

Hacia una aproximación a los mecanismos de control y disciplinamiento de la mano de obra en los procesos de trabajo de la cosecha de arándanos en Concordia, Entre Ríos.

Fransoi, María Sol
solfransoi@hotmail.com¹

Introducción

En la región noreste entrerriana, que comprende los departamentos de Federación y Concordia, la producción frutícola ha ido asumiendo una gran relevancia socio-económica en las últimas dos décadas. En efecto, a la tradicional citricultura (especializada en naranjas y mandarinas) que se consolida hacia la década del 70, se suma la producción de arándanos para exportación, actividad que emerge y se expande significativamente hacia el año 2002 bajo el nuevo contexto financiero configurado por una profunda crisis política, económica e institucional.

En la presente ponencia abordaremos las características que asumen los procesos de trabajo de la cosecha de arándanos en el departamento de Concordia, enfatizando en las relaciones construidas entre los/as trabajadores/as, y entre estos/as y otros sujetos que intervienen en el cotidiano laboral. Como foco de análisis indagaremos los diferentes mecanismos y dispositivos de control y disciplinamiento de la mano de obra que convergen en dicho proceso productivo.

1. Los trabajadores de la cosecha de arándanos

El asalariado transitorio que concurre a la cosecha de arándanos en el departamento de Concordia, se caracteriza por una composición notablemente *heterogénea*, configurada por múltiples diferencias respecto al patrón de residencia (rural o urbana) y de procedencia (local o migrante -de otras localidades, provincias o países). Para la realización de esta ponencia, nos basaremos en testimonios de obreros que actualmente viven en distintos barrios del departamento de Concordia.

Uno de los aspectos más sobresalientes de este sector, consiste en la marcada *inestabilidad laboral* que signa su vida cotidiana en el transcurso del año y de los años, lo que se expresa en el pasaje constante de la ocupación, a la subocupación y a la desocupación. Un gran número de estos obreros, se insertan anualmente en actividades temporales en torno a la citricultura (cosecha, poda, raleo, etc.), así como en una multiplicidad de rubros, entre los cuales predominan la electricidad, la albañilería, la jardinería, el trabajo doméstico o el cuidado y atención de personas.

La temporada de cosecha en la producción de arándanos, se inicia en el mes de octubre y finaliza a principios de diciembre. Por su carácter artesanal, esta actividad demanda mano de obra intensiva, la que según estimaciones se aproxima a los cien jornales por hectárea (Audisio, 2009). Durante el período que abarca la temporada de la recolección, los obreros se insertan a esta actividad bajo modalidades de contratación sumamente precarias, entre las cuales el trabajo en negro alcanza el 40% (Muñoz, 2012), y se enfrentan a una marcada inestabilidad laboral, configurada por la frecuente suspensión de jornadas laborales de acuerdo a las necesidades de las empresas.

2. La construcción del disciplinamiento y control obrero en la cosecha de arándanos

Si nos detenemos a analizar algunas dimensiones de la organización del trabajo de la cosecha, es posible realizar

1 Universidad Nacional de Rosario, Facultad de Humanidades y Artes, Antropología.

una aproximación a algunas estrategias patronales orientadas a garantizar el control y el disciplinamiento de la mano de obra a los objetivos productivos de las empresas:

El espacio de trabajo y las figuras de control: las plantaciones productoras de arándanos, se encuentran subdivididas en diferentes **sectores o lotes** que facilitan la organización del proceso de la cosecha, así como la optimización de la práctica de control y vigilancia sobre los trabajadores. Las cantidades y dimensiones de estas subdivisiones varían según el de capital invertido en la plantación. Todos los sectores están compuestos por numerosas hileras de plantas, distanciadas entre sí por una longitud aproximada de tres metros. Cada separación configura una especie de senderos, que se denominan “*líneos*”, sobre los cuales los obreros llevan a cabo la recolección.

El proceso de cosecha comprende una actividad completamente artesanal, por lo que las figuras de **control y vigilancia externa** asumen un rol central para disciplinar a la fuerza de trabajo. Una de las figuras centrales que personifica esta práctica, consiste en *el encargado o jefe de campo*, representante de la empresa madre en el espacio productivo y responsable de gestionar todos los procesos de la fase agraria, subcontratando a distintos intermediarios para efectivizar la cosecha, la poda, el raleo, el riego, las fumigaciones, etc. Durante la jornada laboral, el encargado de campo recorre entre los líneas los distintos lotes de la plantación, controlando y vigilando a los trabajadores e impartiendo órdenes a una segunda figura de control, *los capataces de cuadrilla*, quienes, a su vez, dirigen, vigilan y sancionan a los obreros que trabajan bajo su mando.

La autoridad de ambas figuras se encuentra respaldada por un sistema de sanciones y penalidades mediante el cual se busca eliminar la porosidad del proceso productivo, la “pereza” de los obreros y el desacato a las autoridades. Abandonar el puesto de trabajo, demorarse en el baño, fumar entre los líneas, “*quejarse*” o “*hacer lío*” recurrentemente, etc., constituyen algunos de los comportamientos obreros sobre los cuales recaen castigos y sanciones, en formato de suspensiones y despidos.

No obstante, este tipo de comportamiento en la cosecha adquiere un lugar marginal dentro de los relatos de los obreros y los capataces, e incluso en nuestras visitas a campo hemos observado el carácter secundario que asume la coacción en la construcción de la disciplina laboral. Este hecho indica la importancia que adquiere en este proceso laboral el despliegue de estrategias patronales orientadas a la creación de un clima de paz y armonía, adecuado a los intereses del capital.

La cuadrilla de trabajo y el paternalismo del vínculo obrero-capataz: el trabajo en la cosecha de arándanos se efectiviza mediante un histórico esquema organizativo de carácter estratificado, denominado “**cuadrilla de trabajo**”. La estructura de este esquema comprende: en primer lugar, se encuentran *los/as capataces/zas* que, como dijimos, se encargan de dirigir, controlar y vigilar al colectivo obrero que trabaja bajo su mando; en segunda instancia, se encuentran *los/as bandejeros/as y los/as ficheros/as* (figura opcional), que el capataz designa para facilitar el transporte y la contabilidad de las bandejas recolectadas, así como para controlar y verificar la calidad de la fruta y el peso de las bandejas almacenadas; y en la base del esquema, se encuentran *los/as cosecheros/as*, quienes venden su fuerza de trabajo al contratista y efectivizan el proceso de recolección de manera subordinada a la dirección del capataz de su cuadrilla. Cada cuadrilla se encuentra integrada por una cantidad aproximada de entre 20 y 40 obreros.

En la práctica laboral cotidiana este esquema estratificado presenta un carácter sumamente complejo, ya que, como hemos observado en nuestras visitas al campo y como sugieren los testimonios de los sujetos entrevistados, hacia el interior de cada cuadrilla prevalece un clima de paz y armonía laboral que indica la importancia que asumen en este proceso productivo las estrategias patronales orientadas a construir consenso

entre los trabajadores.

Explorando las relaciones que construyen los sujetos de la cosecha en el cotidiano laboral, hemos identificado cómo las empresas garantizan este clima de armonía laboral a partir de una planificación de la organización laboral que posiciona a los capataces, no sólo como directivos del capital, sino como figura mediadora entre los obreros y la patronal. Un fragmento de entrevista nos permite comprender esta característica:

N. (...) por lo general, tanto en cooperativa como en tener patrones [empresa de servicios], como tenías un capataz, vos trabajas con tu capataz y te dirigís a él... pero se manejaban el patrón con el capataz y el capataz era el que nos dirigía a nosotros (...) Lo que sí, los verificadores es la gente de la quinta, los encargados de la quinta, viste? Que iban a verificar que la cuadrilla esté rindiendo, es gente de la quinta

La organización del trabajo en la cosecha, posiciona a los capataces de las cuadrillas como mediadores entre el sector obrero y el patronal, tendiendo a desdibujar la función de explotación que estos agentes desarrollan en el cotidiano laboral en tanto dirección del proceso productivo. Desde nuestra perspectiva, la configuración de esta posición mediadora comprende en una estrategia patronal orientada la creación del consenso, ya que promueve la gestación de un vínculo paternalista entre los obreros y sus respectivos capataces, que contribuye al mantenimiento del orden productivo.

Como sugiere Simonassi (2007), dentro de los estudios sobre el trabajo, existen diversas modalidades de interpretar el concepto de paternalismo, que van desde aquellas que enfatizan en los vínculos interpersonales entre obreros y capataces, hasta aquellas que lo abordan exclusivamente como práctica empresaria, difundiendo la idea de trabajadores débiles, controlados, amenazados y expropiados de toda racionalidad. Desde nuestra perspectiva, el concepto remite a “una experiencia compleja que no se explica por una presión unilateral de parte de la empresa, sino también como resultado de una opción deliberada de parte de los trabajadores, en función de sus objetivos, de sus preferencias y de las posibilidades ofrecidas por el contexto” (Barbero y Ceva, en Simonassi, 2007:469). A esta definición subyace la noción de que los trabajadores no son meros sujetos pasivos, sino que incluso inscriptos en un contexto de dominación social, político, económico e ideológico, construyen un *sistema de transacciones* (Menéndez, 1981), que consisten en diversas respuestas que si bien, generalmente, no se orientan a la solución radical de su problemática, forman parte constitutiva de los procesos sociales locales.

De esta manera, si atendemos las prácticas y las significaciones que los cosecheros construyen sobre esta estrategia patronal, es posible visibilizar cómo esta función mediadora del capataz, si bien colabora con el mantenimiento del orden productivo, a su vez, representa entre los obreros una garantía de *protección colectiva* ante condiciones laborales sumamente hostiles. En el siguiente fragmento de entrevista, Noelia describe una situación de conflicto con la patronal que permite apreciar la importancia que para los obreros encierra la función mediadora del capataz:

S. ¿y en estas dos experiencias vos te acordás de alguna situación de conflicto con la patronal?

N. y por ahí si...a lo primero pasaba mas de que nos agrupábamos y exigíamos, como no había fruta, que se nos llegara a pagar por día o una estabilidad, que nos prometieran que después nos iban a llevar a un lugar donde hubiese mas fruta, siempre se hablaba, así, ¿viste? Se hablaba como grupo y para que el capataz fuera y exigiera...

S. claro, ustedes charlaban y le pedían al capataz que a su vez pida...

N. claro, él iba y hablaba con el patrón...eso era siempre así...

S. y delegados no había?

N. no, no, nunca tuvimos...estaba solamente el capataz, que era el que hablaba con el patrón

Vemos como en situaciones de conflicto con la patronal, los capataces operan como los únicos “intermediarios legítimos” de los trabajadores, mediante quienes es posible negociar determinadas condiciones laborales.

Este hecho adquiere importancia si tenemos en cuenta la ausencia de un delegado gremial en la cosecha que defiende los intereses de los trabajadores, lo que asimismo se debe a las constantes extorsiones efectuadas por la patronal y el contexto de desprotección del colectivo obrero, caracterizado por la profusión de contratos precarios y los elevados índices de trabajo en negro.

La representación generalizada entre los obreros en torno a la figura del capataz como “vocero” de los intereses de los trabajadores, opera fortaleciendo el vínculo paternalista y desdibujando la función de explotación que estos sujetos desarrollan en el cotidiano laboral, en tanto dirección del proceso productivo.

Asimismo, el paternalismo del vínculo obrero-capataz se encuentra fortalecido por el control y la evaluación colectiva de las cuadrillas, aspecto del que depende en cierta medida la continuidad laboral, tanto de los cosecheros como de sus respectivos capataces. Dicha evaluación es efectuada tanto por los intermediarios que brindan el servicio de la cosecha, como por los encargados de campo que durante las jornadas recorren las plantaciones, vigilando y controlando el trabajo. Un recorte de la entrevista realizada a un cosechero nos permite profundizar sobre el tema:

J. Están las buenas cuadrillas y las malas, hay capataces buenos y malos...viene a ser, el dueño de la empresa tiene uno preferido, el que le hace bien el trabajo, el que gana mas, el que no hace huelga, el que no hace reclamo...y las cuadrillas que hacen lío, que reclaman, las que hacen paro, las que tiene problemas la empresa, si no la desarma a la cuadrilla, les da las quinta que se gana menos, como castigo...

La evaluación de los comportamientos del colectivo obrero que integra la cuadrilla por parte de la patronal, consiste en una clasificación que distingue entre “buenas” y “malas” cuadrillas, lo que en otras palabras se expresa haciendo referencia a “buenos capataces” y “malos capataces”. Este aspecto expresa cómo los logros y los fracasos de las cuadrillas, son transferidos a sus respectivos capataces, lo que indica la incidencia que esta evaluación asume en la construcción de su propio *prestigio personal*. La importancia de este hecho, radica en que en el ámbito de la cosecha *la fama y la reputación* de ser un “buen capataz”, conlleva una mayor oferta de trabajo, lo que significa una mayor continuidad laboral para él y los obreros que integran su cuadrilla. Esto se expresa en la elección, efectuada por la patronal, de un capataz “preferido” a quien se le asignan los mejores lotes, con mayor cantidad de fruta, y se le ofrece mayor continuidad laboral; por su parte “las cuadrillas que hacen lío” son “desarmadas” o “castigadas”, asignándoles los lotes de la plantación que tienen menor cantidad de fruta. Este hecho nos permite entrever la importancia que encierra para los capataces conformar una “buena cuadrilla” y para los obreros tener un “buen capataz”.

La dinámica de clasificación, comparación y “premiación” de las cuadrillas, opera fortaleciendo el *sentido de pertenencia* al colectivo de la cuadrilla, atenuando el conflicto laboral jerárquico y configurando un *desplazamiento lateral del conflicto laboral* (Burawoy, 1989) entre las diferentes cuadrillas de trabajo:

S. ¿Y entre las cuadrillas como se llevaban?

N. y siempre había celos...

S. Ah y ¿cómo era eso?

N. O sea nosotros éramos “los de Fleitas” y “los de Fleitas” trabajábamos mejor y “mirá, aquellos son cochinos”, “mira la cuadrilla de fulano hoy no vino así que ellos trabajan peor que nosotros, nosotros vamos bien” entonces eso te hacía también cuidar tu trabajo, porque entonces vos veías que la otra cuadrilla trabajaba menos que vos entonces, vos estabas ganando un lugarcito, pero es como te digo iba todo en equipo...

S. O sea que había conflictos hacia adentro y había conflictos entre las cuadrillas...y por ejemplo, en un horario de comida, ¿como eran las relaciones?

N. y ahí sí, se juntaban todos, nuestra cuadrilla por un lado, las otras cuadrillas por el otro lado. Siempre encontrabas conocidos, por ejemplo, yo encontraba gente de La Bianca [su barrio] y me iba a chusmear en la otra cuadrilla, pero era esa rivalidad de que vos estas con Fleitas y vos estas con Vega y nosotros somos de tal capataz, viste? Y mi capataz

es mejor que el tuyo y siempre esas cosas...

Las “*rivalidades*” y “*celos*” entre las cuadrillas expresadas en las significaciones construidas por esta trabajadora, se erigen sobre la base de la disputa material por la obtención de mejores condiciones laborales, reforzando el *sentido de pertenencia* a sus respectivas cuadrillas y el vínculo paternalista al interior de las cuadrillas, que se expresa en la *identificación* y *referenciación* de los obreros con el apellido de sus respectivos capataces (“los de Altamirano”, “los de Vega” “los de Fleitas”).

Un último aspecto que identificamos como característico del paternalismo en la cosecha, consiste en la gestación de una *esfera afectiva*, expresada en vínculos de amistad y compañerismo entre ambos sujetos:

S. *¿Y vos con Fleitas te llevabas bien?*

L. *Muy bien, la verdad que muy bien, era un muy buen tipo, y éramos todos amigos ahí después (...) nuestro capataz era un hombre extremadamente bueno. A él le decían andá para allá, él iba y vení para acá, él venía. Viste? era un hombre que nunca generaba problemas, nos ayudaba con el trabajo, a la gente que recién empezaba, viste? el trabajaba con nosotros, viste?(...)yo siempre tuve lindos grupos, lindas cuadrillas...y para mi tenía que ver con don Fleitas, porque el sabía manejarse bien, era un tipazo...si teníamos algún problema, tá...ahí íbamos y lo charlabamos con él para que él lo solucione, y él iba y lo arreglaba...no, la verdad que era muy, muy bueno...*

El afecto hacia el capataz, ampliamente generalizado en las diferentes experiencias de los/as cosecheros/as y manifiesto en las expresiones “*era un hombre extremadamente bueno*” y “*nunca generaba problemas, nos ayudaba con el trabajo*”, constituye un elemento clave del vínculo paternalista entre los cosecheros y sus capataces. En nuestras visitas a campo hemos podido percibir la importancia de estas relaciones afectivas en el cotidiano laboral y el potencial que encierra a la hora de desdibujar el conflicto obrero-patronal. La proximidad entre unos y otros, la “colaboración” activa del capataz en la recolección de arándanos, las risas y bromas entre capataz/a y subordinados/as, contribuyen a generar un clima de armonía y paz laboral, que solo en ocasiones es interrumpido.

Consideraciones finales

En esta ponencia hemos realizado una aproximación sobre la construcción de disciplinamiento de la mano de obra en los procesos de trabajo de la cosecha de arándanos en el departamento de Concordia, provincia de Entre Ríos. A partir de la combinación entrevistas en profundidad y de registros construidos a partir de nuestras visitas a campo, hemos logrado identificar la centralidad que respecto al disciplinamiento asumen las estrategias patronales orientadas a la creación del consenso y el carácter secundario de los mecanismos o dispositivos coactivos en la cosecha.

Como una de las estrategias patronales de disciplinamiento obrero sobresalientes en este proceso productivo, identificamos la configuración de relaciones paternalistas entre obreros y capataces de cuadrilla, que no solo contribuyen a garantizar el control y la disciplina laboral, sino que asimismo, desde la experiencia obrera, comprende un mecanismo que garantiza a los cosecheros cierto grado de protección ante el sector patronal.

Bibliografía

Audisio, N. (2009) “*La crisis y su impacto en los trabajadores del arándano*” en Razón y Revolución nº 49

Burawoy (1989) *El consentimiento en la producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad social. Madrid

Menéndez, E. (1981) *Poder, Estratificación y Salud. Análisis de las condiciones sociales y económicas de la enfermedad en Yucatán*. Ediciones de la Casa Chata, México.

Menéndez, E. (2010) *La Parte Negada de la Cultura. Relativismo, diferencias y racismo*, Ediciones, Rosario.

Muñoz, R. (2012) Crisis y conflictividad laboral en la producción de arándano en Entre Ríos, 2002-2009, VII Jornadas de Sociología de la UNLP

Simonassi, S. (2007) Conflictividad laboral y políticas disciplinarias en la industrial metalúrgica de la ciudad de Rosario 1973 - 1976