Instituto de Investigaciones Gino Germani
VII Jornadas de Jóvenes Investigadores
6, 7 y 8 de noviembre de 2013
Nombre y Apellido: Silvestre Pascual Pereyra
Afiliación institucional: Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG), Facultad de Ciencias Sociales, UBA
Facultad de Humanidades y ciencias Sociales Universidad Nacional de Misiones (UNaM)
Correo electrónico: silvestre822001@yahoo.com.ar
Eje problemático propuesto: Eje 6- Espacio Social, Tiempo y Territorio.

Título de la ponencia: La cosecha de Yerba Mate realizado por asalariados urbanos

Resumen

El empleo en la cosecha de yerba mate tiene características distintivas de naturaleza precaria. Los estudios precedentes y las condiciones objetivas de contratación observables permiten sostener esta hipótesis. Un trabajador con residencia urbana se traslada de manera itinerante a realizar la cosecha a los yerbatales durante 6 meses al año, alternando condición de ocupado y desocupado respectivamente.

Teniendo en cuenta que los mercados constituyen instituciones, en tanto son sostenidas y reguladas por normas sociales que trascienden la ley de la oferta y la demanda, es posible introducirnos hacia el interior de las mismas e identificar segmentaciones y características sociales propias y que permite a la industria yerbatera contar con el contingente necesario para levantar la cosecha que sigue realizándose manualmente, con escasa mecanización.

Algunos cambios al interior de este mercado de trabajo pueden considerarse productos de la flexibilización de las normas reguladoras en los años 90 del siglo pasado, pero fundamentalmente relacionada a la necesidad del sector empresario tendientes a disminuir las diferencias entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción, con el objetivo de reducir los costos y elevar ganancias.

Introducción

En Argentina la cosecha de yerba mate se desarrolla en la provincia de Misiones y norte de Corrientes. Este constituye el mercado laboral en que se desempeña el Tarefero (asalariado en la cosecha de Yerba Mate). En el presente trabajo se realiza una aproximación conceptual relacionada al mercado de laboral, incluyendo el análisis de datos de trabajo de campo.

Si bien los mercados laborales se han considerado tradicionalmente a como objetos propios de la disciplina económica, a partir de la década de 1960 comienza a surgir una visión crítica que da origen a la “Sociología de los mercados de trabajo”. Estas abordan su estudio tomando en cuenta los factores “no económicos”, es decir, factores sociales y políticos, presentes en su estructura y funcionamiento, considerándolos inherentes a su objeto de estudio, no como factores externos o ajenos al mismo. Estas sostienen la idea de que los mercados carecen de funcionamiento autónomo ya que no se hallan cercenados de la sociedad, sino más bien inmersos embebidos por ella, a tal punto que consideran al mercado de trabajo como una Institución Social, teniendo en cuenta la importancia que tienen en su funcionamiento “las normas de la comunidad” o “normas sociales”, las cuales se sostienen y operan trascendiendo las condiciones variables de la oferta y la demanda.

Las transformaciones que se dieron a partir de la década de 1990, como parte de la implementación del modelo neoliberal profundizada en esta década, después de 55 años de regulación con el mercado consignatario y la Comisión Reguladora de la Yerba Mate (CRYM) (1936-1991), con la decisión de desregular (1991-2001), generó una crisis de sobreproducción con la consiguiente caída en los precios de la materia prima y profundización del proceso de concentración en la esfera industrial y comercial. En contraposición en el año 2001 se creó Instituto Nacional de la Yerba Mate (INYM) con fines de volver a intervenir en la economía yerbatera.

Por otra parte, la estacionalidad de la cosecha de Yerba Mate instituye pautas que torna al tarefero en un “asalariado agrario transitorio”, imprimiendo en su cotidianeidad un dinamismo de ‘semi-ocupación’, alternando su actividad asalariada como tarefero en los meses entre abril y octubre de cada año y como desocupado en gran parte de los otros meses. La tarefa puede, además, considerarse trabajo precario, dado que se da en ella lo que varios autores señalan en cuanto a las condiciones objetivas de realización de la tarea, la informalidad de los contratos, y la percepción misma que de ella tienen los trabajadores.

Los mercados de Trabajo constituyen una Institución Social

Aranzadi (2004) realiza un abordaje de los mercados desde lo que él denomina ‘su realidad originante’ que es ‘la acción humana’. Hace referencia a la economía de mercado en una comparación entre una cultura nómade de Huganda que provee sus necesidades a través de la institucionalización de determinadas relaciones sociales en la cual prima un mercado de ganado

basado en el valor y expectativas de intercambio de sus mujeres. En otras culturas, como en el mundo occidental, el mercado está basado en la división del trabajo. El análisis destaca que las necesidades como beber, alimentarse y vestirse son necesidades económicas esenciales al ser humano, sin embargo la forma de satisfacerla no lo es. Vale decir, que la estructura económica no está determinada por las necesidades que satisfacen, ya que no hay ninguna necesidad en la forma de satisfacer las necesidades.

Por otro lado, la economía es propia del hombre que ha construido un mundo en el que los estímulos, pero también los pensamientos, dirigen su acción. Este 'abandono del salvajismo' está marcado por el sentido que el hombre le otorga a cosas. Entramos así en el mundo simbólico de la sociedad y la cultura, donde la economía adquiere su pleno sentido. El mercado, por tanto, es una construcción humana, una institución que utilizamos culturalmente para satisfacer necesidades. Es de destacar la importancia del rol en la cohesión del sistema social y las expectativas de rol asociadas a ella, que son las expectativas recíprocas respecto de las acciones mutuas. Las instituciones constituyen pues un sistema integrado donde las expectativas de los roles están normadas, la cual apunta a una estabilización recíproca de la conducta, que se convierte en hábito (Arazendi 2004 p: 23-24). De este modo, puede visualizarse una 'institucionalización' donde los hábitos de comportamiento de los individuos aparecen de un modo típico y constante. Un ejemplo de ello puede verse en la división del trabajo, ya que representa una expectativa de rol de gran importancia en el proceso de institucionalización. La división del trabajo es un rol en cuanto permite especializarse en una tarea, esperando el intercambio de los bienes producidos por otros. Es decir, una persona se especializa y se forma en una profesión porque espera conseguir valor de cambio. La posibilidad de intercambio es la base de la economía de mercado; esta tipificación de la esperanza en el intercambio se basa en que la división del trabajo se ha normalizado, se ha institucionalizado" (Aranzadi 2004 p: 25). La importancia de la división del trabajo en el proceso general de interacción resulta determinante para la duración y la resistencia al tiempo de las instituciones. Las necesidades dan lugar a que el proceso de habitualización de las acciones dé inmediatamente lugar a la cooperación en la división del trabajo para satisfacerla. Esta cooperación y la costumbre de esperar beneficios mutuos con la división del trabajo constituyen la clave de la expansión del mercado. Por otro lado, el principio de contraprestación se generalizo como base de las relaciones sociales, por el contrario el fraude y la filantropía se han ido reduciendo paulatinamente. Así el mercado se ha

configurado como una institución con una norma universal que ha facilitado su implantación actual: el principio de contraprestación. Este componente normativo que le es propio, como a toda institución, normaliza el comportamiento, es decir, los intercambios son posibles porque se espera la contraprestación (Aranzadi 2004 p:25-28).

Por otro lado, cabe señalar que los mercados de trabajo se han considerado tradicionalmente como objetos de la economía como disciplina. Sin embargo a mediados de la década de 1960 del siglo pasado surgen corrientes de pensamiento en que los mercados comienzan a estudiarse tomando en cuenta factores sociales y políticos, presentes en su estructura y funcionamiento, inherentes a él como objeto de estudio y no como factores externos o ajenos al mismo. Así mismo es de destacar que los mercados no tienen funcionamiento autónomo y no se hallan separados de la sociedad, por el contrario, están sumergidos en ella, impregnados por ella. Tal es así, que el mercado de trabajo se rige por normas sociales, se sostiene y opera trascendiendo las condiciones variables de la oferta y la demanda por lo que debe ser considerado una 'institución social' Rau (2006:361).

En el mismo sentido "un mercado laboral solo existe cuando individuos libres de todo lazo de sujeción personal u obligación jurídica en este sentido, llegan a relaciones entre sí con el objeto de realizar voluntariamente acciones de compra y venta de fuerza de trabajo" (Rau 2005 p:151). Esto ocurre cuando un conjunto de estos individuos establecen relaciones de modo constante a tal punto que conforman un sistema regulado por normas y valores compartidos, conformando un espacio social o espacio de relaciones. Estos espacios pueden delimitarse geográfica, temporal y demográficamente. Es decir, que ellas ocurren en un espacio territorial que puede reconocerse como local, zonal, regional, nacional, etc. Los aspectos demográficos que actúan como 'filtro' a la hora de incluir o excluir a los individuos que potencialmente pueden 'vender' su fuerza de trabajo en este espacio de relaciones pueden originarse en la distinción de clases, etnias, género o edad. Por último, en un tiempo determinado, ya que los mercados de trabajo aparecen como propios de la modernidad, pero fundamentalmente pueden transformarse e incluso desaparecer.

Un mercado laboral, entonces, solo puede considerarse como tal si se encuentra inscripta, posibilitada, influida y regulada por instituciones jurídicas, regímenes políticos y relaciones de poder en un espacio-tiempo definido. De hecho lo que hace posible sostener los mercados son las instituciones estrictamente sociales, costumbres, disposiciones adquiridas, normas y valores compartidos que se traducen en su dinámica. (Rau 2005 p:153)

Segmentación del mercado laboral

Así mismo es de destacar que los mercados de trabajo se hallan disgregados, fraccionados en espacios relativamente cerrados, fragmentados en diferentes sub-mercados con funcionamientos más o menos autónomos, "segmentados". Los empleos y la mano de obra se encuentran en diversos grupos que no compiten entre sí, a la vez que cada uno de estos grupos se halla dividido en otros subgrupos que tampoco compiten entre ellos. Tampoco los empleadores compiten todos entre sí por los trabajadores, pues los buscan en diferentes sitios geográficos y para diferentes empleos. Así como un trabajador desea ser empleado en cierta área y en cierto tipo de empleo un empleador busca empleados en ciertos grupos y con determinadas características. Cabe destacar que la movilidad de la mano de obra, la competencia y el juego entre oferta y demanda no funcionan con tanta libertad como pretende la teoría neoclásica, ya que por lo general se encuentran delimitadas y con frecuencia las relaciones laborales asumen la forma de un 'casamiento' entre empleador y empleados, en el que se establecen preferencias personales, identificaciones con la ocupación o con la empresa, etc. Además de estos límites existen reglas institucionales que operan en el mercado laboral y lo regulan excediendo las preferencias u orientaciones individuales, contrariamente al postulado de la 'oferta y la demanda', y estas se establecen por medio de las asociaciones formales de empleadores o por entendimientos informales entre los actores, por políticas internas de las empresas, por los sindicatos, los convenios colectivos o la acción del Estado. Estas normas institucionales pueden llegar a determinar mucho más directamente las condiciones de mercado que las fuerzas derivadas de la oferta y la demanda y por lo general se hallan instituidas para impedir la competencia (Rau 2006 p: 362).

La existencia de reglas institucionales diferencia los mercados laborales en dos grandes grupos, los llamados mercados internos (los más protegidos ante la competencia) y los mercados externos (menos protegidos). Las teorías sociológicas 'de la segmentación' o 'de la dualidad' de los mercados laborales, llaman a esos espacios "mercados primarios" y "mercados secundarios" respectivamente. El segmento primario ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y, por encima de todo, estabilidad en el empleo. Funcionan mayores barreras sociales e institucionales a la movilidad y la competencia tiene acceso relativamente restringido. En el sector secundario, en cambio,

tienden a estar peor pagados, con peores condiciones de trabajo, y pocas posibilidades de avance, además de una relación muy personalizada entre trabajadores y supervisores que deja un amplio margen para el favoritismo y se caracteriza por su considerable inestabilidad y una alta rotación de la población trabajadora. De hecho caracteriza al segmento secundario su apertura a la competencia registrándose en él una mayor movilidad de la mano de obra. Cabe destacar que el ingreso desde el mercado secundario al primario esta 'protegido' por 'barreras de entrada' (Rau 2006 p:376).

Los mercados laborales resultan, por lo tanto, de un proceso de segmentación, configurando muchos mercados, fragmentados, segmentados, balcanizados, con heterogeneidades internas y con barreras sociales e institucionales a la movilidad de la mano de obra que comprueban lo contrario que propone el postulado de la situación de competencia general sostenido por la ortodoxia economista (Rau, 2006: 363-365).

Trabajo precario

En principio es posible distinguir el empleo típico del empleo atípico. En principio cabe destacar que la sociedad salarial de pleno empleo ha sido considerada como una norma en los países desarrollados durante buena parte del siglo pasado. En ella el empleo típico era aquel que tenía estabilidad en el tiempo, unicidad de empleador, tiempo pleno, un salario que correspondía a una actividad normal y permanente en una empresa, protección social vinculada al puesto de trabajo y condiciones de trabajo aceptables según el momento y la circunstancia. El empleo típico también era el que le confería una identidad al trabajador: le permitió acceso gradual y creciente a los servicios públicos, a la vivienda, al consumo, a la educación, al consumo del ocio, etc.

Sin embargo para tener una visión completa de lo que está ocurriendo con las distintas formas de trabajo es preciso referirse al trabajo en su forma asalariada, pero también existen ocupaciones que no son asalariadas, como las que realizan los trabajadores por cuenta propia, trabajadores independientes, trabajadores informales, trabajadores familiares, etc. Es decir, que mientras la relación laboral típica es el empleo asalariado seguro y estable, las relaciones laborales atípicas contendrán tantas formas de empleo como ocupaciones atípicas existan.

En los países desarrollados el trabajo atípico solo llegaba a porcentajes menores. Sin embargo ha crecido. Este puede asumir distintas formas: empleo temporal, trabajo por cuenta propia, trabajo informal, trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio etc. Los cambios en la sociedad generados por los cambios en el trabajo, han hecho que los empleos atípicos crecieran en los países

desarrollados y en los subdesarrollados, aunque en estos últimos esta categoría aparece con más frecuencia, por lo que no amerita ser llamado de ese modo.

El concepto de trabajo precario, por su parte, trae intrínseco una confusión en su caracterización, ya que con frecuencia es utilizado el término como sinónimo de trabajo atípico y viceversa. El concepto de trabajo precario es, por tanto, un concepto polisémico, ya que puede ser entendida y definida de distintas maneras en distintos países. Piñeiro (2008 p:37-38)

Ante el aumento de ocupaciones que no son seguras ni estables, es necesario elaborar una tipología de trabajo precario que pueda precisar y dar cuenta de esta creciente sensación de inseguridad en el empleo. En este proceso, en primer lugar, cabe diferenciar a los trabajadores por cuenta propia (self employed), que a su vez pueden ser empleadores e incluir una tercera categoría, los trabajadores familiares no remunerados. Entre los empleados se debe distinguir a los que tienen contrato permanente de los temporarios y entre estos a quienes trabajan a tiempo completo de quienes trabajan a tiempo parcial.

En relación al trabajo agrícola el autor destaca, por un lado la amplitud del fenómeno del trabajo temporario en el sector, y por otro las condiciones de trabajo de estos trabajadores, derivados de una multiplicidad de factores que tienen que ver con el retraso y con las modalidades de organización de las economías, sobre todo la singularidad de las agriculturas en Latinoamérica. Piñeiro (2008 p:40-43)

La categoría conocida como sector informal urbano incluye a los cuenta-propistas e incorpora, además, a los trabajadores familiares y servicio doméstico aunque no considera a los trabajadores rurales. Es de destacar que este sector es el que más ha crecido en la última década en materia de ocupación relacionado por un lado con el decrecimiento del empleo en el sector público y, por otro, con la incapacidad del sector privado empresarial de proveer más empleo. Además algunos de los empleos en el sector informal son creados por la descentralización productiva de las empresas del sector privado, que derivan y subcontratan producción hacia pequeñas empresas, muchas veces constituidas por sus propios exempleados constituidos en una microempresa, producen por su cuenta para esa empresa y/o para otras, lo que antes producían como trabajadores asalariados. Sintetiza el autor, que los autores latinoamericanos han tratado de identificar distintas formas de ocupaciones y empleos atípicos, han explorado las condiciones de precariedad que en ellos se detectan y han tratado de cuantificar la importancia de esta situación, pero no se ha profundizado conceptualmente en el tema. Es así que recurre a autores europeos

para ‘afinar la precisión’ de este concepto. Citando a Castel (1997) señala que el trabajo precario es ‘la nueva cuestión social’, en el marco de una profunda transformación en la estructura del empleo en la que el empleo ‘típico’ deja de serlo y el empleo ‘atípico’ seria ahora lo normal. Este proceso sería ahora el núcleo de reestructuración del capitalismo en su forma globalizada. Piñeiro (2008 p:44).

Por otro lado, un trabajador será considerado precario cuando en su relación laboral se combinen factores objetivos y subjetivos que así lo determinen. Es decir “un trabajador será precario cuando sienta que su relación con el trabajo es precaria y también cuando las relaciones establecidas con el empleo contienen factores de precariedad. Ser precario será así una combinación de sentir la precariedad y estar en la precariedad” Piñeiro (2008 p:52)

Esta visión tiene en cuenta las condiciones efectivas en que se desarrollan las actividades de los trabajadores, pero además las condiciones efectivas de satisfacción con la realización de la tarea.

El autor, cita a Gerry y Jaine Rodgers (1992) quienes entienden por trabajo precario aquel que reúne una o más de una de estas cuatro características: es un trabajo con un período definido o con riesgo de ser finalizado; generan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador siendo esta característica social y culturalmente determinada; carece de una adecuada protección social dada por la cobertura social (porque no posee seguro contra despido, o no se realizan los aportes jubilatorios correspondientes, no tiene protección para la salud, no recibe asignaciones familiares u otros beneficios que le corresponden a los trabajadores según la legislación vigente); o cuando el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo debiendo aceptar condiciones como la extensión de la jornada laboral, o del ambiente físico en que se desarrolla el trabajo, o relaciones de dominación y sujeción personal, o de peligro físico en el desarrollo de su tarea o malas condiciones de higiene en el lugar de trabajo, etc. (Piñeiro 2008 p:45)

Citando la tesis de Paugam (2000), Piñeiro señala que la precariedad generada por la relación con el empleo se relaciona con tres fuentes distintas:

a) los empleos periféricos, este tipo de empleo abandona la norma de empleo estable que se hizo típica en la década de 1950 del siglo pasado, es decir, no hay estabilidad de la relación del empleo, no hay un solo empleador, el tiempo pleno y con salario correspondiente a una actividad normal y permanente en una empresa. Entre las formas jurídicas reconocidas bajo esta forma están los contratos por tiempo determinado, los contratos interinos, los contratados, los auxiliares

y suplentes del sector público, trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, el aprendiz, las pasantías y los contratos ayudados o incentivados;

b) el subempleo, personas que trabajan involuntariamente menos que la jornada normal de empleo y que tienen o buscan un empleo complementario, y;

c) la desestabilización de los empleos estables, la amenaza de la pérdida de empleo que sufren los que están en empleos estables, como consecuencia del posible cierre de la empresa en la cual trabaja, o despido de una parte importante del personal. Es una amenaza constante que crece y fuente de angustia para los trabajadores estables.

Por otro lado, también es preciso tener en cuenta la perspectiva de estos con el trabajo, es decir una dimensión más bien subjetiva. Ya que la relación con el empleo puede ser fuente de realización personal, pero también puede ser fuente de sufrimientos físicos y morales. Para comprender la precariedad laboral, entonces, ésta debe ser analizada teniendo en cuenta la relación con el trabajo y la relación con el empleo, pues constituyen dimensiones distintas de la integración laboral (Piñeiro 2008 p:48). Desde el ángulo del vínculo con el trabajo puede comprenderse que una relación laboral puede ser precaria también cuando no brinda satisfacciones personales, ya sea porque el salario es bajo, porque las relaciones con superiores o compañeros es tirante, o cuando no encuentra realización personal en la tarea. Entonces el concepto de precariedad se desdobla en dos componentes principales: la precariedad generada por la relación con el empleo y la precariedad generada por la relación con el trabajo, incorporando esta última la satisfacción con el trabajo en tres dimensiones, con el producto obtenido, la retribución económica y las relaciones de sociabilidad en el lugar de trabajo (Piñeiro 2008 p:49-50).

Especificidades de la agricultura y el mercado de trabajo rural

Los cambios que suceden en los mercados laborales pueden atribuirse a diversos hechos. Sin embargo las ‘regulaciones’ se asocian fundamentalmente a las necesidades de los sectores empresariales. Esto es posible visualizarlo, también, en el mercado de trabajo de la cosecha de yerba mate, teneiendo en cuenta que los mercados laborales se diferencian en tanto se constituyen en espacios rurales y urbanos respectivamente. Piñeiro (2008) realiza un análisis de la especificidad de la agricultura como actividad humana, para luego discernir las particularidades del trabajo agrícola. Apela para ella al desarrollo conceptual sobre el trabajo industrial y de servicios ya que un análisis del trabajo en la agricultura está relacionado con ello. Sin el objeto de

profundizar en las especificidades que describe el autor interesa aquí señalar algunos que se relacionan de manera más inmediata a la propuesta que se resumió en el inicio del documento.

Al respecto, cabe destacar que en la agricultura se trabaja sobre materiales vivos, al contrario de lo que ocurre en el trabajo en las manufacturas o en la industria; en esta una mayor velocidad en el proceso de trabajo redundará en una mayor producción de piezas en menor tiempo y esto aumentará la productividad del trabajo. Contrariamente, el trabajo aplicado a la tierra, por medio de herramientas o máquinas, aun no puede acelerar los procesos productivos ya que por más que las tareas se hagan en forma más rápida, el trigo no madurará antes.

Basado en Marx (1978) el autor llama a este tiempo biológico 'tiempo de producción' y destaca que en la agricultura se da una máxima diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción. La agricultura se caracteriza por estas amplias diferencias entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción. Se entiende por 'tiempo de trabajo' el número de jornadas necesarias para producir un determinado producto y por 'tiempo de producción' un período que tiene dos componentes: a) período de trabajo: el período de tiempo durante el cual el capital está en proceso de trabajo y b) período de no trabajo: el período de tiempo en que el producto inacabado está sujeto a la acción de la naturaleza. Es de destacar que en tanto aumenta el tiempo de producción aumenta sus costos de mano de obra ya que habrá períodos de tiempo durante los cuales un trabajador está contratado pero no puede aplicar su fuerza de trabajo porque se está en un periodo de no trabajo. Desde el punto de vista del dueño del capital, la solución a este dilema tiene dos posibilidades: la disminución de la distancia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción reduciendo los períodos de no trabajo mediante la introducción de tecnologías, o contratando mano de obra transitoria, solo en los periodos de trabajo. La ganancia del capital depende de la tasa de plusvalía y de la velocidad de rotación del capital. Los tiempos biológicos en la agricultura producen rigideces en la velocidad de rotación de dicho capital, por lo tanto muchas innovaciones introducidas estarán dirigidas aumentar la velocidad de esta rotación achicando los tiempos biológicos. Estas innovaciones inciden en la tasa de ganancia por dos vías: Disminuyen el tiempo de no trabajo (y por lo tanto aumentan la plusvalía) y aumentan la velocidad de rotación del capital. (Piñeiro 2008 p:55-56)

Por otro lado, la diferencia entre tiempo de trabajo y tiempo de producción en la agricultura, explica en parte la permanencia del campesinado o de la agricultura familiar, ya que bajo esta modalidad actúan como apoyo a la producción a gran escala en intervalos de tiempo, pues en

ciertas circunstancias y en ciertos rubros de producción y procesos productivos, la agricultura campesina puede ser más eficiente que la agricultura capitalista o empresarial dado que la mano de obra familiar, si bien tiene un costo (de reproducción) no implica un gasto y por lo tanto puede competir mejor con la agricultura capitalista que debe pagar jornales (es decir un costo y un gasto). Este razonamiento es aplicable cuando la reserva de mano de obra rural sea pequeña, de lo contrario los empleadores tenderán a disminuir sus costos contratando mano de obra estacional. Esta característica es la que implica el análisis del trabajo rural prestando atención tanto a los asalariados rurales como a los trabajadores familiares no remunerados, ya que ambas categorías contribuyen a constituir el mercado de trabajo rural.

En el caso de la agricultura familiar la contribución de fuerza de trabajo que hace al mercado de trabajo rural está influida por las necesidades de mano de obra del propio establecimiento rural, tanto de la unidad de producción como de la unidad doméstica. También es necesario tener en cuenta las eventuales necesidades de ingresos del propio grupo familiar, que puede empujar a algunos de sus miembros a asalariarse.

Otra particularidad de la agricultura, que se deriva de la distancia entre tiempo de trabajo y tiempo de producción, es que durante los periodos de no trabajo la naturaleza proseguirá su tarea sin la intervención humana. Sin embargo esta afirmación debe tratarse con cautela, dado que los procesos que se llevan a cabo en los tiempos de no trabajo demandan una tarea de vigilancia. Posiblemente no sea trabajo productivo en sí mismo, ya que el trabajo humano no está actuando en la transformación de la materia, aunque las tareas de vigilancia puedan conducir posteriormente a la aplicación de trabajo productivo al identificar la necesidad de intervención de trabajadores para corregir deficiencias detectadas. (Piñeiro 2008 p:56-57)

Otra particularidad del trabajo agrícola que destaca el autor y que es menester a los propósitos de este trabajo es la estacionalidad de la producción. La agricultura demanda distintos contingentes de trabajo según las estaciones del año, lo cual convierte a la estacionalidad y los picos de alta y baja demanda de trabajo en parte constitutiva del trabajo en la agricultura. Esto se ha solucionado de distintas maneras en la historia de la agricultura. Con el predominio de la agricultura campesina los sistemas de préstamo de mano de obra tendían a suplir este problema. Así mismo la unión de la artesanía con la agricultura en la unidad campesina hacia que esta industria doméstica se complementara con los tiempos muertos de la agricultura. A medida que la industria se posesiona de estas actividades durante el siglo XIX, y produce los bienes que luego los

campesinos mercantilizados comprarán en el mercado, la única salida para la familia campesina es la venta de fuerza de trabajo de integrantes del grupo familiar. Esta fuerza de trabajo, por un lado, es excedentaria en ciertos momentos del año y, por otro, provee el dinero que ahora se necesita para comprar productos en el mercado. Por lo tanto, la venta de fuerza de trabajo de la familia campesina se transforma gradualmente de complementaria en imprescindible. De esta fuente es que se provee entonces la empresa agropecuaria de mano de obra en las etapas de fuerte demanda estacional, al menos mientras no se ha constituido un mercado de trabajo rural. Más tarde, cuando este existe y hay contingentes de trabajadores completamente despojados de la tierra (es decir proletarizados), la empresa se surte de trabajadores de dicho mercado, al cual también contribuirán, entre otros, los trabajadores de las familias campesinas. (Piñeiro 2008 p:58)
También existen variaciones determinadas por los ciclos diurnos/nocturnos, condiciones climáticas, etc. En síntesis, el trabajo agrícola tiene de por sí grandes variaciones en la demanda, ocasionadas por su extrema dependencia de las condiciones naturales. (p:58-59)
Entonces, cabe recordar que son dos las soluciones articuladas por el capital para amortiguar las variaciones cíclicas en la demanda de fuerza de trabajo: por un lado, las innovaciones tecnológicas tendientes a acortar los ciclos biológicos y por otro, la segmentación de la fuerza de trabajo en un continente de trabajadores permanentes y un contingente de trabajadores estacionales. La primera estrategia permite acortar el tiempo de rotación del capital, la segunda evita pagar salarios en períodos de no trabajo. Ambas permiten incrementar la ganancia. (Piñeiro 2008 p:58-59)
Es de destacar que por el lado de los trabajadores las variaciones en la demanda son respondidas tratando de construir un ciclo ocupacional anual. Es decir, tratando de desempeñarse en un conjunto de ocupaciones por un período de tiempo y en un espacio determinado, a veces en los mismos trabajos cada año y con los mismos patrones. Esta articulación de ocupaciones le permite al trabajador una estabilidad, generado no por la permanencia en una ocupación sino por la permanencia en un recorrido ocupacional fijo, predeterminado. En extremo opuesto se encuentran aquellos trabajadores que hacen ‘changas’ todo el año, cambiando continuamente de ocupación y de patrón y que generalmente registran largos períodos de desocupación.
El ciclo anual también implica analizar la movilidad del trabajador en el espacio y su relación con la precariedad. La localización de cultivos y rubros de producción está determinada por razones ecológicas, pero también por razones sociales. Entre estas últimas, la proximidad a los mercados,

la proximidad a ciudades y pueblos donde hay amplia disponibilidad de mano de obra o la proximidad a los puertos, influyen en la localización de los rubros productivos. Por lo tanto la generación de una demanda de mano de obra, no solo estacional sino además localizada en el territorio es parte intrínseca de la agricultura, al menos en las condiciones tecnológicas actuales. Esta característica influye y explica parcialmente la circulación de trabajadores agrícolas en el territorio. (Piñeiro 2008 p:59-60)

Contexto neoliberal de transformaciones

Avanzando en la construcción de la problemática en torno al tarefero, se plantea además que los mercados a los cuales se hizo referencia más arriba también pueden modificarse de acuerdo con el contexto, ya que si bien se constituyen y tienen una relativa uniformidad dadas sus características demográficas, geográficas e históricas, no se encuentran separados del resto de la sociedad, por tanto expuestos a los cambios en ella acaecidos.

Es así que, de acuerdo con Oviedo y otros (2012) la política económica neoliberal de los años ‘90, que alentó una apertura indiscriminada de los mercados, con un tipo de cambio fijo y barato, alto endeudamiento y caída de precio de los productos primarios, tuvo un fuerte impacto en la estructura productiva de Misiones. Los efectos en la producción agroindustrial se denotan en destrucción de puestos de trabajo y precarización de los existentes. Al deterioro de la situación laboral se sumó un rápido aumento de la pobreza (Oviedo y otros 2012 p:11). En ese marco el Estado se retrajo de las políticas sectoriales agropecuarias al tiempo que tomaba medidas de desregulación y eliminación de mecanismos de control público (liquidación de la Junta Nacional de Granos, de Carnes y de la Comisión Reguladora de la Yerba Mate, entre otros organismos públicos). Este retroceso del Estado en la implementación de políticas públicas para el agro agudizó las consecuencias de las medidas económicas liberalizantes (Oviedo y otros 2012:12).

Cambios en la residencia de los asalariados agrícolas

Si bien es posible situar el fenómeno de la migración del campo a la ciudad con anterioridad a esta etapa -la segunda transición demográfica del siglo pasado-, la residencia urbana de los asalariados agrícolas se incrementó considerablemente en la década de los 90 en la Argentina. Aunque alrededor del 60% de los asalariados agropecuarios del país aún reside en áreas rurales, el peso actual de su localización urbana resulta muy significativo ya que 40% de ellos residen en ciudades con más de 2.000 habitantes; frecuentemente en barrios periféricos o apéndices de zonas urbanas. La urbanización de los asalariados agropecuarios es un fenómeno que tiende a aumentar

en la Argentina con un proceso de crecimiento sostenido. En Misiones puede identificarse este cambio con la creciente concentración de la población en algunas localidades, y en áreas periféricas de ciudades intermedias. Rau (2009:11-14)

Mercado laboral de la cosecha de Yerba Mate

Aplicando el abordaje de mercado laboral arriba realizado es posible señalar que la cosecha de yerba mate es geográficamente localizado, en la Argentina, en la provincia de Misiones y norte de la provincia de Corrientes. Y, dado que el 90 % de la producción yerbatera nacional se ubica en la provincia de Misiones, se trabajará con datos fundamentalmente relacionados con esta provincia.

De acuerdo al Censo Nacional Agropecuario (CNA) del año 2002, la provincia de Misiones posee un total de 17.334 EAPs implantadas con Yerba Mate, las cuales ocupan una superficie de 167.723 has, cuya cosecha requiere según Gortari (2008:2) entre 15 y 20 mil tareferos, el cual se desempaña como asalariado agrícola en este sector.

Es posible señalar que en torno a la industria yerbatera existen algo más de 200 establecimientos que realizan el proceso industrial de secado del producto cosechado y alrededor de 100 molinos que terminan el proceso y lo empacan. Sin embargo, la comercialización mayorista de la Yerba Mate está concentrada y controlada por 12 empresas que se distribuyen alrededor del 90% del mercado, y de éstas, las 5 más grandes concentran más del 50% de las ventas. Es conveniente señalar, asimismo, que al interior de cada eslabón de la cadena económica existe una creciente diferenciación social, notándose además en la producción de hoja verde y muestra para el año 2007 que el 77% de los productores (13.273 con menos de 10 has) generan un volumen similar al que logran el 2% de los yerbateros (335 con más de 50 has) (Oviedo y otros 2012 p:6)

Teniendo en cuenta los aspectos normativos del mercado laboral como institución social referida anteriormente es posible caracterizar al tarefero como un asalariado agrícola mayoritariamente inserto en un segmento secundario del mercado laboral, expuesto a la movilidad y ‘la competencia’ más voraz, dado que al no estar registrado como tal, en muchos casos, queda sujeto a ‘las normas de disciplinamiento’ consistente en la presión por posibles despidos o suspensiones arbitrarias por parte del patrón o contratista. Una fracción muy pequeña de cosecheros de yerba mate se encuentra en el segmento primario del mercado laboral teniendo en cuenta las características de ‘estabilidad’ que ofrece este sector, sin olvidar que esto ocurre solo en época de zafra. De hecho, Oviedo (2012) asegura que sólo una proporción pequeña del conjunto que

levanta la cosecha cada año está registrado formalmente como asalariados, en cambio desarrollan su actividad laboral sin cobertura social, ni fondo de desempleo, ni convenio colectivo, ni seguro por riesgos de trabajo. Al respecto, Gortari (2007:11) señala la existencia para la cosecha de yerba mate, en 2006, de 65% de trabajadores en negro, 70% sin cobertura de salud y 60% que no terminaron la escuela primaria. Además, sólo el 25% de los tareferos son propietarios de la vivienda en que residen con 4/5 convivientes. La mayoría de las casas son de madera, más del 50% con techos de cartón y el 60% tienen pisos de tabla o de tierra. El 60% no tiene acceso a red pública de agua y el 40% tampoco tiene luz eléctrica.

Modalidad del trabajo

El "tarefero" se traslada de manera itinerante hasta los Yerbatales y realiza la cosecha en forma manual, ayudado por un machete con el que corta las ramas. Es preciso destacar que la cosecha de la yerba aun exige al tarefero disponibilidad para levantar la cosecha a mano. La modalidad de pago a destajo, en algunas ocasiones estimula que vaya acompañado de su mujer o sus hijos –y, no con poca frecuencia, niños- para aumentar el ingreso familiar con el "aporte de brazos" de los miembros de la familia.

El carácter estacional de la cosecha hace que su condición de asalariado se torne 'transitorio'. Esto se debe a que solo algunos de ellos tienen la posibilidad de alternar el trabajo agrícola con el empleo en otras actividades estacionales, o en ciertas actividades urbanas con demandas laborales discontinuas y bajos requerimientos de calificación.

Esta condición de semi-ocupación involucra condiciones de actividad alternadas, una de ocupación y una de desempleo respectivamente, diferenciadas con claridad y se repiten como dos partes de un mismo ciclo de reproducción. Como otras actividades agrícolas transitorias, la tarefa aparece como uno de los empleos de más bajo "estatus" o prestigio social, lo que influye en la retribución.

Transformaciones en el mercado laboral yerbatero

El mercado de trabajo organizado alrededor de la yerba mate, al igual que otros mercados de trabajo agrarios, han sido tradicionalmente caracterizados como basados en trabajadores estacionales, con empleos precarios y organizados en espacios que incluyen áreas geográficas distantes, satelizadas a través de 'enganchadores' que ponían en contacto a subempleados rurales con los demandantes situados en lugares lejanos.

De acuerdo con Aparicio (2004) como modelo ideal, detrás de estas caracterizaciones, estaba presente como supuesto que a medida que la agricultura se industrializara, se generalizaría un mercado de trabajo formal, desapareciendo la intermediación laboral. Sin embargo aún es posible constatar que son comunes elementos coercitivos, extraeconómicos y extralegales de diversa índole que se involucran en el mercado laboral de la yerba mate. A modo de ejemplo aún persiste, por parte de los contratistas o empleadores, el adelanto de bienes-alimentos y herramientas- que implica luego la obligación de trabajar para saldar la deuda, o la simple adjudicación de una deuda inexistente, la retención forzosa y el incremento del endeudamiento en el lugar de trabajo, etc.

Conviene señalar que tradicionalmente las empresas yerbateras contaban con cuadrillas propias de cosecheros, equipos para realizar la zafra de sus propios yerbatales tanto como la de productores independientes, que podían optar por la venta de la 'hoja verde en planta' o bien, 'puesta en secadero" (Rau, 2012:77).

Las formas de contrato de tareferos, entonces, se diferenciaban en dos:

1- Contratación de cuadrillas de cosecheros a cargo de empresas agroindustriales, (cuyos vínculos se ha caracterizado por una mayor formalidad -contratos regidos por normas legales, recibos de sueldo, aportes a la seguridad social- y estabilidad -mayor continuidad y perdurabilidad en el empleo-. Este constituiría el llamado segmento primario del mercado de trabajo, según las propias definiciones de.

2- Contratación directa por parte de los productores primarios de modo individual, en dupla, o un pequeño grupo de cosecheros, contrataciones que definen un segmento secundario, caracterizado por la informalidad y mayor precariedad de los vínculos laborales, sumados a la exposición a la 'competencia' dado que no tienen protección de ningún tipo.

Cabe destacar que junto a la desregulación laboral de la década de los '90 se dio lugar al incremento de mecanismos de contratación tercerizados de empresas de servicios cuya función es vender el servicio de cosecha y transporte y contratar mano de obra (cuadrillas que se desplazan por diferentes unidades productivas haciendo la cosecha), logrando mayores niveles de productividad (Oviedo y otros 2012 p:7). El surgimiento de este 'tercer' grupo en crecimiento en el sector agrícola se constituyó en factor de expansión de la informalización y precarización del empleo asalariado yerbatero, lo cual introduce algunas modificaciones en el esquema tradicional

de contrataciones antes planteado. En relación a ello Aparicio y otros autores (2004:59-79) señalan que los contratistas funcionan actualmente intermediando en los mercados de trabajo rural en la Argentina, como empresas formalmente autónomas, vendedoras del servicio de zafra, son antiguos "administradores" de las agroindustrias que fueron tercerizados durante la última década como una estrategia de los empresarios agroindustriales para reducir costos y riesgos vinculados a la contratación directa de la fuerza de trabajo. Los contratistas de mano de obra que operan en el mercado de trabajo yerbatero constituyen pequeñas y medianas empresas, con escaso capital fijo en la mayoría de los casos, y es posible que el contratista posea uno o dos camiones, y que la tendencia a la expansión de la empresa no se vea acompañada por la compra de más unidades sino que estos agentes prefieren subcontratar "fleteros" para el transporte del personal y del producto cosechado.

Muchos contratistas de mano de obra reclutan actualmente a sus trabajadores en las áreas periféricas de algunas ciudades provinciales. El contratista realiza la oferta de esta capacidad laboral, geográficamente concentrada, a lo largo de toda la región yerbatera de Misiones y norte de Corrientes. Cabe aclarar que con frecuencia formalizan solo a una pequeña parte del personal contratado.

Transformaciones en la modalidad de trabajo

Es posible señalar una moderada transformación en el equipamiento tecnológico de algunas empresas que realizan el servicio de cosecha – datos obtenidos a partir de una investigación realizada en Montecarlo Misiones-, por ejemplo en los camiones- aunque no es posible generalizar a otras localidades, ni siquiera a todas las empresas de esta ciudad-, las unidades comienzan a incorporar sistemas rudimentarios de grúa, lo cual podría modificar sustancialmente la cuestión de que el cosechero tenga que 'levantar la cosecha a mano', introduciéndose así modificaciones en el propio mercado laboral, ya que estos hechos marcan la aparición de nuevas pautas y normas internas en la realización de la cosecha. A saber, los encargados de esta nueva tarea comienzan a percibir-siempre con la modalidad a destajo- remuneración por la misma, preservando así la fuerza de trabajo manual de los cosecheros no afectados a ella (Pereyra 2012). Aquí es posible identificar algunos interrogantes que sirvan de utilidad para futuros relevamientos, y en el que se tengan en cuenta la posible expansión de este fenómeno que aún aparece como aislado, además de los efectos hacia el interior de las empresas que realizan el servicio de cosecha.

A continuación se presenta una foto que refleja esta modificación en el levantamiento de la cosecha al transporte.

Fuente: Foto propia, tomada en un yerbatal de Montecarlo Misiones, realizando trabajo de campo en el marco investigativo del proyecto 281 de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. UNaM. Año 2011.

La mano de obra, generalmente considerada como de baja calificación, reproduce un círculo productivo en que “los brazos humanos” son difíciles de reemplazar en la cosecha porque aún no se ha mecanizado totalmente el proceso. Aunque es posible visualizar el uso de motos sierras para el corte de plantas lo bastante desarrolladas y otras herramientas que mejoran las posibilidades de realización de la tarea, como tijeras de podar o serruchos en forma curvada, por lo general la mecanización total aun no es un hecho.

Otra observación señalada por la realización de dicho trabajo fue la introducción de ‘carritos’, como se visualiza en el siguiente ejemplo, que modifica una modalidad histórica ‘A’ por una modalidad ‘B’ presentados a continuación:

Ejemplo A: Ejemplo B:

Fuentes: A- Bajada de noticias publicadas en Internet. B- Foto propia

En cuanto a la población de Tareferos es necesario mencionar que la legislatura misionera aprobó la Ley Nº 4450, creando el Registro Único de Tareferos de la Provincia de Misiones, con la finalidad de “elaborar, desarrollar y destinar programas sociales” orientados a mejorar la calidad de vida de estos trabajadores y su grupo familiar. Con ello será posible el acceso a datos que brinde información acerca de la localización de los mismos y las condiciones de vida. De acuerdo con una elaboración disponible de Figueredo (2012) , hasta este momento, la población con mayor porcentaje de asalariados en la cosecha de Yerba Mate de la provincia de Misiones se encuentra en la localidad de Jardín América, con 23% del total de tareferos relevados, seguida por Andresito con 18% y Montecarlo con 13% del total de tareferos censados. La gran mayoría de los trabajadores censados reside en los márgenes de estas localidades, en barrios periféricos.

Existe en la provincia de Misiones un programa al se denomina ‘Bolsón de Alimentos para Tareferos’ del Programa de Seguridad Alimentaria implementado por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación cuyos objetivos se orientan a mejorar las posibilidades alimentarias de los

beneficiarios directos. Sin embargo, los datos indican que entre los tareferos del municipio de Jardín América en 2010 el 73% de los tareferos no recibió el bolsón de alimentos. Otra política destinada a este sector, teniendo en cuenta el período de interzafra para los trabajadores de la cosecha de yerba mate entre los meses de Octubre a Marzo es el Subsidio Interzafra, un monto mensual fijo en dinero del Ministerio de Trabajo. Al respecto los datos indican que la cobertura en la interzafra 2009-2010 alcanzó solamente al 17% de los tareferos relevados en dicho operativo (Oviedo y Otros 2012).

Consideraciones Finales

Se puede caracterizar al empleo del tarefero como un empleo agropecuario transitorio, cuya naturaleza es precaria, teniendo en cuenta la discontinuidad de los vínculos efectivos de trabajo y su carácter eventual. Como otras actividades agrícolas transitorias, la tarefa (cosecha de Yerba Mate) aparece como uno de los empleos de más bajo 'estatus' o prestigio social. Lo que influye en la retribución. Este carácter estacional o eventual de su empleo tiende a reducir los niveles de remuneración anual muy por debajo de un asalariado agropecuario permanente.

La inserción del tarefero, por lo general, puede ubicarse en el segmento secundario del mercado laboral. Al menos los datos disponibles respaldan la idea de que la gran mayoría de ellos está en esta situación. El cual no le ofrece seguridad alguna, más bien somete a los sujetos a una permanente exposición frente a situaciones adversas para el desarrollo de mejores condiciones de vida.

Entre los elementos que pueden caracterizar al trabajo en la cosecha de Yerba Mate como 'trabajo precario' pueden identificarse la discontinuidad laboral, ya que la estacionalidad de la cosecha y su realización manual que requiere un contingente importante de mano de obra, así lo determinan. Además la relación laboral establecida entre empleadores y cosecheros es mayoritariamente de tipo informal. Esto conlleva a situaciones de desprotección social y aceptación de peores condiciones en la aceptación del contrato y la realización de la cosecha. También los cosecheros que están empleados en condiciones formales pueden considerarse precarizados en el sentido de la eventualidad del empleo y considerando que podrían no estar conformes con la relación con el trabajo o con el empleo, esto constituiría un punto a indagar en adelante.

Referencias Bibliográficas

Aranzadi Del Cerro, Javier (2004) El Mercado Como Institución Social. Univesidad Autónoma de Madrid. Revista 'Empresa y Humanismo', Vol. III, Nº 1/01, pp. 19-44

Aparicio, Susana, Paula, Berenger; Víctor Rau (2004). Modalidades de Intermediación en los mercados de Trabajo Rurales en Argentina. Cuadernos de Desarrollo Rural. Segundo Semestre número 053. 2004 Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá Colombia.

Beccaria, Luis y Fernando, Groisman (2008). Informalidad y Pobreza en Argentina. Investigación económica, octubre-diciembre, año / vol. LXVII, número 266. Universidad Nacional de México. Distrito Federal, México.

Figueredo Norma (2012) (et al) Proyecciones del Relevamiento de Tareferos (cosechadores de la yerba mate) en Misiones. En: Informe Final Proyecto 16H281 Políticas Económicas y Desarrollo Rural: en el territorio de la Provincia de Misiones (SInvyP – FHyCS –UnaM)

Figueredo, Norma (2012). Inédito, cuadro de datos, primer registro provincial de Tareferos. Universidad Nacional de Misiones.

Figueredo Norma (et al) (2012) Proyecciones del Relevamiento de Tareferos (cosechadores de la yerba mate) en Misiones. En: Informe Final Proyecto 16H281 Políticas Económicas y Desarrollo Rural: en el territorio de la Provincia de Misiones (SInvyP – FHyCS –UnaM)

Gortari, Javier (2010). Conflictividad social en la economía yerbatera: una interpelación a la (in)decisión política del estado de gestionar un plan estratégico sectorial de desarrollo sostenible. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Misiones.

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), Censo Nacional Agropecuario (CNA) (2002)

Oviedo, Alejandro Daniel y otros (2012). Políticas económicas y Desarrollo Rural: en el territorio de la provincia de Misiones. Informe Final del Proyecto de investigación de 16H281 de la Secretaría de Investigación y Postgrado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Misiones.

Pereyra, Silvestre (2012). Tareferos: Una mirada endógena necesaria. Comité Ejecutivo de Innovación y Desarrollo Tecnológico de la provincia de Misiones- Secretaría de Investigación, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Misiones.

Piñeiro, Diego (2008). 'El trabajo precario en el campo uruguayo', Comisión Sectorial de Investigación Científica UR, Uruguay.

Rau Victor (2006). Revista Gaceta Laboral. Vol. 12. Num 3. Universidad del Zulia. LUZ. Pág. 357-385

Rau, Víctor (2005) “Los cosecheros de yerba mate. Mercado de trabajo agrario y lucha social en Misiones. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. UBA. , diciembre de.

Rau, Victor (2012). Cosechando Yerba Mate. Estructuras sociales de un mercado laboral agrario en el Nordeste argentino. Editorial Ciccus,).

Rau, Víctor (2009). Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, Secretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar, Subsecretaría de Agricultura Familiar, PROINDER. Estudio de actualización sobre la incorporación de los asalariados transitorios agropecuarios a un proyecto de inclusión social. Serie Estudios e Investigaciones Nº 22. Buenos Aires.