestro continente (Zapata, 1993).

En la Argentina, se producen transformaciones políticas y socioeconómicas estructurales que establecen una nueva dinámica de acumulación capitalista, cuya consecuencia fue el debilitamiento de la fuerza de los trabajadores. La dictadura del '76 permitió que el capital recupere el control sobre el proceso de trabajo a través de un conjunto de medidas represivas sin precedentes y restaure la autoridad empresarial en los distintos establecimientos de trabajo. En los '90 se producen grandes cambios con respecto al Estado, y se profundiza la reestructuración productiva. Asimismo, son distintos los factores económicos productivos que intervienen generando colectivos obreros cada vez más diferenciados entre sí, e incidiendo sobre los sentidos y conformación de subjetividades entorno al trabajo. En las negociaciones colectivas de trabajo es donde quedan plasmadas estas diferencias, lo que da cuenta de los cambios en los modos de organización de los procesos y los mercados de trabajo. A su vez, esto es un indicador que expresa una relación de fuerzas próspera al capital y de adaptación de las cúpulas sindicales frente a las presiones para la modernización de las empresas (Battistini, 2002).

En este contexto de transformaciones estructurales, distintos autores se han enfocado a estudiar el debilitamiento de los sindicatos en su intervención como representantes de los trabajadores, prestando atención tanto al modelo sindical, como a las estrategias sindicales

frente a estos cambios socioeconómicos y políticos. En el ámbito de las ciencias sociales encontramos estudios que consideran distintos aspectos sobre el fenómeno sindical urbano, que incluyen análisis de los modelos sindicales y sus estrategias (Novick, 2001; Fernández, 2002; Battistini, 2002), la relación con el Estado (Zapata, 1993; Basualdo, 2003; Murillo, 2005; Montes Cató, 2010), entre las centrales sindicales y los sindicatos (Novick, 2001; Fernández, 2002), pero también encontramos estudios entre las direcciones sindicales y los trabajadores (Battistini, 2002; 2004; Gidin y Soul, 2005; Soul, 2006; Montes Cató y Ventrici, 2007; Torme, 2009; Varela, 2010). En un sentido amplio, encontramos investigaciones que se refieren, por un lado, a los vínculos institucionales entre el sindicato y el Estado, y por otro, las que se interesan en la organización interna de los sindicatos, poniendo atención en la relación entre las cúpulas sindicales y las acciones de las bases obreras en los lugares de trabajo.

En dicho periodo existieron distintas actitudes de los gremios dentro de un amplio espectro, que fueron variando frente a diferentes situaciones y coyunturas. Dentro de los estudios enfocados a las estrategias sindicales hallamos los de Murillo (1997) y Fernández (2002). La autora analiza tres tipos de reacciones sindicales frente a las reformas del mercado: de “resistencia”, de “subordinación” y de “supervivencia organizativa”. De este modo, se encuentran los sindicatos que desde una perspectiva ideológica-política como organizativa resisten los procesos de reformas; las organizaciones que subordinan y no enfrentan las reformas; y las organizaciones que aceptan las nuevas reglas de juego para aumentar sus recursos organizativos y ganar mayor autonomía, participando en el diseño de políticas de reforma que afectan las estructuras del sindicato -como la recuperación de beneficios económicos que aporta, por ejemplo, el manejo de obras sociales-. Por su parte, Fernández (2001) parte de la idea que en el movimiento obrero se dan diferentes disputas de tendencias sindicales: participacionista, vanderista-negociadora, confrontacionista, y combativa-clasista. Para la evolución de los años '90, afirma que las estrategias y comportamiento de los “núcleos sindicales” se fueron modificando, expresando diferentes prácticas y percepciones de las organizaciones gremiales frente al Estado en el período de mundialización-globalización. En este contexto, la CGT mayoritaria mantuvo la corriente sindical participacionista y negociadora, siendo interlocutor con el Estado y negociando con los empresarios.

Sobre la estrecha relación entre los sindicatos peronistas y el peronismo, bajo el menemato, Zapata (1993) establece que el sistema de relación entre capital-trabajo se modificó con el consenso sindical. Basualdo (2003) más bien afirma que la intervención del sindicalismo no sólo se adaptó a las condiciones de la reestructuración, sino que se integró al poder al participar en el avance del capital sobre el trabajo. La estructura sindical se consolida mediante la participación en las nuevas actividades económicas que nacen de la desestructuración estatal, y que da lugar al predominio del denominado "sindicalismo empresario".

En la etapa abierta por la reestructuración productiva, para Novick (2001) se da la aparición de un sindicalismo con criterios distintos al modelo de sindicalismo “tradicional”, con el intento de reforzar un línea de brindar servicios, incluso convertir el sindicato en “sindicato de negocios”, estableciendo un relación instrumental y económica con los afiliados. En este sentido, durante la década del '90, los sindicatos fueron los que colaboraron a crear la “flexibilidad negociada”, en tanto aceptaron a nivel legislativo, en acuerdos y convenios colectivos, importantes medidas de flexibilidad laboral.

Al respecto de la estructuración del modelo sindical, los autores mencionados en general reconocen dos niveles, no siempre articulados: el de la base, con las comisiones internas de delegados en los establecimientos industriales, y el de la cúpula sindical (la dirigencia), quienes centralizan las negociaciones colectivas de trabajo. Esto permite indagar el modelo sindical tradicional en su conjunto y profundizar el análisis de la relación de las direcciones sindicales y las bases. Con ello se introduce el estudio acerca de los procesos de burocratización e institucionalización de los sindicatos en Argentina que investigan experiencias de resistencia obrera en los lugares de trabajo. Las indagaciones sobre la adaptación de las direcciones sindicales a los cambios económicos y políticos que fragmentan a la clase trabajadora y su estructuración como “empresas de servicios” revitaliza la discusión y asienta una de las ideas nucleares del concepto de “burocracia sindical”, como es la automatización de las direcciones con respecto a las bases, los trabajadores (Varela, 2010). Dichos análisis forman parte de

perspectivas analíticas críticas acerca de la relación entre dirigencias sindicales y las bases, dentro de las que se incluye además el análisis sobre la construcción de hegemonía de las direcciones sindicales, las dimensiones acerca de las posturas ideológicas-políticas y las formas de organización interna que condiciona aquella relación, entre algunas dimensiones.

3 El complejo agroindustrial citrícola entrerriano en la reestructuración productiva

3.1 Las características productivas y el sector empresarial

En los últimos años, la provincia de Entre Ríos representa una participación importante en la producción nacional de cítricos en términos totales, se posiciona como la segunda provincia en cuanto volumen de producción, después de Tucumán que produce principalmente limón. La participación entrerriana se destaca especialmente por la producción de mandarina y naranja, en un 88% y 66% respectivamente del total nacional (Vera et al, 2008).

Al inicio de la década del 1990, si bien la actividad citrícola mostraba indicadores de crecimiento, las políticas económicas de desregulación de la economía, la privatización de la estructura estatal y la apertura externa, incidieron en la economía agroindustrial regional, completando el proceso de reestructuración económica nacional. Desde 1995, con la crisis económica en la actividad surgen nuevas formas de centralización y concentración de las empresas mediante ventas de explotaciones citrícolas y plantas de empaque, sobre todo en la ciudad de Concordia.

El año 2002 es un año crítico de la actividad ya que al escenario nacional (devaluación de la moneda, default interno y externo) se suma la crisis financiera de la provincia de Entre Ríos. No obstante, la devaluación de la moneda estimula las expectativas de los empresarios con orientación hacia las exportaciones. Las empresas integradas ahondan el proceso de reestructuración productiva iniciado en los '90, para readecuarse a los contextos nacionales e internacionales, intensificando sus esfuerzos en la estrategia exportadora. De esta manera, el sector exportador se constituye en el núcleo que reactiva el complejo agroindustrial citrícola generando un cambio en la dinámica con integración hacia atrás y nuevas formas de articulación entre empresas.

Entre Ríos, con un total de cerca de 140.000 ha, ocupa el 30% de su superficie con la plantación de citrus, con alrededor de 42.000 ha¹. Si observamos lo sucedido a la superficie implantada en los últimos años, la cantidad de hectáreas citrícolas se mantienen hasta la actualidad con ligeras oscilaciones. No obstante, aumenta la cantidad de plantas por hectárea en un 27%, lo que explica que la tasa de crecimiento de la citricultura sea neutra en superficie, reflejándose más bien incrementos de la densidad de las plantaciones, cambios de variedades y reposición de plantas dentro un misma superficie (Tadeo, Palacios, Torres, 2006). La distribución de la superficie citrícola provincial se divide en el departamento de Federación que concentra el 65%, en el departamento de Concordia que representa el 32.85 % y las ciudades de Colon y Federal, que reúnen el resto. Dentro del periodo de 1988-2002 el área plantada en Federación creció un 49%, en contraposición al departamento de Concordia que disminuyó 31%. Se entiende esto a partir del desplazamiento hacia el norte de las plantaciones en busca de la influencia de las temperaturas condicionadas por la acción del lago Salto Grande (Tadeo et al, 2006; Jaime et al, 2010).

El aumento de densidad/ha se ve reflejado en el aumento de la producción de cítricos durante el período 2004-2010. El principal destino de la producción es el consumo fresco de naranja y mandarina, sobre este objetivo se establece la organización de la producción primaria. En el consumo en fresco, el destino de mayor precio es generalmente la exportación y el mercado interno. Además una proporción considerable de frutas de descarte se destina a la industria de elaboración de jugos y derivados-en este rubro también deben contemplarse la fábricas de cremogenados²- (Vera et al, 2009).

¹ Predominan las plantaciones de mandarina (49%) y naranja (47%) casi en partes iguales, mientras que el pomelo (2%), y el limón (2%), tienen una participación poco significativa (CPC, 2004).

² Cremogenado es la palabra técnica utilizada en la industria alimentaria para denominar el puré de fruta.

Para el periodo mencionado, las ventas al exterior han ido en aumento, producto del crecimiento de la orientación exportadora. Para adaptar su producción hacia la exportación, un aspecto primordial es poseer la capacidad de responder a las exigencias de sanidad y calidad demandadas por los mercados internacionales, esto es, protocolos convenidos con la Unión Europea y países con similares restricciones cuarentenarias, así como también, cumplir con requisitos de normas privadas, como la Global Gap, exigida por los compradores (Craviotti et al, 2010). A partir del 2004, se inicia la ampliación de la actividad y los embarques corresponden a fruta de calidad certificada. Son las empresas integradas y grandes productores cítricos los que cumplen con los estándares de calidad para conservar su condición de exportadores a la Unión Europea. El volumen de envíos al exterior se relaciona con la competitividad del sector en los mercados mundiales y las fluctuaciones de la demanda, más que con la producción anual (Tadeo et al, 2006).

La reactivación del complejo cítrico entrerriano y su carácter exportador genera un proceso de diferenciación con nuevas formas de articulación e integración que se reflejan en diferencias importantes de niveles de rentabilidad. El eslabón agrícola presenta asimetrías tecnológicas y de asignación de recursos: coexisten productores abastecedores del mercado interno, que fluctúan entre la diversificación y/o el abandono de la actividad, con innovadores que modifican su paquete tecnológico para adaptarse a las exigencias del mercado externo como la trazabilidad, la producción orgánica, certificación, etc. (Tadeo et al. 2006). Asimismo, la organización del complejo agroindustrial cítrico se configura alrededor de las grandes empresas de empaque y comercialización, cada vez más concentradas y defensoras de la tecnología necesaria para atender el mercado externo. Es, entonces, el sector exportador el que se convierte en pilar fundamental para la reproducción de la actividad, y eje sobre el cual se asienta el crecimiento del complejo agroindustrial cítrico entrerriano (Tadeo et al, 2006; 2008; Craviotti, 2010).

La estructura agraria de la actividad cítrica en términos generales comprende entonces, por una parte, una gran cantidad y heterogeneidad de productores capitalizados (unidades familiares, familiares-empresariales, y netamente empresariales), que coexisten con empresas exportadoras locales verticalmente integradas, que son productoras y poseen plantas de empaque propias. Y por otra parte, cuenta con una significativa presencia de trabajo asalariado agrícola generado por estas actividades frutícolas. La provincia de Entre Ríos forma parte de las áreas geográficas con alta densidad de trabajadores asalariados agropecuarios (TA) concentrados en sus territorios, además de registrar similitudes en torno al valor promedio nacional de 6 TA por empleador (Cfr. Rau, 2009:13).

3.2 El impacto de la reestructuración productiva en el trabajo de la actividad cítrica

Dentro de la actividad agroindustrial cítrica existen dos eslabones productivos la fase primaria y el empaque de la fruta. En la fase agrícola a partir de la introducción de la tecnología, disminuye la cantidad de trabajadores permanentes - trabajadores de plantación y mantenimiento de cultivos-, mientras que los trabajadores estacionales para la cosecha incrementan, debido a que se conservan como tareas manuales (Bacigalupo y Meier, 2011). Durante el trabajo de campo hemos registrado que los trabajadores de mantenimiento también son contratados de manera eventual, incluso en las grandes empresas que cuentan con personal permanente para dichas tareas.

La recolección de cítricos para el mercado interno y para la industria se desarrolla en los meses de marzo y septiembre. No obstante, la tendencia es hacia una *anualización*³ de la demanda de trabajadores para el periodo de cosecha, debido a la readecuación a las exigencias de la demanda externa que implica la incorporación de nuevas variedades, el aumento de la densidad de plantas/ha y rendimientos más altos.

Con respecto a la cifra de trabajadores empleados en el complejo agroindustrial, las fuentes secundarias son parciales y hasta dispares; conocer la variabilidad de la demanda de trabajo está

³ El término se refiere a la extensión del período de cosecha durante el año, históricamente se iniciaba en marzo y terminaba en octubre, en los últimos tiempos la cosecha de algunas variedades se ha extendido hasta diciembre.

en parte condicionada por el alto nivel de rotación del trabajo zafra y el alto nivel de trabajo no registrado. En la cadena citrícola a nivel nacional trabajan alrededor de 100.000 personas (Federcitrus, 2008) y según estimaciones de Vera et al (2009), las actividades principales de la actividad agroindustrial citrícola entrerriana generan 10.000 puestos de trabajo permanentes y transitorios (permanentes discontinuos), incluyendo las fases primaria, empaque e industria.

En términos generales, las particularidades demográficas y sociales de los trabajadores de actividad agroindustrial citrícola resaltan su perfil urbano, mayormente lo componen trabajadores temporarios con contratos crecientemente eventuales, y cada vez menos trabajadores permanentes. La estacionalidad de la citricultura explica, aunque sólo en parte, que los asalariados ocupados tengan una gran inestabilidad laboral (Jaime, et al, 2010). Los trabajadores intercalan períodos de ocupación con períodos de desocupación, formándose así frecuentemente ciclos de ocupaciones agrarias y urbanas. No obstante, las ocupaciones en espacios urbanos presentan las mismas características de inestabilidad y precarización que las actividades agrarias, lo que restringe alternativas de empleo estables para estos trabajadores. A pesar del proceso de reactivación observado en la cadena productiva de cítricos dulces desde la post-convertibilidad, no se han producido significativos cambios en las relaciones contractuales, en la remuneración y en las condiciones de trabajo de los asalariados de la actividad (Tadeo, 2008).

La tercerización del trabajo de cosecha y empaque y la expansión del “contratismo” es una de las transformaciones más significativas –que se observa desde los ’90- como estrategia de los empleadores para disminuir costos totales y simplificar la gestión, en tanto les permite una mayor concentración de fuerza de trabajo para el momento de cosecha en un período breve. Estableciéndose fundamentalmente como un instrumento eficaz para evitar la conflictividad laboral. Tradicionalmente en la agricultura, la intermediación laboral ha posibilitado el reclutamiento, movilización y control de la fuerza de trabajo, principalmente mediante métodos coercitivos. Así, esta mediatización de la relación económica contractual permite evadir la responsabilidad legal del empleador, incitar la competencia, y la atomización de los trabajadores, delegando en el intermediario las funciones de contención de los conflictos abiertos o potenciales, a partir de contribuir a alterar la confrontación de clase entre capital y trabajo (Quaranta y Fabio, 2011).

En la actividad citrícola entrerriana existen dos marcos regulatorios de las relaciones laborales. Por un lado, los trabajadores de la cosecha y empaque de fruta han sido incorporados a la órbita de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley N° 20.744), la que rige para la mayoría de los trabajadores argentinos, y por el otro el resto de los trabajadores de la actividad (de las tareas de plantación y mantenimiento de cultivos) se rigen por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N° 26.727)⁴.

El Convenio Colectivo de Trabajo N° 217, que se establece a partir de 1993, rige para cosecheros (inclusive tractoristas, autoelavadoristas y capataz), y para las 5 categorías laborales de los trabajadores de empaque (embaladores, clasificadoras, sunchadores, capataces y peones en distintas escalas). Los trabajadores de estos puestos de trabajo son representados formalmente por el Sindicato Obrero de Fruta (SOF), mientras el resto de los trabajadores de las quintas son representados formalmente por UATRE.

El CCT N°217/1993, negociado por el SOF, se constituye alrededor del principio de *polivalencia funcional y flexibilidad funcional* para el logro de una mayor productividad, lo que implica “la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa, tanto en tareas de menor, igual o superior calificación, sin que ello importe menoscabo de su condición laboral y remunerativa” (CCT N°217/1993). La reestructuración productiva significó flexibilidades en las relaciones contractuales, a través de la intermediación laboral, y también en los procesos de trabajo; que incluye acentuación de la división sexual del trabajo, grupos de trabajo, demandas de certificaciones de calificación y competencias, control de calidad.

4 Organizaciones gremiales de la actividad agroindustrial frutícola de Entre Ríos

⁴ En vigencia desde el año 2011. Anteriormente regía la Ley N° 22.248 (RNTA).

Para analizar la organización sindical en los ámbitos de trabajo agrario, tenemos que tener presente las características históricas que han distinguido al empleo agrario de otras ramas: los altos niveles de informalidad y precariedad laboral. Esta situación ha dificultado históricamente la coordinación y el reconocimiento colectivo de los intereses comunes. En este sentido, si la precariedad la entendemos analizando las relaciones de fuerza entre las clases que componen la relación laboral, capitalistas y trabajadores, la capacidad de disminuir los niveles de precariedad tendrá que ver también con el poder que conquisten los trabajadores y sus organizaciones frente al capital.

Si uno observa la estructura sindical agraria nacional encuentra la existencia de distintos sindicatos agrarios. El más reconocido y de cobertura nacional es la UATRE, pero también existen sindicatos regionales y locales, como en nuestro estudio, el SOF.

En la historia argentina la intervención del sindicalismo ha sido fundamental, éste ha sido objeto de complejos debates dentro de los espacios políticos gremiales y académicos, cuya caracterización ha variado entre “contenedores” de conflictos y resistencias, y “impulsores” de lucha y reclamos.⁵ En este sentido, la UATRE, en los últimos años empieza a ser fuertemente cuestionada desde mundo político y sindical, identificándola como un sindicato burocratizado, o sostenida por cúpulas sindicales burocratizadas. Con ello, se reconoce la preocupación acerca de la relación entre cúpula sindical y bases, el verticalismo de la conducción, la libertad sindical, la postura pro-empresarial, entre otras cuestiones. En el ámbito académico, por su parte, encontramos algunas caracterizaciones de UATRE, que si bien difieren de su inserción en espacios productivos agrícolas encuentran puntos en común. Para el caso de trabajadores del limón, Aparicio y Alfaro (2001) la definen como un sindicato que “no parece facilitar el surgimiento del discurso colectivo del derecho ni posibilitar la construcción de la lucha gremial” (pp.15). En el estudio sobre trabajadores de yerba mate, la orientación de UATRE es señalada como legalista, asistencialista y poco partidaria de las acciones directas (Rau, 2002, 2004). También es caracterizado como parte del modelo “tradicional” de sindicalismo, corporativo y centralizado, preocupado por consolidarse como un sindicato “prestador de servicios” (Trpin, 2008); o como un sindicato cuyo liderazgo se constituye como pro-empresarial, aunque no homogéneo (Etchemendy, 2011), en referencia a los casos de las seccionales de Tucumán y Río Negro donde la participación sindical y activismo de los trabajadores, desde 2005 hapropiciado protestas por mejores salarios y condiciones de trabajo estableciendo puntos de inflexión con periodos anteriores (Rau y Trpin, 2009; Egan 2009, Rau, Trpin, Crespo Pazos, 2010).

La preocupación sobre la capacidad de estos sindicatos de dar respuestas a los problemas de estos trabajadores se vuelve fundamental. En tanto que analizar las características de estos sindicatos, nos permite entender las particularidades que adquieren las formas de resistencia de éstos asalariados que trabajan en ámbitos agrarios. De modo que intentaremos dar cuenta de la estructura organizativa formal y las estrategias gremiales en relación a las negociaciones laborales, que incluye las concepciones sindicales, además de la concepción que reconstruyen sobre su par gremial opositor.

4.1 Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE)

⁵ A nivel teórico e histórico general se ha polemizado sobre las distintas visiones acerca del sindicato. Si tomamos por ejemplo los escritos de Antonio Gramsci encontramos tanto en el *L'Ordine Nuovo* (LON) y como en los de *Quaderni del carcere* (QC), una importante reflexión al respecto. Para una mayor sistematización teórica-analítica dentro del marxismo sobre las visiones pesimistas y optimistas acerca de los sindicatos ver Richard Hyman, *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México. Era. 1978 (1971).

Si examinamos la estructura organizativa nacional de este sindicato podemos observar las implicancias de la dinámica nacional sobre la regional⁶. De modo que la organización sindical local de UATRE se comprende en profundidad al analizar la organización institucional representativa a nivel nacional⁷.

La UATRE es la única entidad con personería gremial de alcance con 30 delegaciones zonales en todo el país. Se funda como “Unión” en el año 1988, por resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTSS), teniendo como antecedente la Federación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (FATRE), creada en 1947. Este sindicato representa formalmente a trabajadores y trabajadoras de 170 actividades del sector rural en todo el país, con 448 seccionales en las diferentes provincias. Según las estadísticas de UATRE, el trabajo no registrado de los empleados rurales sería de aproximadamente del 42%, mientras que para el MTSS, en cambio, afirma que superaría el 60% y en algunas provincias alcanzaría el 90% (La Nación, 11/02/2011). A partir de la década de los '90, la UATRE empieza a consolidarse como sindicato nacional de trabajadores agrícolas y se vuelve fundamental en el proceso de reestructuración productiva agraria. Como entidad de primer grado, integrante de la CGT y con retórica peronista, UATRE inicia un proceso de construcción hegemónica -en términos de Gramsci (2002)⁸ como un equilibrio entre el ejercicio de la coerción y la construcción de consensos- que radica en conseguir concesiones para demandas históricas del sector, además de reestructurar y aumentar sus recursos organizativos e institucionales⁹. Durante los años '90 dicha organización incrementó la cantidad de afiliados, y consolidó su estructura organizativa y de servicios. Un rasgo del modelo sindical argentino, es que la normativa legal delega la responsabilidad a las organizaciones sindicales de la administración de los fondos de salud. En este sentido, el sistema de obras sociales sindicales genera la posibilidad para las organizaciones gremiales de ejercer control sobre grandes cantidad de dinero, al mismo tiempo, que las prestaciones de salud se vuelven centrales en la configuración de la relación con los trabajadores, al igual que otras prestaciones de servicios sociales¹⁰.

⁶De modo que permite visualizar los espacios institucionales que existen para la observación de instancias de democracia interna, que estimule la participación del colectivo obrero en las tomas de decisiones sobre su organización y métodos de acción.

⁷Aun cuando el accionar de la conducción nacional tradicionalmente provenga y se haya desarrollado en la zona pampeana, particularmente en las provincias de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe.

⁸En palabras de Gramsci: “El hecho de la hegemonía presupone indudablemente que se tienen en cuenta los intereses y las tendencias de los grupos sobre los cuales se ejerce la hegemonía, que se forma un cierto equilibrio de compromiso, es decir, que el grupo dirigente hará sacrificios de orden económico corporativo, pero es también indudable que tales sacrificios y tal compromiso no pueden concernir a lo esencial, ya que si la hegemonía es ético-política no puede dejar de ser también económica, no puede menos que estar basada en la función decisiva que el grupo dirigente ejerce en el núcleo rector de la actividad económica (2002:385).

⁹ En 1999 se sanciona la Ley nacional 25.191, que crea la “Libreta de Trabajo Rural” con el objetivo de registrar diferentes aspectos de la contratación de los trabajadores rurales. Asimismo dicha ley crea el RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores) que se instituye como un organismo encargado del cumplimiento de la libreta y de la recaudación mensual de los empleadores - 1,8% sobre la remuneración de cada trabajador- destinada al financiamiento del mismo, y a la prestación por desempleo (Bronzo y Luparia, 2001). Desde su creación funciona como organismo autárquico público pero no estatal. En la actualidad dicha entidad pasa ser un organismo público estatal, denominándose RENATEA, según la ley 26.727 Régimen Nacional de Trabajo Agrario (“Nuevo Estatuto del Peón Rural). Hasta el 2011, el directorio del RENATRE estaba conformado por cuatro representantes de las entidades patronales- Sociedad Rural Argentina (SRA), Federación Agraria Argentina (FAA), Confederación Intercooperativa Agropecuaria Cooperativa Limitada (CONINAGRO), y Confederaciones Rurales Argentinas (CRA)-, y cuatro de la asociación de trabajadores rurales con mayor representatividad nacional de la actividad, la UATRE.

Denuncias posteriores por mal manejo de los fondos comprueban que el RENATRE tercerizaba las inspecciones y capacitaciones laborales a una empresa privada por alta sumas de dinero (Página 1201/08/2012).

¹⁰ La Obra social del Personal Rural y Estibadores de la República obra social (OSPRERA) es dirigida desde 1995 por el actual secretario general de UATRE. Desde su conducción los esfuerzos se

En el vértice de la estructura organizativa está el Secretariado Nacional, que está conformado por secretarios generales de distintas seccionales, que son elegidos y forman parte de distintas secretarías; estableciéndose un Secretario General, un Secretario Adjunto, un Secretario de Finanzas, un Secretario de Organización, un Pro-Secretario de Finanzas, un Secretario de Acción Social. Junto a la Secretaría de Relaciones Institucionales, la Secretaría de Cultura y la Secretaría de la Mujer que se incorporaron en los últimos años. Luego, vienen las delegaciones provinciales que pueden conformarse con la presencia de más de 10 seccionales o más de 3000 afiliados, que cuenta con un delegado provincial y dependiendo de los afiliados, también de un sub-delegado. Siguen las seccionales, éstas se establecen según los distintos departamentos. Cada seccional tiene su secretario general, un secretario adjunto, un tesorero, un secretario de actas y un secretario de acción social titulares, junto a cuatro vocales. En la base de la organización están los trabajadores afiliados. Los afiliados eligen por voto directo a los nueve miembros de las comisiones de la administración local –la seccional-. En las listas participan sólo afiliados argentinos y extranjeros legalizados, éstos últimos pueden figurar a partir del 3° puesto en la lista. Además, en las n listas locales se eligen los congresales que participarán en la elección nacional. La renovación del Secretariado Nacional se realiza cada cuatro años a través de voto de congresales. La cantidad de congresales que participan es proporcional a la cantidad de afiliados, de 100 a 500 corresponde 1; y de 500 a 1000 corresponde 3 congresales (Trpin, 2008). La UATRE no escapa a un rasgo muy propio de las uniones sindicales, su funcionamiento fuertemente verticalista, que se visualiza en una notable concentración del poder, que se combina con una recaudación centralizada. En los últimos años, según el declaraciones de dirigentes del sindicato tiene más de 800.000 afiliados en todo el país (La Nación, 12/02/2011), mientras que otras fuentes provenientes del MTSS, se refieren a 100.000 afiliados (Diario Junio, 03/10/2010). Así como es importante considerar la conducción nacional de UATRE para entender la dinámica local, también es importante analizar las estrategias gremiales de las distintas seccionales de dicho sindicato; ya que varían dependiendo de las distintas estructuras productivas regionales y de las distintas experiencias históricas de organización y lucha.

4.1.2 UATRE: Delegación Entre Ríos, seccional Concordia

En la provincia de Entre Ríos existe una delegación provincial que tiene asiento en Paraná, con un delegado de la provincia y un sub-delegado en la seccional de Concordia. En total hay 14 seccionales provinciales.

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

En Entre Ríos (y Corrientes), la UATRE tiene la representación de los “trabajadores de quinta” de la actividad citrícola, que excluye los de cosecha y empaque. En general, los puestos de dichos asalariados se vinculan con tareas de plantación, cura y poda, no trabajan todo el año sino temporalmente, mientras el peón general, los tractoristas, por ejemplo, suelen ser contratados de modo permanente. De allí que se sostiene que en la actividad citrícola, la UATRE es el sindicato de “trabajadores de planta permanente”. En general, éstos trabajadores han residido en los establecimientos productivos. Sin embargo, en el último tiempo, se observa una tendencia a trasladarse a localidades dentro espacios rur-urbanos¹¹, o en las ciudades más cercanas a las explotaciones productivas.

concentraron en la reestructuración de la obra social, conocida anteriormente como Instituto de Servicios Sociales para las Actividades Rurales y Afines. (ISSARA)

¹¹Aquí entendemos por “rur-urbano”, como zona habitada, con barrios aislados, con urbanización parcial o discontinua (Crovetto, 2010).

En los establecimientos agropecuarios de la zona, según informa un diario local, la inmensa mayoría de los trabajadores “formales” no están afiliados al sindicato (Diario Junio, 03/10/2008).

Se desconoce la cantidad de trabajadores asalariados ocupados en el complejo agrícola, en general, y las cifras de las fuentes son relativas y hasta dispares. Asimismo, el sub-delegado provincial de UATRE, afirma que si bien existen altibajos porque las tareas de esos trabajadores no se realizan todo el año, estimó alrededor de 4.000 trabajadores dentro de la actividad citrícola regional, y entre 8.000 y 10.000 de trabajadores de la actividad dentro del ámbito de actuación de la seccional.

La UATRE, seccional Concordia, se presenta alineada a la conducción nacional del sindicato, en entrevistas a dirigentes gremiales locales se reivindica al actual secretario general, “el compañero Gerónimo Venegas”¹², cuya foto se visualiza al entrar a las oficinas de la institución sindical. Por las características propias de su organización, la conducción de UATRE a través de las relaciones de integración, desde su constitución, con las patronales y el Estado, ha constituido una tendencia sindical hegemónica que privilegia la estrategia de la negociación antes que el desarrollo de estrategias confrontativas. Se delimitándose en más ocasiones como un sindicato contenedor de conflictividad asalariada (que no excluye procesos de resistencias de trabajadores agrarios de distintas delegaciones y seccionales).

En esta zona ha funcionado la Comisión Asesora N° 3 integrada por representantes de UATRE y las organizaciones patronales (la FAA es la más nombrada en las entrevistas). Esta comisión acuerda, resuelve mientras el MTSS de cada región homologa dichos acuerdos que, luego, son refrendados por la autoridad nacional, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)¹³.

En el caso de los trabajadores del citrus, no hay un convenio de trabajo específico para quienes se dedican a tareas de plantación y mantenimiento en la actividad citrícola, aun ésta siendo histórica en la región. Para el año 2006 la dirigencia de la seccional UATRE Concordia, presentó un anteproyecto de convenio de trabajo que hasta la fecha no se ha concretado. Las negociaciones al respecto han quedado trabadas en la definición de las categorías laborales. UATRE presentó una categorización, pero las asociaciones patronales realizaron otra, entre las cuales no hubo acuerdo. El sector patronal se opuso a que las categorías estén tan explícitas como lo propuso el sindicato. Lo que pone de manifiesto la inacción y la falta capacidad de presión del sindicato frente a las asociaciones patronales, sobre un convenio específico para los trabajadores del citrus. Hasta el momento no posee ninguna normativa que reglamente condiciones de trabajo y salarios específicos para los trabajadores que se dedican a tareas de mantenimiento, pautándose lo que resuelve la CNTA a nivel nacional, sin atender a las particularidades de los trabajadores de dicha estructura productiva regional. La ausencia de un convenio específico, pone de manifiesto la situación de indefensión de los trabajadores por parte del sindicato, por no avanzar sobre una normativa que regule las condiciones de trabajo.

Si bien existe un imaginario social que identifica a los trabajadores de mantenimiento como planta permanente, las condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores – que realizan tareas de poda por ejemplo- se caracterizan por trabajos cada vez más eventuales, y formas de pago “a destajo”.

Si tenemos en cuenta las prácticas gremiales en relación a las medidas de acción directa, como la existencia de movilizaciones o huelgas, no se han encontrado registros, ni se reconoce por parte de delegados de la seccional formas colectivas de acción trascendentes

¹²Su actual Secretario General conforma el Secretariado de la CGT (Confederación General del Trabajo) y es titular de las 62 Organizaciones Peronistas. Venegas, esquilador devenido en dirigente gremial de la provincia de Buenos Aires, asumió como Secretario General de la UATRE el 28 de diciembre de 1991. Desde entonces, hace más de 20 años, se mantiene en dicho cargo.

¹³Del organismo nacional, la Comisión Nacional Trabajo Agrario (CNTA), dependen Comisiones Asesoras Regionales (CAR). Éstas son unidades de negociación regional de menor ámbito territorial con asiento en las todas las provincias. Son comisiones representativas de las distintas producciones agrarias específicas que componen las economías regionales. La Resolución CNTA N° 2 (de fecha 20 de diciembre de 2011), establece un nuevo esquema de regionalización, Entre Ríos tiene una Subcomisión Asesora Regional, que forma parte de la Comisión Asesora Regional PAMPEANA.

protagonizadas por “trabajadores de quinta” en la actividad. Se declara que pueden suscitarse algunos conflictos en el interior de alguna empresa, pero “*se llega al verano sin haber conflicto*”; y de esto se desprende la concepción sindical, ya que en caso de conflicto el delegado de la seccional afirma: “*Para eso estamos, para equilibrar el movimiento del trabajador con el patrón*” (Entrevista con delegado provincial de UATRE). Una concepción sindical influenciada por el ideario del compromiso y armonía entre el empresariado y los trabajadores, donde queda establecido que lo primero es agotar las tratativas de conciliación.

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

Como estrategia gremial el dirigente reivindica, por su parte, las actividades dedicadas a la capacitación en el Instituto de Capacitación y Empleo, es decir, en la formación sobre legislación, sobre cuidados, sobre seguridad e higiene.

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

Las actividades como son los cursos de capacitación que impulsa y organiza UATRE han surgido como consecuencia de la implementación de normas de calidad, sobretudo, en empresas que producen para exportación. De esta manera, se ha establecido una coordinación entre el sindicato y el sector exportador para lograr formar trabajadores que cumplan con las exigencias de los controles de calidad.

Con respecto a la participación de los trabajadores en los establecimientos productivos se registra la ausencia de UATRE en las quintas, ya sea por no encontrarse la presencia de delegados, o por no encontrarnos con trabajadores que tengan vínculo y/o conocimiento del sindicato de la actividad, aún así los dirigentes locales han sostenido la existencia de delegados gremiales en las quintas. Y en el caso de que tuvieran presencia en las quintas, el accionar de los delegados se asocia a formalidades acerca del cobro de los salarios y sus requisitos, acudiendo a la seccional para asesoramiento formal. De esta manera, la práctica gremial se reduce alrededor de una orientación asistencialista, jurídicista y de ofertas de servicios a los afiliados.

La no presencia sindical de UATRE en los establecimientos productivos se acentúa si tenemos en cuenta lo que sucede en la actividad del arándano, cuya cosecha se inicia terminada la temporada de cosecha del citrus, producto de la diversificación de la estructura productiva agraria de la ciudad de Concordia. Al ser el trabajo de cosecha y empaque de arándanos continuación de la principal actividad frutícola, el citrus, encontramos trabajadores que se desempeñan en ambas actividades; tanto en la cosecha como en el empaque, éstas comienzan a mediados de octubre hasta noviembre, cuando disminuye la demanda de fuerza de trabajo en el citrus. Así, desde que se inició la actividad del arándano, UATRE ha obtenido la representación de sus trabajadores, en todas sus etapas, mantenimiento de plantas, cosecha y empaque. Bajo el convenio marco de la resolución N° 39/2005 se negoció los salarios para éstos trabajadores, homologados legalmente por CNTA. Según afirma el secretario de UATRE en una entrevista, “*(…) en el 2005, había 700 trabajadores de la actividad del arándano, y para el 2007, ascendían a 7000*”. UATRE ha sostenido que el encuadre gremial de los “arandaneros” -de todas las etapas productivas- les corresponde argumentando que el sindicato local, el SOF, solo representa trabajadores de cosecha y empaque de frutas cítricas, y no incluye otras plantas. No obstante, UATRE, ha sido cuestionado no solo por la dirigencia del SOF, sino por los propios trabajadores que no se consideraban ser legítimamente representados por UATRE, ni por el SOF. En un diario local, hacen referencia sobre la opinión de los trabajadores al respecto de los

dos sindicatos: “(...) en estos años ni el sindicato de UATRE, ni la Fruta han estado a la altura de las circunstancias, no han defendido bien al trabajador” (Diario Junio, 20/02/2009).

De este modo, dicho cuestionamiento y la disputa que se abre entre estos sindicatos, permite una *vacancia de representación* que desencadenará en un proceso embrionario de organización y formación de delegados de trabajadores de arándanos, por fuera de la estructura de ambos sindicatos. Dichos trabajadores, algunos con antigüedad laboral en el citrus, desarrollan medidas de acción directa, sobre todo ante la falta de respuesta de éstos frente a su condición de desocupados cuando finaliza la zafra de ambas actividades frutícolas.

4.2 Sindicato Obrero de la Fruta

El Sindicato Obrero de la Fruta es una entidad de primer grado que se funda en septiembre de 1944. Según la resolución ministerial N° 1103-1961 se registra su personería gremial en diciembre de 1961. Desde sus inicios, la actuación geográfica de dicho sindicato son las localidades de las provincias de Entre Ríos y Corrientes vinculadas con las actividades citricolas. Dicho encuadre gremial comprende a todos los trabajadores de recolección, manipuleo, empaque y transporte a plaza de frutas cítricas, como también las operaciones de carga y descarga de las mismas durante todo el proceso y mantenimiento de las máquinas utilizadas. No cubriendo el personal directivo jerárquico y administrativo de las empresas, capataces y encargados con ejercicio de facultades disciplinarias de aquellos establecimientos dedicados a la producción y/o comercialización de frutas cítricas.

En el Acta Fundacional N° 1 de dicho sindicato, según consta en los registros, encontramos referencias sobre la reivindicación de la figura política del presidente Juan Domingo Perón, definiendo la orientación política y la identidad peronista de los dirigentes fundadores del sindicato.

La organización institucional se estructura a partir de los rasgos generales de los sindicatos argentinos, el sindicato está dividido en una sede central y cuatro seccionales. La sede central está ubicada en la ciudad de Concordia, las demás seccionales están en la ciudad entrerriana de Chajarí, y en las ciudades correntinas de Monte Caseros, Bella Vista, Salada, y Mocoretá. Las distintas seccionales tienen su propia comisión directiva, con sus propios secretario general, tesorero, y secretario de actas. Si observamos la trayectoria de la conducción gremial, encontramos que la conducción anterior a la que asume en el 2004, el secretario gremial, Carlos “Colorado” González, permaneció en el cargo durante 30 años. Se renueva la conducción en el 2004, por una diferencia de 44 votos. Desde entonces, el sindicato tendrá nuevos dirigentes que quieren distanciarse de la vieja conducción anterior, pero reproducen prácticas gremiales verticalistas. En el SOF se renueva la conducción en el 2004. La vieja conducción pierde las elecciones a manos de la Lista Blanca por una diferencia de 44 votos. Desde entonces, el sindicato tiene nuevos dirigentes que quieren distanciarse de la antigua conducción anterior. Pero en el 2008, a partir del fallecimiento del secretario gremial que asume en el 2004, se realizan nuevamente elecciones a las que se presenta una nueva lista que se muestra como continuidad de la conducción “renovada”, pero presidida por Alcides Camejo, actual secretario general. En distintos espacios de comunicación social, como diarios digitales locales, encontramos la promoción de la conducción bajo el logo del sindicato con la inscripción “gestión Camejo”. De esta manera, queda ilustrada la centralidad de la figura y la personalidad del dirigente en el desempeño de la institución gremial; y el intento de construcción de vincular la organización sindical a su actual secretario general como líder. En este punto es interesante analizar si esto, a su vez, se refleja en la lógica institucional que ha sido por décadas verticalista, en tanto mantenía una institucionalidad desde abajo limitada (espacios de participación y deliberación reducidos), manteniendo la concentración de autoridad desde arriba.

El estudio de Tadeo, Palacios, Torres (2006) realizado en el período 2001-2005, señala al respecto de la visión de los trabajadores zafrales sobre el SOF, una valoración negativa de los dirigentes gremiales frente a los reclamos:

“(...) unos perciben que existe un interés por negociar con los empleadores más que defender los intereses de los trabajadores, otros perciben una situación de debilidad del sindicato frente al sector empresarial. (...) No propicia un espacio que permita hacer visible los problemas comunes que

afectan a los cosecheros, no los reúne para debatir y acordar determinadas acciones; en suma, no facilita la organización de los afiliados en un colectivo capaz de reclamar por aumentos de salario, incumplimiento de pago del salario indirecto, inestabilidad laboral y falta de beneficios sociales” (Tadeo et al, 2006:85).

La representación de los trabajadores en los establecimientos está reglamentada por el CCT N° 217, que se rige por el artículo N° 45 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551. En nuestras entrevistas realizadas a trabajadores se encuentran situaciones en las que si bien confirman la presencia de delegados en sus lugares de trabajo, principalmente aquellos contratados en empresas grandes, la representación de éstos se encuentra cuestionada. La figura del delegado asociado al sindicato aparece entre los trabajadores como contraria, una actitud entre la desconfianza y descrédito de su accionar en su defensa.

Sobre la concepción de sindicato en la retórica de la dirigencia actual, aparece muy fuerte la idea de sindicato como prestador de servicios en crecimiento, que lucha por las negociaciones de paritarias, y lleva adelante acciones de inspección laboral en los establecimientos productivos.

En este sentido, se tiene una concepción sindical vinculada a la prestación de servicios como el de la obra social, la cantidad de afiliados se vincula con los prestadores de dicho servicio, los afiliados son entendidos como “socios”. En reiteradas ocasiones el afiliado y el socio son utilizados como sinónimos. Una de las variables de comparación que establecen con UATRE es entre OSPRERA y la OSPAF (Obra Social de Personal de la Actividad Frutícola). Si bien reconocen la diferencia que implica en recursos, infraestructura y en nivel de socios por carecer de cobertura médica a nivel nacional, sanatorios, edificios propios, y médicos auditores, reconocen su desarrollo como obra social sindical: “*Nosotros tenemos un caudal bueno, digamos, pero no es un cantidad importante de socios que tenemos, si tenemos 10.000 socios, afiliados no podemos ir a competir con número con UATRE, que tiene en todo el país*” (Entrevista Secretario de Actas).

El discurso sobre “*darle beneficios a los afiliados*”, es el recurso convocante al que más apelan, además del asesoramiento gremial. Si bien la dirigencia muestra distancia con respecto a UATRE, también orientan sus prácticas gremiales hacia el asistencialismo, juridicismo y el ofrecimiento de servicios.

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

La dirigencia del sindicato se muestra como parte de las inspecciones y se constituye como referente de denuncia e impulsor de las mismas. Esto según la dirigencia del SOF los diferencia de UATRE, y los diferencia como gestión dentro del mismo sindicato. Para la conducción del SOF, “*RENATRE sólo hace que prolifere el trabajo en negro*” (Diario Junio, 22/11/2011). La intención de diferenciarse de UATRE genera una identidad que se presenta desde la oposición. Se adjudican una vinculación distinta con los trabajadores y también con respecto a la vinculación con el poder político del secretario general de UATRE décadas atrás. Al respecto, un dirigente del SOF declara en un diario local: “*(...) manejaba mucho al sector político, le aprobaban leyes y en esas aprobaciones salió el RENATRE entre gallos y medianoches*” (Diario Junio, 22/11/2011).

Los dirigentes locales actuales describen la relación con UATRE como tensa, agudizándose a partir de la introducción de la producción de arándanos por la disputa de la representación gremial de cosecheros y operarios de empaque. Desde el 2005, comenzó el conflicto por el encuadramiento, y aunque la personería gremial del SOF contemplaba a asalariados de frutas cítricas específicamente, no consideraban que ello fuera un impedimento para incorporar gran caudal de trabajadores dentro de su gremio. También sostenían el derecho de agremiar a los trabajadores del arándano por la identificación entre el sindicato y el trabajador de la fruta.

Dicha actividad demanda gran cantidad de fuerza de trabajo, y ello impacta fuertemente en las expectativas de la dirigencia de ambos sindicatos con respecto a los beneficios recaudatorios que implica a las instituciones gremiales. Una acusación de la que se atribuyen

ambas dirigencias. La dirigencia del SOF hizo pública su opinión sobre la insistencia de UATRE de conservar la personería gremial de los trabajadores del arándano en comunicado oficial en el diario local:“(…) *le invitamos a que piense primeramente más en los derechos de los trabajadores y menos en su ánimo recaudatorio que a la postre parece ser el único objetivo que le anima en esta instancia*” (Diario Junio 30/03/2012).

El SOF realiza al menos dos compulsas que son favorables, UATRE sigue cuestionándola, solicita apelación, y se da a lugar, continuando así el litigio en la actualidad. La comisión actual cambia el Estatuto del SOF, amplía el encuadre gremial no sólo para asalariados de cosecha y empaque de producciones cítricas, sino también para arándanos y otras frutas, pero no consigue la personería gremial. En el año 2011, se realizó un acuerdo entre la entidad empresaria de la actividad del arándano, la Asociación de Productores de Arándanos de la Mesopotamia Argentina (APAMA) y el SOF, como primer intento de negociación de escalas salariales, pero quedó sin efecto, manteniéndose la representatividad formal de UATRE para la negociación de salarios y condiciones de trabajo.

Además, la confrontación con UATRE, tiene su correlato a nivel nacional, mientras el SOF en el “conflicto del campo” en el año 2008, se mostró como opositor a las entidades patronales que cortaban la ruta, por impedirles cruzar los camiones de fruta, y a favor de la resolución N°125¹⁴ y del gobierno nacional que la impulsó, UATRE, por su parte, mantuvo una posición opositora de la resolución durante el conflicto, y apoyó a las distintas entidades patronales. Los dirigentes del SOF en aquel momento decidieron ir a desalojar la ruta en Gualaguaychú, argumentando que al no dejar pasar los camiones con fruta, almacenadas en cámaras que tienen alrededor de 4 a 5 horas para llegar al puerto de la ciudad de Campana (provincia de Buenos Aires), los dueños en los empaques decidían que no se trabajara. La posición del SOF en palabras de un dirigente frente al corte de ruta de productores en el 2008 es la siguiente: *“Nosotros necesitábamos trabajar, necesitamos exportar, bueno vamos, vamos a abrir cancha como quien dice, y peleamos y los camiones de fruta pasaron (...) ¡Acá pasan los camiones de fruta, con lo demás hagan lo que ustedes quieran!* (Entrevista a Secretario gremial).

Este mismo episodio fue un recurso, que les permitió “marcar la cancha”, otorgarle notoriedad al secretario general del gremio, y constituirse en referente del gremio local, frente a la indiferencia en el campo político provincial. La legitimidad del reclamo actuó sobre la necesidad del trabajo genuino, y eso les resultó efectivo frente las entidades estatales provinciales que apoyaban la política del gobierno nacional. Asimismo, la afirmación de “necesitamos trabajar” acompañada de “necesitamos exportar” no implica una confrontación con el sector patronal, ya que señalan una coincidencia de intereses entre el sindicato y los sectores de capital en el crecimiento de economía regional vinculada al citrus. En este sentido, dicha acción que puso de manifiesto los intereses específicos de la estructura sindical como organización gremial – en términos de legitimidad- diferente a acción directa que implica participación de las bases, y defensa de sus intereses como trabajadores del sector en dicho conflicto agrario más amplio, independientemente de las patronales. Consideramos que lo que estaba en juego era la visibilidad de la conducción del gremio y la posibilidad de construcción de consensos.

4.3 Negociaciones...y ¿Conflictos?

Si bien ambos forman parte de la CGT y se identifican peronistas, fueron adquiriendo lineamientos políticos que podrían manifestarse en una relativa diferencia de estrategias sindicales y políticas de negociación y de participación. Los dirigentes de SOF, hacen esfuerzos por diferenciarse de UATRE, en que lo describen *“como un gremio esponja, con mucho poder, un gremio grande, que tiene muchas conexiones”*(Entrevista a secretario gremial). Afirman que UATRE, no tiene vínculos con los trabajadores y cuestionan cómo se establecen las escalas salariales, a diferencia de ellos. Cuestionan la intervención de UATRE, en las Comisiones

¹⁴La resolución N° 125 fue impulsada por el gobierno nacional, establecía un nuevo esquema de aranceles a las exportaciones de los principales commodities. La resolución pretendía limitar las ganancias extraordinarias provocadas por el alza de precios de estos productos en los mercados internacionales, a la vez, que reforzar el superávit existente en las cuentas públicas.

Asesoras Regionales, donde se pautan los salarios, y se llega a acuerdo sin encuentro y debate con los trabajadores.

Retomando los que hemos dicho más arriba, en la actualidad los trabajadores de la actividad citrícola encuadrados en UATRE (encargados de “tareas de mantenimiento”) no tienen negociaciones paritarias ni tampoco convenios específicos que regulen condiciones y salarios de sus trabajadores. La inacción de UATRE con respecto a esta cuestión favorece y refuerza la imagen que el SOF realiza de UATRE, potenciando la distancia, que les permite presentarse como un sindicato con vínculos más cercanos con las bases. De modo que, sobre la posibilidad de “mayor representatividad” se sostiene la disputa entre éstos sindicatos.

Las negociaciones por salarios en las que interviene SOF se realizan en una mesa paritaria en una dependencia del Ministerio de Trabajo con las distintas asociaciones empresariales y sus respectivos presidentes: Asociación Citricultores de Concordia, Asociación Citricultores y Empacadores de Chajarí, Asociación Citricultores y Empacadores de Federación, Asociación de Citricultores de Villa del Rosario, y Cámara de Exportadores del Citrus del NEA.

El CCT N° 217/93 vigente para trabajadores de cosecha y empaque dentro de la actividad citrícola, establece medidas flexibilizadoras de los procesos y de las relaciones de trabajo. Desde 1992 hasta 2004 no se llevaba a cabo un llamado a discutir convenciones colectivas de trabajo y negociaciones paritarias. Al respecto, la estrategia del SOF ha sido caracterizada como“(…) una conducta de subordinación ante la presión que ejerce el sector empresarial” (Tadeo, et. al, 2006). La conducción que asume en el 2004, al ingresarse encuentra con un proceso de paritarias en marcha, producto de una política de Estado, que promociona el Consejo del Salario, como instancia de compromiso en la relación tripartita Estado-sindicato-empresario. Las reuniones entre dicho sindicato y la patronal se han limitado a discutir y negociar escalas salariales, sin llegar a otros aspectos del convenio.

Al mismo tiempo, se producen negociaciones en los establecimientos productivos, sea en las plantas de empaque o en las quintas. Las negociaciones se realizan por productividad, las realiza el delegado gremial, mediante consultas pautadas con el secretario gremial, el prosecretario o el secretario adjunto, dependiendo la disponibilidad de éstos dirigentes.

En el periodo de postconvertibilidad, no se han registrado grandes medidas de fuerza de los trabajadores de la cosecha y/o del empaque, ni de los “trabajadores de quinta” de la actividad citrícola. Desde las dos dirigencias de los sindicatos se afirman la no existencia de “grandes huelgas, o grandes medidas”. La dirección SOF testifica, que desde la comisión asumió en el 2004, no se toman medidas de fuerza grandes. Como se dijo, desde la vigencia del CCT N° 217/1993 los salarios habían estado congelados. Es a partir del 2005, que se inician nuevas negociaciones por salarios y se restablece la mesa de paritarias. Un miembro de la comisión directiva del SOF atestigua al respecto de las negociaciones paritarias, y la posibilidad de conflicto: *“Nosotros ahora no, primero van los paritarios nuestros, se juega un poco con el tire y afloje, vemos donde se va a cortar la piola, y bueno ahí ya...”* (Entrevista secretario gremial del SOF).

Frente a las negociaciones priorizan y propician el “diálogo” a medidas de acción directa, solamente utilizando la amenaza de paro de la actividad cuando se están negociando las escalas salariales. En este sentido testifican *“(…) no hemos tenido mayores conflictos con la masa de trabajadores contra las empresas, no porque la verdad que siempre el diálogo prevaleció ante una medida de fuerza”* (Entrevista a secretario gremial). A su vez, con respecto a la intervención de sindicato en la relación entre empresarios y trabajadores, afirman lo siguiente: *“Está el empresario, el trabajador, el sindicato, nosotros que somos del medio y tratar de conseguir sin salirnos de la raya de los trabajadores”* (Entrevista al secretario gremial del SOF). En esta afirmación aparece una concepción de sindicato de mediador, de moderador que confluye con el ideario, presente en UATRE, de compromiso entre el empresariado y los trabajadores, de conciliación de clases, donde la gestión del sindicato destaca su capacidad de diálogo y mediador.

Los aumentos salariales, que se conforman por jornal y varían según categoría, han aumentado en los últimos años, esto tiene un correlato con la expansión de la actividad y su orientación exportadora en el periodo de post-convertibilidad. El secretario general con respecto a los cambios en los ingresos de los trabajadores afirma: *“no te digo que están como para*

aplaudirlos y que tienen un salario allá arriba acorde con la canasta familiar, pero saben que ellos tienen un salario más o menos estable y ellos con productividad saben que levantan el salario mínimo, vital y móvil que nosotros tenemos". Al respecto de estos aumentos registrados -que fueron variando entre un 20 a un 30% de modo escalonado según los años a partir del 2005- se debe tener en cuenta la extendida flexibilización de la inserción laboral que tiene como la consecuencia la precariedad de las modalidades de contratación, debido a la tercerización del trabajo. Para el año 2010, en el mercado de trabajo frutícola intervienen al menos 52 empresas de servicios de cosecha, sólo dentro de las registradas en la dependencia de la Secretaría de Trabajo en la ciudad de Concordia (Diario Junio, 11/11/2010). Como dijimos, la intermediación laboral tiene fuerte incidencia en las posibilidades de desarrollar formas de organización y de lucha. En este sentido, el aumento de salarios no se efectiviza por la tercerización de la fuerza de trabajo mediante "agencias de servicios" o "contratistas". Según los mandos medios de las empresas citrícolas, a los intermediarios laborales se les encarga el trabajo de cosecha y en un porcentaje que varía alrededor del 40% en el empaque. Estos agentes intermediarios incluyen una amplia gama de situaciones que van de trabajadores no registrados, registrados parcialmente, y trabajadores registrados, que incluye salarios que no respetan el pago por jornal, sino "a destajo" ("por tanto"); profundizando así empleos informales y precarios, y con ello, la fragmentación del conjunto de trabajadores de la actividad frutícola. Al respecto la conducción del sindicato, se ha expresado públicamente en medios locales, pero no ha tomado medidas importantes, privilegiando vías de diálogo y negociación con el sector empresarial para encontrar formas de registrar dichas empresas de servicios.

5 Conclusión

La acción del sindicalismo agrario en la Argentina ha sido históricamente limitada, pero se han desarrollado experiencias concretas de conflictividad asalariada en rubros productivos específicos, donde se han logrado por parte de los trabajadores importantes niveles de movilización y organización. En este trabajo hemos intentando avanzar sobre la caracterización de la intervención de las organizaciones gremiales que han tenido presencia históricamente en la actividad citrícola y en el arándano en los últimos años en la ciudad de Concordia (Entre Ríos).

Con respecto a los sindicatos, hemos aspirado a recorrer algunos de los elementos presentes en los estudios sobre el sindicalismo en la Argentina, a partir de la reestructuración productiva y la aplicación de las políticas neoliberales, que han problematizado distintos aspectos que atraviesan la cuestión sindical: la relación entre los sindicatos y el estado; las orientaciones y estrategias sindicales; la relación entre la direcciones sindicales y las bases. Consideramos necesario incluir dichas variables que cruzan al sindicalismo en términos amplios, en tanto se analizan procesos que forman parte de una dinámica más general, donde las prácticas sindicales en los ámbitos agrarios-rurales no son independientes.

En este trabajo, no se ha intentado realizar un tratamiento profundo de las condiciones estructurales que potencian u obstaculizan las prácticas organizativas de los trabajadores de espacios agrarios y rurales, pero se las ha tenido presente. Dentro de las condiciones que favorecen la organización y acción colectiva de los asalariados agrícolas, en la producción frutícola de la ciudad de Concordia (Entre Ríos) se encuentran a grandes rasgos: la consolidación de la expansión y presencia de las relaciones capitalistas de producción en las actividades agrarias, la creciente importancia adquirida por los complejos agro-industriales -en términos de concentración de trabajadores en los lugares de trabajo-, la utilidad del carácter perecedero de la producción a ser cosechada para iniciativas grupales o individuales de suspensión de la actividad, y los procesos de urbanización de la residencia de los trabajadores agrarios.

Si bien en la actividad citrícola no se han registrado niveles de conflictividad significativos - si tenemos en cuenta que no hemos encontrado acciones colectivas trascendentes- la conflictividad laboral se expresa más bien a través de resistencias laborales de grupos reducidos o individualmente, básicamente sin la motivación de los sindicatos que intervienen en la

actividad: UATRE y SOF¹⁵. Nuestra hipótesis general sostiene que la reestructuración de la actividad productiva citrícola en la ciudad de Concordia provocó cambios en el mercado y en los procesos de trabajo agrario, que potenciaron la flexibilización y precariedad laboral; reforzando los mecanismos de control y disciplinamiento laboral, que junto con el accionar sindical limitado, consecuencia de sindicatos centralizados y burocratizados, no propensos a medidas de acción directa, promueve la contención de las luchas abiertas entre las clases, capitalistas y trabajadores. Las estrategias de las organizaciones se configuran alrededor de la participación y la negociación, reforzando la idea de sindicato como brindador de servicios y beneficios sociales. En este sentido, la conflictividad obrera frutícola se expresa “subterráneamente”, a través de episodios concretos y puntuales, poco organizados o hasta “espontáneos”, y no siempre colectivo, más bien a nivel de comportamiento individual.

En la actividad citrícola entrerriana, encontramos que en la seccional de UATRE Concordia, la práctica gremial es sumamente limitada. En general los trabajadores de quinta no están afiliados y la presencia del sindicato en los establecimientos no está presente. En este sentido, la dinámica del asesoramiento gremial funciona por demanda individual, se espera que cuando el trabajador tenga un problema se acerque a la seccional. Una dimensión importante que describe a UATRE como organización sindical de los trabajadores citrícolas, es que no ha defendido un convenio colectivo específico que regule salarios y condiciones de trabajo frente a la patronal; permaneciendo como una de las únicas actividades agrarias que no tiene un convenio dentro del área que le compete a la Comisión Asesora Regional. La vinculación con los afiliados se ha basado en la prestación de servicios, específicamente en la obra social, y en la generación de cursos y capacitación a cargo del RENATRE. Consideramos que cuando los intereses de una mayor afiliación de los trabajadores se limitan a la utilización de servicios, el sindicato se sustrae como representante de los trabajadores para convertirse en un administrador de recursos.

Por su parte, el SOF no se distancia de esta forma de construir el sindicato. Frente a su par opositor, UATRE, concentra sus esfuerzos en la construcción de hegemonía a nivel local a partir de las prestaciones de servicios como la obra social, además de la construcción discursiva de un perfil distinto, que les permite considerarse un sindicato “más representativo”. De allí que el protagonismo de la cúpula sindical local muestra su gestión como impulsora de inspecciones laborales en las quintas y en los empaques y de los aumentos salariales en las negociaciones paritarias con las entidades empresarias. Lo cierto es, como hemos dicho, que la intermediación laboral, iniciada en la década de los '90, sigue siendo una práctica muy extendida, que no respeta los pagos por jornal ni los aumentos. Además, éstos tampoco han logrado mejorar el nivel de vida de los trabajadores zafros.

Dentro de las condiciones que dificultan entonces las formas de organización y de lucha, consideramos que intervienen no sólo la presencia de intermediarios en las relaciones laborales y las condiciones de precarización e informalidad laboral, sino la permanente propensión a la burocratización de las organizaciones sindicales. En este sentido, la caracterización de UATRE, como una organización sindical centralizada y burocrática, forma parte de las problematizaciones más generales que afectan al mundo sindical. En el caso de la seccional UATRE Concordia, se caracteriza por la inacción y ausencia del sindicato en los lugares de trabajo. En el caso del SOF, si bien tiene una representación mayor de trabajadores estacionales citrícolas, con mayor presencia sindical en los lugares de trabajo, muestra una dirigencia fuertemente cuestionada por los trabajadores. En las entrevistas a los trabajadores de la actividad citrícola encontramos una actitud de desconfianza hacia el sindicato. Para los trabajadores el sindicato no representa sus intereses, señalando muchas veces la complicidad entre el sindicato y la empresa y la ocupación de cargos de dirigentes sindicales para enriquecerse. Se reconstruye así la figura del sindicalista como “cómplice”, “antidemocrático”, y “aburguesado”. En este sentido, es que adquiere importancia el análisis crítico de la relación

¹⁵Las movilizaciones realizadas por trabajadores zafros durante 2008 y 2009 por la inclusión en los programas de interzafra, organizados por delegados y trabajadores de la actividad del arándano (entre quienes había delegados con experiencias como trabajadores en el citrus), se organizaron fuera de la estructura de los sindicatos, y muy por el contrario, en oposición a las dirigencias gremiales.

entre la dirigencia y las bases, la estructuración de la organización interna de ambos sindicatos, la posibilidad de democracia interna, las concepciones ideológicas-políticas, en tanto a partir de allí también se entiende porque se adopta una estrategia y no otras que puedan hacer frente a las demandas más sentidas como son las extenuantes condiciones de trabajo, la expansión de la tercerización y los exiguos salarios. De modo que estos elementos analíticos se vuelvan ineludibles para analizar la ausencia de la construcción colectiva de estrategias de resistencia de los trabajadores en la citricultura entrerriana.

6 Bibliografía

Aparicio, S. y Alfaro, M. I (2001), “La múltiples negociaciones para acceder al trabajo”, 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

Audisio, N. (2009), “La crisis y su impacto en los trabajadores del arándano”, en *El Aromo*, N° 49, Buenos Aires.

Bacigalupo, R., Meier, G. (2011), “Cambios en el valor del trabajo de los cosecheros de cítricos de Entre Ríos. Del “saber hacer” al “hacer”. Aportes teórico-metodológicos para el trabajo de Extensión Rural. Investigación Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), Concordia. Entre Ríos – Argentina.

Battistini, O. (2002), “Transformaciones culturales en el trabajo y acción sindical. Un juego de intereses contradictorios” en Fernandez, A, (comp.), Sindicatos, crisis y después. Ediciones Biebel, Buenos Aires.

Basualdo, E. (2003), Reformas estructurales y Plan de Convertibilidad durante los '90, en Realidad Económica, N° 200, IADE. Buenos Aires.

Berger, M., Bober, G., y Neiman, M. (2009), “L'Agricolturafamiliare e le prospettive socio-politiche in Argentina”, en Futuro indigeno. La sfida delle Americhe. Educazione all economia dei popoli, Editorial: Jaka Book Referencias, Milan, Italia, p. 233 - 243

Berger, M., Bober, G., Fabio, F., Mingo, E., Neiman, M. (2010), “¿Legalizar la precariedad?: La forma cooperativa en la movilización de la mano de obra en el agro”, en Gross, Cecilia y Berger, Matias (comp), La producción del trabajo asociativo. Condiciones, experiencias y prácticas en la economía social, Ciccus, Buenos Aires.

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

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

Craviotti, C. (coord) (2012), Tramas productivas y agentes sociales en la fruticultura globalizada, Miño y Dávila, Buenos Aires.

Craviotti, C., Palacios, P., Wilches, R. (2010), “La “fortaleza de la producción familiar en un contexto globalizado: los productores cítricos familiares del Río Uruguay, Argentina” en Las agriculturas familiares del Mercosur, Trayectorias, amenazas y desafíos, en Ciccus, Buenos Aires.

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

- Crespo Pazos, M. (2010), “La conflictividad asalariada en la citricultura tucumana argentina durante el período post devaluatorio”, en VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas, Brasil
- Crovetto, M. (2010), “Trayectorias cotidianas rururbanas, el tiempo y la movilidad en la construcción de espacios sociales. El caso del Valle Inferior del Río Chubut, Patagonia Argentina”, en VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas, Brasil.
- Ghigliani, P. (2009), Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina: reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. *Conflicto Social*, Año 2, 2.
- Gramsci A. (2002), *Escritos Políticos (1917-1933)*, Editorial Nacional Madrid, Madrid.
- Gramsci, A. (2003), *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*, Editorial Nueva Visión, Buenos Aires.
- Fernández, A. (2002), “Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas”, en Fernández, A, (comp.), *Sindicatos, crisis y después*. Ediciones Biebel, Buenos Aires.
- Forni, F y Neiman, G (1993): “Los trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina”. En: Moreno Omar (Comp.). *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*. Fundación Friedrich Ebert. Ed: Legasa, Buenos Aires.
- Egan, J. (2009), “Proceso de trabajo y organización obrera en la producción citrícola de Tucumán, 2005-2009”. Ponencia presentada a las II Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político “La crisis y la revolución en el mundo actual. Análisis y perspectivas”, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Etchemendy, S., (2011), “El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave”, en Ciclos de seminarios: El modelo sindical argentino en debate, ASET, Buenos Aires.
- Jaime, J., Vera, L, Díaz Velez, R., Bardomás, S. (2010), “La demanda de mano de obra en citricultura, provincia de Entre Ríos”, en Guillermo (director), *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*, Ciccus. Buenos Aires.
- Montes Cató, J. (2010), “Movimiento obrero y sindicalismo: contradicciones y fases de acumulación de poder durante siglo XX y XXI, en Figari, C., Lenguita P., Montes Cató, J., (2010), *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*, Ciccus, Buenos Aires.
- Montes Cató, Juan y Ventrici, Patricia (2007) "Organización de trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el Subterráneo de Buenos Aires". Cuaderno de Trabajo N° 1. Editores: Poder y Trabajo.
- Muñoz, R (2010), “Fruta podrida. Crisis y represión en la producción de arándanos”, en El Aromo, TES - Boletín n° 11 - Mayo-Junio de 2010.
- Murillo, V. (1997), “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas del mercado en la primera presidencia de Menem”, en *Desarrollo Económico*. Vol. 147. IDES. Buenos Aires. Pp. 419-446
- Murillo, V., (2005), *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas del mercado en América Latina, Siglo XX*, Madrid 2005.
- Novick, M. (2001), “Nuevas reglas de juego en la Argentina; competitividad y actores sindicales”, en Garza Toledo, Enrique (Comp.), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO. Buenos Aires.
- Quaranta, G. Fabio, F. (2001), “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina, *Región y Sociedad*, vol XXIII, núm. 51, pp.193-225, México.

- Quaranta, G. (2009), Caracterización sectorial del Sector Frutícola. Informe final. Instituto Nacional de Educación Tecnológica.
- Rau, V.; Trpin, V.; Crespo Pazos, M. (2010), “La acción colectiva de asalariados agrícolas en territorios con fruticulturas de exportación: los casos de Tucumán y los valles del Río Negro”, en *Realidad Económica*, Buenos Aires
- Rau, V. y Trpin, V. (2009) “El sindicalismo rural en la fruticultura de Río Negro. Diversas expresiones de la acción colectiva”. Ponencia presentada en la I Jornada Nacional sobre Empleo e Ingresos, ASET, Buenos Aires.
- Rau, V. (2009), “La acción colectiva de los asalariados agrícolas. Una revisión de estudios sobre sus características y condicionantes”, *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, No. 31.
- Rau, V. (2009), “Estudio de actualización sobre la incorporación de los asalariados transitorios agropecuarios a un proyecto de inclusión social”; Ministerio de Agricultura, Ganadería, y Pesca, DDR, PROINDER. ISBN 978-987-25244-1-8, en <http://www.proinder.gov.ar/productos/Biblioteca/contenidos/estinv.22.%28ebook%29%20estudio%20de%20actualizaci%C3%B3n%20sobre%20la%20incorporaci%C3%B3n%20de%20los%20asalariados%20transitorios%20agropecuarios%20a%20un%20proyecto.pdf>
- Rau, V. (2004), “Mercado de trabajo y protesta social: los tareferos en el Nordeste argentino”, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 20.
- Rau, V. (2002), “En torno a las movilizaciones recientes de cosecheros de yerba mate en la provincia de Misiones”, en *Razón y Revolución*, Nro. 9, Reedición electrónica.
- Soul, Julia (2006) “Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reconversión Productiva. Un estudio de caso en la Industria Siderúrgica”. Informe final - Concurso <Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Caribe>. Buenos Aires: CLACSO.
- <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/soul.pdf>
- Soul, Julia y Gindin, Julián (2005) “Demandas Salariales y Estrategias Gremiales. Los trabajadores de Rosario (Argentina) frente a la devaluación.”. Ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Tadeo, N (2008), “Calidad y seguridad alimentaria en productos frutihortícolas frescos de exportación: Implicaciones en los procesos laborales de la agroindustria de cítricos dulces de Entre Ríos”, en *Revista Mundo Agrario*, Revistas de estudios rurales, Facultad Nacional de La Plata, Buenos Aires.
- Tadeo, N. (2006), (coord.), *Agroindustria y empleo. Complejo agroindustrial Citrícola del Noreste Entrerriano*, La Colmena, Buenos Aires.
- Torme, M. (2009), “Viejas y nuevas prácticas político-sindicales ante la ofensiva del capital”, en *Revista Conflicto Social*, Año 2, N° 2.
- Trpin, V. (2008), “El sindicato rural UATRE en el Alto Valle del Río Negro ante la reestructuración productiva de la fruticultura”, en *Revista Estudios del Trabajo*, Nro 35, ASET, Buenos Aires.
- Varela, P. (2010), “Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobre que se sostiene la burocracia sindical)”, en *Revista de Historia y Pensamiento Crítico*, Nuevo Topo, N°7, Prometeo, Buenos Aires.
- Vera, L., Paulhe V.; Ciucio J. (2009), *Cadena agroalimentaria de naranja y mandarina en Entre Ríos. Informe regional Entre Ríos, Proyecto específico “Estudio de las cadenas agroalimentarias agroindustriales” de INTA Área Estratégica Economía y Sociología (AEES 2742 2006/2009)*.
- Zapata, F. (1993), *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.

Otras Fuentes

Censo Citrícola provincial 1995 y 2004.

Diario Junio, Varias ediciones 2003-2012.

Diario El Heraldó, Varias ediciones 2003-2012.

Diario La Nación

Diario Página 12

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (MECON)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos (SAGPyA)

Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA)