



DOSSIER

1 Presentación

2 Daniel Alberto Alcaráz

“La conformación de una elite regional en el extremo norte del Alto Paraná: La poderosa Compañía Matte Larangeira”.

3 Jorge Rafael Alcaráz Norma Oviedo

“Las actividades económicas en el Territorio Nacional de Misiones (1930 - 1950)”.

4 Eduardo Simonetti

Gabriela Ríos Gottschalk

“Las Cooperativas Agropecuarias: producción, exportaciones y generación de riqueza en la Provincia de Misiones”.

5 Carla Traglia

“Nuevas conceptualizaciones del trabajo: procesos de articulación entre las política sociales y las políticas laborales en el mercado de trabajo yerbatero de Misiones”.

Nuevas conceptualizaciones del trabajo: procesos de articulación entre las políticas sociales y las políticas laborales en el mercado de trabajo yerbatero de Misiones, Argentina

New conceptualizations of work: processes of articulation between social policies and labor policies in the labor market yerbatero in Misiones, Argentina

Lic. Carla Traglia¹



Universidad Nacional de Misiones

Resumen

El presente trabajo comprende los procesos de articulación entre las políticas sociales y las políticas laborales para el mercado de trabajo de la Yerba Mate. En el marco de las recientes transformaciones en la regulación de los mercados de trabajo rurales (Nueva Ley de Trabajo Agrario (N° 26.727), se analiza el proceso de incorporación/exclusión de un colectivo de trabajadores cosecheros de Yerba Mate (tareferos) al sistema de registración formal, pertenecientes a la localidad de Jardín América, Misiones. La redefinición de la ca-

tegoría de trabajador ocupado- desocupado, debido a la condición de estacionalidad de su actividad económica (6 meses), conduce a la ubicación de dichos actores en distintas esferas de participación económica y productiva. Para alcanzar un nivel mínimo de ingresos, los cosecheros deben sortear sus posibilidades laborales, y complementarlos con la provisión de transferencias económicas provenientes del sistema de seguridad social no contributivo (AUH), fundamentalmente durante los meses de inactividad/interzafra.

Palabras clave: Política Social, Política Laboral, Mercado De Trabajo, Cosecheros De Yerba Mate.

Abstract:

This work comprises the processes of articulation between social policies and labor policies to the labor market of Yerba Mate. In the context of recent changes in the regulation of rural labor markets (New Agricultural Labour Act (No. 26,727), the process of inclusion / exclusion of a group of picker's workers Yerba Mate (tareferos) to the formal registration system is analyzed, belonging to the town of Jardín América, Misiones, Argentina. The redefinition busy-unemployed worker category, due to the condition of his business seasonality (6 months), leads to the location of these actors in various fields of economic and productive participation. To achieve a minimum level of income, pickers must overcome their employability, and complemented by the provision of financial transfers from the system of non-contributory social security (AUH), mainly during the months of inactivity / interzafra.

Key words: Social Policy, Labor Policy, Labor Market, Pickers Of Yerba Mate



Universidad Nacional de Misiones

Lic. Carla Traglia

¹ Lic. en Antropología Social (FHYCS, Universidad Nacional de Misiones). Becaria CONICET Tipo I, realiza el Programa de Posgrado en Antropología Social de la FHYCS, UNAM. carlatraglia@gmail.com

Introducción

El presente trabajo es producto de un proceso de investigación iniciado a principios del año 2012, en la localidad de Jardín América, Misiones, Argentina, con familias de cosecheros de Yerba Mate. Estos trabajadores son reconocidos regionalmente como *tareferos*¹. El objetivo general de la misma consistió en comprender los procesos de articulación entre las políticas laborales y las políticas sociales en el mercado de trabajo del sector primario de la producción agroindustrial yerbatera.

La Provincia de Misiones es una de las principales productoras de Yerba Mate, utilizada como infusión, estimulante, acompañante de momentos, viajes, charlas, esperas, como merienda y desayuno, vehículo de socialización de miles de argentinos, paraguayos, uruguayos y brasileros (y una población consumidora cada vez más creciente de Sirios y Libaneses). En Misiones se cultiva el 90 % de la producción total, por lo que, la vecina provincia de Corrientes es responsable del 10 % restante (Gortari, 1998; Rau, 2008).

El proceso de elaboración del producto indica que, técnicamente, ésta se compone de una primera etapa de cosecha, donde se obtiene la hoja verde; la segunda etapa en la que se obtiene la hoja canchada (secadero); y la tercera, la hoja molida (molinos). El producto de esta última es la destinada a empaquetado y posterior comercialización. Sin embargo se trata de un proceso agroindustrial con marcadas asimetrías internas en la distribución de la renta percibida. Los actores sociales a los que haremos referencia en este trabajo forman parte de la primera etapa de producción, la cosecha.

Los cosecheros de Yerba Mate o *tareferos*, como se los conoce en la jerga tradicional, constituyen uno de los sectores productivos más numerosos de Provincia de Misiones. Se trata de una actividad de carácter estacional, que se extiende de abril a septiembre. Durante este período se concentra el grueso de la producción, aunque también se realiza una cosecha de verano, que puede durar hasta un mes y que se realiza en una proporción mucho menor. En estos meses, los

trabajadores cosecheros realizan su actividad de forma manual, en jornadas de trabajo que se extienden aproximadamente durante 12 horas.

Actualmente, para su desarrollo se emplean entre 15 y 17 mil tareferos en la provincia (Rau 2012), de los cuales el 80% aproximadamente, no se encuentra registrado formalmente como trabajador (Amanecer Agrario, Ministerio de Agricultura, 2012).

En este fragmentado y complejo proceso de producción, la caracterización del tarefero como actor social y económico de la región conduce a un fuerte estigma social. Es, por ejemplo, identificado con el *mensú*, primer cosechero de la Yerba Mate extraída del monte nativo. Por décadas este colectivo de asalariados rurales ha sido caracterizado por su resistencia al trabajo *pesado*, la supervivencia en condiciones de extrema pobreza e indigencia, la sumisión al maltrato de los empleadores y la constante búsqueda de estrategias para adaptarse a los vaivenes de la inestabilidad económica. Dichas características se han arraigado en el imaginario social provincial, y han conducido un deliberado proceso de naturalización de las relaciones laborales impuestas por el sector (diverso) de empleadores.

Por otro lado, no podremos dejar de mencionar que se trata de un colectivo de asalariados rurales que forman parte de un proceso común a las configuraciones urbano-rurales contemporáneas. Nos referimos al aumento de la residencia urbana a causa de la emigración rural y el consecuente asentamiento en las periferias urbanas. Siguiendo a Rau (2012), quien realiza un análisis sobre los Mercados de Trabajo y sus procesos de estructuración en dicha población, este fenómeno forma parte del proceso de desregulación del mercado económico acaecido durante los '90 y del empleo de los agrotóxicos para combatir las malezas, motivo por lo cual se redujo la necesidad de mano de obra para el mantenimiento de los yerbales; el autor menciona tres causas fundamentales:

“(1) la falta de trabajo; (2) la asistencia social, laboral y sanitaria que brinda el Estado en las áreas urbanas con necesidades (que no aparecen accesibles en el campo); (3) y la mayor posibilidad de



emplearse a través de las barriadas (proceso de concentración de cuadrillas” (Rau, 2012: 84).

Este factor es fundamental para comprender, por un lado, el desarrollo sostenido de reservorios de mano de obra, que conducen a ampliar la vulnerabilidad de los vínculos entre empleadores-trabajadores, debido a la extensión de la sobreoferta. Por otro lado, nos permite dar cuenta de un fenómeno complejo en que dichos trabajadores han podido adoptar diversas estrategias laborales, de subsistencia y de sociabilidad durante los períodos de inactividad e inestabilidad, logrando por esta vía ampliar sus posibilidades de empleo y de mayor asistencia estatal.

En este sentido, actualmente asistimos a un proceso (con marcado protagonismo del Gobierno Nacional y Provincial) de ampliación de la cobertura social de poblaciones, como la que referimos, consideradas económicamente inactivas, pues han sido paulatinamente incorporadas a diversos programas de inclusión social para garantizar su acceso a derechos básicos de ciudadanía. A los fines del presente trabajo haremos hincapié en la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social (AUH), por tratarse de una transferencia monetaria no contributiva, que implica la percepción de un ingreso regular al grupo familiar, así como también sugiere un proceso de transformación de las dinámicas productivas y la organización económica de tales grupos.

Aunque en Argentina, históricamente la construcción de la seguridad social se desarrolló alrededor de la figura del asalariado formal (instituyéndose una protección social que contribuiría al reconocimiento de una identidad colectiva), el proceso jamás fue estable ni homogéneo para todos los sectores del trabajo, sino que estuvo atravesado por sucesos políticos y económicos que re definieron permanentemente el concepto de “trabajador” en sus distintas ramas productivas. Los trabajadores informales naturalmente quedaron excluidos de dichos sistemas de protección social, siendo relegados a la categoría de población económicamente inactiva, aún cuando hayan desarrollado una o más actividades laborales, inclusive desde edades muy tempranas. Fueron por

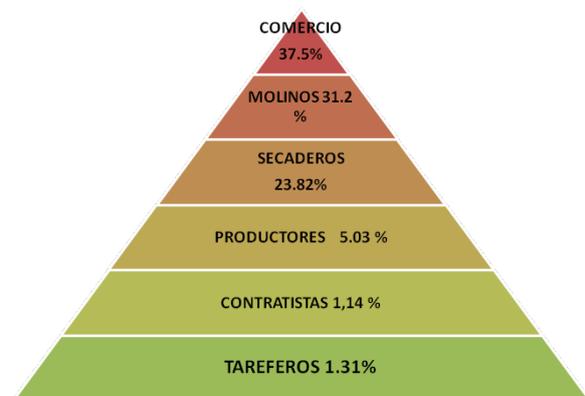
ello desconocidos, trabajadores ocultos, carentes de todo derecho.

No obstante, la modificación del antiguo régimen de trabajo agrario en diciembre de 2011 (Ley Nacional 26.727), impulsó la creación de nuevos organismos gubernamentales de registración y control de empleadores y trabajadores, que operan para combatir los elevados índices de informalidad en la actividad. Esta ley se constituye como una herramienta fuerte para la clase trabajadora para mejorar y garantizar condiciones dignas de trabajo y de vida. Sin embargo, es un proceso intensamente resistido, tanto por el sector empleador, como por los mismos asalariados.

Veremos que, en consecuencia, la conjunción de ambas políticas (la social y la laboral) van a estar indicando que categorías como ocupado-desocupado, protegido-desprotegido (en concomitancia a la estacionalidad productiva) sugieren una permanente (re)definición del trabajador. En este marco, analizaremos que dadas las características de la producción de Yerba Mate, las políticas laborales y las políticas sociales operan de manera separada o articulada según el ciclo de la cosecha.

Para comprender la articulación entre ambos procesos se tomará en cuenta la categoría “salario”, como unos de los tantos factores que media en el avance de esta prerrogativas e instauran en el imaginario social un discurso que acompaña el disenso sobre la necesidad de otorgar a esta clase trabajadora garantías y derechos laborales.

Gráfico 1.



Fuente: Revista Amanecer Agrario. SSAF. Ministerio de Agricultura, Pesca y Ganadería. Mnes.2012.

Procesos de incorporación/exclusión de trabajadores cosecheros de Yerba Mate (Tareferos) al Sistema de Registración Formal

Actualmente la cosecha de yerba mate es un proceso productivo que posee una estructura diversificada, cuyas sucesivas etapas permiten una producción a gran escala. Dicha estructura ha permitido conciliar durante décadas, un sistema precario de contratación de mano de obra barata con un alto índice de rendimiento y productividad. Ello sugiere que la renta de la producción se concentra en los últimos eslabones de la cadena productiva. En el esquema de distribución de la renta generada podemos apreciar las fuertes asimetrías internas que posee esta producción agroindustrial (Ver Gráfico N° 1)

Con una escasa participación en la negociación de la distribución de la renta, sumado a la carencia de una organización gremial consolidada con capacidad de agencia en las negociaciones paritarias, el *sector tarefero* se encuentra desprotegido ante las arbitrariedades de su relación laboral. Hablamos de que de los 17.000 trabajadores empleados aproximadamente para la actividad de cosecha, cerca del 80% no se encuentran registrados formalmente.

En los últimos años se comenzaron a gestar una serie de transformaciones, cuyo producto ha sido el avance de medidas que tienden a fortalecer las condiciones de negociación de los cosecheros, y en muchos sentidos, a modificar el concepto de la categoría de trabajador rural. Categoría que históricamente se había forjado sobre condiciones como la precariedad y la inestabilidad.

Al hablar de “transformaciones actuales”, hacemos referencia básicamente a tres factores que,

desde nuestro punto de vista han modificado radicalmente el papel de los trabajadores en la producción, contribuyendo a modificar la concepción del mercado de trabajo yerbatero, tal y como se lo entendía hasta mediados de 2009. Situaremos el análisis de las condiciones de negociación, haciendo hincapié en los siguientes factores:

La creación del Nuevo Estatuto del Peón Rural, Ley N° 26.727 (2011)

La creación del Sindicato de Tareferos de Jardín América, Si.Ta.J.A (2011)

La instrumentación de la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social, Decreto 1609. (2009)

Es posible reconocer otros factores intervinientes, pero a los fines de esta investigación daremos mayor énfasis al punto N° 1 y 3.

La cuestión del registro como sistema de clasificación

La definición de las categorías trabajador registrado “asegurado”, y trabajador no registrado “no asegurado”, es esencial para comprender la compleja estructura de contratación en la que se insertan estos trabajadores.

El **registro en el trabajo** está relacionado a la pertenencia jurídica a un marco regulatorio del empleado y del empleador, y que por ende define al trabajador asalariado a partir de su acceso a los beneficios que el Estado establece y garantiza a través de sus leyes. El **trabajo no registrado**, por el contrario, se define como aquel que no otorga a los asalariados los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social, imposibilitando el acceso a sus derechos y beneficios. La permanencia en este sector implica que el trabajador se encuentre en una situación laboral precaria, con escasas posibilidades de brindarse a él y a su familia el sustento económico necesario para satisfacer sus necesidades básicas, así como tampoco poder exigir plenamente el derecho a condiciones dignas de trabajo.

Actualmente, estar o no estar registrado, se



presenta como un factor de diferenciación muy pronunciado entre los trabajadores. La nueva ley de trabajo agrario (Ley Nacional 26.727) incorpora la modalidad de Contrato de trabajo **permanente discontinuo**, el cual representa un progreso importante en lo que respecta a la Legislación Laboral del sector rural. Por primera vez permite ubicar a trabajadores estacionales, como los cosecheros de Yerba Mate, que se sujetan a la misma actividad productiva durante décadas, pero que sin embargo no habían sido incluidos bajo ninguna de las dos primeras, por no ajustarse a las características precisadas en los anteriores estatutos. Asimismo, la contratación permanente discontinua también significa un cambio en la conceptualización sobre la satisfacción de las necesidades de los empleadores. Es decir, lo que denota esta nueva modalidad es que los sectores industriales precisan cubrir necesidades que son permanentes, pues entonces, la mano de obra es empleada de forma permanente, pero con carácter discontinuo.

“En el sector privado tenemos un sistema de protección de trabajo agrario, que está vigente, pero el 65 % de los trabajadores rurales son encuadrados bajo la modalidad de trabajadores no permanentes, aún cuando haga diez años que trabajan para el mismo productor” (Ruiz, 2011: 31).

En contraposición a las políticas laborales previas a esta ley, se trata de un cambio sustancial, en cuanto a la *estabilidad en el empleo* del trabajador, quien comienza además a gozar de los beneficios de un trabajador registrado, principalmente en cuanto a la obligatoriedad por parte del empleador de volverlo a contratar en las zafras siguientes, y en el derecho a cobrar una indemnización por despido cuando éste no lo convocara a trabajar.

Esto además sugiere una transformación en la conceptualización del *trabajo como esfuerzo o sufrimiento*. Pues se entiende que la regulación jurídica y los derechos humanos que se vinculan a la misma, indican que se persigue una manera de limitar dichos esfuerzos o sufrimientos “para que este no deteriore a la persona a través del esfuerzo

excesivo realizado en el trabajo cotidiano o el desgaste acumulativo” (Supervielle, 2010:17)

Pareciera que el registro es por entonces, sinónimo de trabajo seguro. Sin embargo, bien entendido está el dicho popular que dice que “las leyes se hicieron para romperse”. Pero no por ello debemos dejar de considerar éste gran avance en materia de derecho laboral, y una puerta de entrada a un cambio que puede ser radical si el sector trabajador logra empoderarse con ella.

Se puede observar un cambio paradigmático en cuanto a la protección jurídica y el accionar de la organización sindical de los trabajadores. Hablamos de largos años en los que el proletariado rural existente aportó fuerza de trabajo “barata” para favorecer la acumulación capitalista, lo cual los condujo gradualmente a un estrato social “inferior”, cuyas condiciones de vida se tornaron precarias e inestables. Hoy, esta masa de asalariados rurales posee una mayor capacidad de negociación de sus condiciones de trabajo y de venta de su fuerza de trabajo.

El salario indirecto: el salario familiar, motor del trabajo registrado

Al iniciar el trabajo de campo, pudimos dar cuenta que uno de los motores que ponía en funcionamiento la rueda del registro, era la imperante necesidad de los trabajadores de contar con el Salario Familiar. Esto nos condujo a develar que al referirnos al “salario” estábamos haciendo referencia a un concepto que aquí adquiriría una connotación diferente a la que habíamos supuesto, es decir, que hablábamos de más de una denominación de *salario*, y que éstas respondían a distintas fuentes de provisión del mismo. Nos enfrentamos a los sistemas de registro y las heterogeneidades de las situaciones laborales para un mismo mercado de trabajo.

Durante las entrevistas y conversaciones mantenidas con los interlocutores, las preguntas: “quién define su salario”, “cuál es el monto de su



salario”, “de cuánto es su salario”, resultaban en respuestas confusas. Debíamos descubrir primero qué estaban representando los actores con la palabra salario, para luego poder, re-preguntar y re-definir los conceptos. O mejor aún, re-definir nuestros conceptos.

El término *salario* significaba para los tareferos lo que hemos entendido en principio como *salario indirecto*. La forma salario representa los ingresos indirectos relacionado a la formalidad laboral. Cabe destacar que, tras el avance de los mecanismos de regulación y fiscalización se contribuyó a la registración paulatina de los tareferos, que para el caso de Jardín América, ésta es hoy, una de las localidades con mayor índice de trabajadores registrados², por lo cual, hablar de salario resulta “familiar” para los actores con los que hemos trabajado.

En tanto esto, vinculado a la formalidad laboral, el salario es generador de valor sobre el concepto de trabajo “asegurado” (registrado), y ha contribuido a considerar el trabajo como un medio de satisfacción de necesidades reales y también como generador de derechos sociales. En este sentido se incorpora la noción de Seguridad Social al tratamiento del concepto de trabajo, y a las nuevas condiciones de negociación de la venta de la fuerza de trabajo cosechera. Hoy, los tareferos optan por trabajar asegurados, no sólo porque haya cada vez más controles y porque los empleadores estén siendo obligados a registrar a sus trabajadores, sino porque es a través del registro por el cual pueden obtener dos grandes beneficios que representan los “ingresos indirectos” y que operan de “colchón” para los meses de interzafra, cuando trabajar se relega a la actividad de “chango” o “rebusque”. Con ingresos indirectos me refiero principalmente a las Asignaciones Familiares³, denominado por los actores sociales como “salario aportado”. Como sugerimos, éste es el principal factor por el cual se ha impulsado la registración en dicha localidad, ya que se reconoce que en reiteradas oportunidades el salario familiar constituye un monto mayor al que aporta el kilaje realizado por el trabajador⁴.

En la República Argentina, la Ley 24.714 otorga una cobertura para los trabajadores formales,

a través de la creación de un Subsistema de Asignaciones Familiares (SUAF). Según la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)

“Consiste en el pago de una suma fija, que puede ser mensual o por única vez, que abona ANSES al trabajador en relación de dependencia y al beneficiario de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, ante determinadas circunstancias de su vida: cuando se casa, cuando espera un bebé, durante el período de Licencia por Maternidad, cuando nace un hijo o decide adoptar uno, cuando tiene hijos o cuando su hijo va a la escuela. El SUAF es el mecanismo por el cual ANSES liquida y abona las Asignaciones Familiares en forma directa a los trabajadores en relación de dependencia y beneficiarios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo. De esta forma, el Estado Nacional le quita a los empleadores la carga financiera a través del pago anticipado de las asignaciones. Mediante este Sistema efectúa los controles de derecho sobre las asignaciones familiares de los trabajadores y las efectiviza, en caso de corresponder”⁵.

A modo de comprender la percepción de este beneficio, citaremos el caso de una mujer tarefera que alcanza el registro formal durante el período referido.

El caso de Marita

Marita es una mujer de 25 años, vive en el barrio PROSOL de Jardín América. Marita tiene tres hijos que crió sola. Actualmente está acompañada de su pareja, Cesar, de nacionalidad paraguaya. Cesar no se puede asegurar porque está cobrando una pensión por discapacidad. Marita, que siempre estuvo al lado de sus hijos, hace dos zafras que trabaja como tarefera para garantizar su sustento y el de su familia. Ella está registrada. “Yo estoy asegurada (...) y yo tengo a las tres gurisadas para el salario, entonces me aseguré yo”.

Este salario al que se refiere es definido comúnmente como *salario aportado*, *salario con aportes*. Antes de asegurarse, Marita siempre



trabajó como empleada doméstica, otro mercado de trabajo que se caracteriza como precario e inestable, y por ser trabajo no -registrado, en negro. Cuando se dedicaba a esta actividad, Marita dependía totalmente de la ayuda estatal, la asistencia médica y escolar, y la ayuda de su familia. Durante ese momento, su padre había anotado a sus nietos “a su nombre”, es decir, como su tutor, pues él estaba asegurado en la Cooperativa Flor de Jardín, y percibía el salario familiar por ellos:

“entonces mi papá hizo ese papel, y como no había Universal, no había nada en su momento, y te cuesta a vos ir a limpiar pisos en casa ajena, por más que trabajes todo el día no es cualquiera que te va a asegurar. Seguro que de las mil empleadas que hay, cincuenta están aseguradas”.

Entonces, Marita decidió emplearse en la tarefa.

“Yo fui a tarefear con mi papá para ayudarlo. Y ahí el capataz me dijo, así, así, vos te fichas, tenés más posibilidades de cobrar interzafra y tenés salario, y tenés aquellos, y tenés esto... y ahí yo seguí tarefeando, y ahí hasta que terminó la cosecha yo tarefié”.

Al preguntarse los motivos por los que decidió emplearse en la tarefa, Marita manifestó que tenía más beneficios:

“Vos te vas a limpiar pisos y sos más desamparado otra vez que en la yerba. Si porque yo me aseguro, tengo tres gurisadas, tengo salario. Y limpiando pisos, no tenés salario, no tenés obra social, te tenés que reventar el lomo limpiando pisos hasta el sábado a la tarde, sábado a la noche, todos los domingos capaces que estaba. Ya de estar todo el día en la calle, y por ejemplo el tarefero los domingos no te va a tarefear. Una vez que llueve vos ya estas de nuevo en tu casa. Sábado y domingo vos no salís ni a la esquina, sólo si tenés que hacer algunas compras. Y el resto estás en tu casa. Y ya llega cuatro y media, cinco, y yo ya estoy acá todos los días (...) Y cansa, es cansador, pero vale la pena porque por lo menos, yo voy a tener obra social, que vos

arreglarte un diente tenés que tener 200 pesos en el bolsillo si o si. Y con la obra social es menos, y va a tener obra social mi gurisada y con el salario, un poquito más”.

Sin embargo, podemos ver que comenzar a trabajar “asegurado” implica cambiar radicalmente la forma en la que se percibe el salario. La modalidad “trabajo en negro”, garantizaba una suma de dinero, quizás menor, pero que administraba plenamente el trabajador. El trabajo registrado, asegura mayores beneficios para el trabajador, pero sugiere la injerencia de la administración pública en la liquidación de las remuneraciones. Eso implica además, el manejo de ciertos conocimientos - principalmente burocráticos - que permite al actor relacionarse con el sector estatal.

Tratamos con una población que literalmente “vive al día”, de economías que no garantizan la posibilidad de una previsión, de ahorrar dinero para contingencias futuras. La dependencia del ingreso quincenal produce que el trabajador deba optar por la modalidad que le garantice, no sólo mayores beneficios, sino mayor seguridad económica. Pero el camino que se transita de un lugar a otro en la relación de trabajo, trae aparejado conflictos por la falta de conocimiento y el acostumbramiento de los actores a aceptar las condiciones impuestas por los empleadores antes la amenaza del despido.

Muy enojada, Marita nos comentaba:

“Me aburrió porque la primera quincena yo gané muy poco. Y todos los otros que se aseguraron en la cooperativa ya cobraron salario. Y yo no. Porque supuestamente ellos te aseguran y vos no cobras los aportes, pero el descuento te hacen igual. Porque me dijo el del banco Macro, que si o si para el mes que viene recién, porque ahí pasa el tercer mes, y ahí vos ya tenés salario. Y me aburrió porque viste que todos los otros cobraron y yo no. Yo dije voy a esperar un mes más y si no pasa nada voy a dejar. Porque me hicieron todos los descuentos. Y esta vez el recibo fue quinientos y poquito, quinientos y largo”.

Al ver su recibo de sueldo, dimos cuenta de

que los descuentos realizados estaban mal figurados, o puestos de manera confusa. Por ejemplo, el descuento realizado por aporte a RENATRE, organismo que fue disuelto, y creado en su lugar el RENATEA, cuyo organismo ya se encontraba en pleno funcionamiento. Esto da cuenta no sólo de la reticencia al registro, sino además de la elaboración de estrategias para evadirlo plenamente, como por ejemplo, la emisión de recibos irregulares por parte de los empleadores.

Además Marita no sabe para qué son esos descuentos que le realizan, porque son entidades que nunca le brindaron un servicio.

“No sé para qué te sirven los tres que te descuentan ahí. Encima si más ganás, más es el descuento”, “y qué vos vas a comer hasta que venga tu sueldo. Si tarda un años o dos, vos no podés quedarte de brazos cruzados!”.

Al comparar dos recibos de sueldo hemos visto que, en el que más kilaje había realizado, se aplicó un descuento más elevado. Esto se corresponde con la normativa de asignaciones familiares, la cual es desconocida por los actores sociales.

“Y depende lo que vos ganás, mirá acá hay menos, cuanto más ganás más te descuentan. Si vos te esforzás más para tarefear igual no te compone de nada”.

Por ello sucede que la elección es asegurar a un miembro del grupo familiar, y llevar “ayudantes” en cada número. Estos ayudantes no pueden ser menores de edad, y sólo van contratados a través de un acuerdo (de palabra) con el cuadrillero.

“Si a alguno le pasa algo, se arregla el que está asegurado. O sea que si yo me lastimo ella es responsable mío. Que yo estoy allá” (Cesar, novio de Marita). Ella agrega: Y ahora más mi papá entro en mi número. Y ahora yo estoy trabajando más. Mi papá tiene su kilaje y yo después arreglo con él (...) pero hay días que ganás y hay días que no. Mi papá por ejemplo, que se yo, otra cosa no tiene para hacer y se va a trabajar conmigo. Si él no puede ir (su pareja), me voy con mi papá, él va a ayudarme a sacar puchos, porque es pesado”.

Además debemos tener en cuenta que la actividad de cosecha, sigue siendo predominantemente masculina. Se trata de un trabajo que demanda de mucha fuerza física, en el que la mujer necesita la ayuda del hombre para poder realizar la actividad. En términos generales, el trabajo es percibido como una actividad forzosa por todos los tareferos, en los que el sufrimiento y las condiciones precarias de traslado y alimentación atentan contra la salud del trabajador, y refuerza el sentimiento de infelicidad en la realización de la misma. Esto decanta en otras cuestiones: “¿me registro o no me registro?”. No registrarse le otorga al trabajador mayor libertad para moverse y buscar, entre la oferta de empleadores, uno que le otorgue una mejor remuneración, o trabajar en yerbales más nuevos, mejor mantenidos, en los que pueda tener mayor productividad. Registrarse le permite al cosechero tener más seguridad, posibilidad de reclamos por tratos injustos, sindicalizarse y acceder a los beneficios otorgados por la Constitución Nacional. No obstante, el hecho de registrarse no significa que el trabajador esté en las condiciones ideales de vida y trabajo, mucho menos que las remuneraciones sean totalmente justas.

“Si me da resultado, y no me van a descontar tanto la yerba. Encima tenés que chupar frío, comer lluvia, porque a mí eso no me compone, porque yo ya hace años que vengo trabajando para sacar adelante a mi gurisada y me está costando demasiado ir ya, porque como yo ya estoy vieja para andar jodiendo con eso ya...”.

En la mayoría de los casos sucede que hay un desconocimiento sobre el control del kilaje que llevan los capataces o cuadrilleros, y sabiendo lo que les corresponde, perciben que los descuentos “no los componen” como manifestaba Marita. De tal forma, hacer más kilaje implica la disminución del monto del salario familiar, y viceversa.

Además, podemos ver que son numerosos los motivos que vuelven al trabajo del cosechero un trabajo precario e insalubre. La misma modalidad de trabajo sugiere el sometimiento a condiciones que deterioran el cuerpo del trabajador gravemente, pero que a la vez sugieren un camino de precariedad que se naturaliza como una condición dada, donde las alternativas de introducción de mejoras son escasas. Los trabajadores narran

sus experiencias, donde el sufrimiento y la lucha diaria son sentimientos recurrentes. “*Tenemos compañeros desmoralizados, sin autoestima*”, decía un tarefero en una asamblea sindical celebrada en la localidad de Oberá.

El deterioro del cuerpo del trabajador cosechero trasluce las condiciones de trabajo que se imponen en la actividad. Entre las enfermedades más recurrentes, sufren de artrosis, hernias de disco ocasionadas por esfuerzos de peso en la espalda, y las largas posturas de inclinación, “pasmaduras”, dolores de cabeza, insolaciones, etc.

Por lo dicho, aunque el trabajo registrado garantiza el otorgamiento de mayores beneficios, la protección en el trabajo aún no es plena, de manera que se trasluce la necesidad de desarrollar nuevas estrategias (adaptativas) que permitan al tarefero acomodarse al ritmo de las transformaciones que se van produciendo en la organización de su trabajo. Pasaremos ahora a describir y analizar qué sucede cuando no se accede al trabajo registrado o cuando, habiendo accedido al registro, finaliza la cosecha y se corta el salario, que como vimos, representa un ingreso seguro, pero que también funciona como regulador de la actividad de cosecha, en tanto restringe la ayuda familiar tanto de los hijos como de las esposas de los trabajadores.

¿Qué otras posibilidades se presentan para alcanzar un piso de protección mínima sin necesidad de registro formal?, ¿Por qué hoy la informalidad?

Podemos dar cuenta de la utilización de categorías propias de los agentes para denominar su

trabajo, remuneración y salario familiar, viendo que este último posee dos connotaciones diferentes: el *salario aportado* vs. el *salario con tarjeta*. El primero comprende los ingresos que el tarefero entiende como salario familiar recibido por su condición de trabajador formal, registrado, asegurado; el segundo hace referencia a la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social (AUHPS) en tanto que trabajador sin actividad, o trabajador informal.

Comprendimos la cuestión del salario en el período de plena actividad, es decir, los meses de cosecha, apuntando su importancia en la economía doméstica y en la representación de un ingreso que permite a los agentes acceder a bienes y servicios básicos para la mantención del grupo familiar. A pesar del imperativo por parte del sector estatal y sindical para alcanzar mayores niveles de formalidad entre los trabajadores cosecheros de Yerba Mate, actualmente existe una fuerte desregulación del sistema de cobros de las remuneraciones, lo cual impide su desarrollo. Así, factores como la des-información sobre la liquidación de sueldos, los fuertes descuentos aplicados para beneficios que no pueden ser utilizados y, principalmente, la no regularidad del Salario Familiar, son factores que atentan contra esta prerrogativa. Sumado a esto, muchos empleadores entregan a sus trabajadores recibos de sueldo irregulares, los cuales carecen de un detalle sobre los descuentos realizados y el monto por kilaje de hoja verde obtenido⁶. Finalmente, la condición de “asalariado permanente discontinuo” tampoco garantiza una continuidad del Salario Familiar, lo cual conduce a que los trabajadores consideren la posibilidad de no asegurarse, si es que la tienen, optando así por la AUHPS como único ingreso regular, es decir, garantizado durante los 12 meses del año. Esto ha generado controversias con el sector patronal, ya que, ante la negativa de regularizar la situación de sus trabajadores, los patronos alegan que la AUHPS es la causa de no conseguir la mano de obra (barata) necesaria para los niveles de producción esperados.

En tanto que, entre la población de cosecheros de yerba mate, la situación de informalidad es recurrente, la alternativa al salario familiar es la



AUHPS: pues se les presenta ésta como la única opción de cobertura social para aquellos que no forman parte del sistema de formalidad laboral.

Para los tareferos “recurrir a un plan” también ha ido constituyéndose como una práctica social, una estrategia familiar, condicionada por las alteraciones sobre las maneras en que se conceptualiza la asistencia y la protección social que garantiza, o debe garantizar, el Estado. “Recurrir a un plan” es una estrategia familiar que se ha “potenciado” entre las familias tareferas desde la crisis yerbatera sucedida en los años de neoliberalismo, debido a la incesante desprotección laboral acumulada en el sector primario de la producción.

Recordemos además que la población asalariada rural fue paulatinamente relegada a ocupar tierras fiscales en cordones urbanos, villas o zonas peri-urbanas⁷. Esto posibilitó el acceso a más bienes y servicios⁸, así como también a ampliar la posibilidad de gestionar distintos programas de ayuda social. Por ello, la trayectorias familiares dan cuenta de una correspondencia con estas gestiones asistenciales que no es nueva, permitiendo mostrar que se trata de un proceso de relacionamiento paulatino del sector con el gobierno local, provincial y nacional cuyos grados de involucramiento han ido variando según las propuestas y las posibilidades de satisfacer sus demandas.

El Censo Provincial de Tareferos ha determinado las principales ayudas que reciben los trabajadores y trabajadoras durante el período de la Interzafra desde distintas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, mencionando entre las principales:

Subsidio Interzafra: en el período 2009-2010 alcanzó solamente al 17 % de los tareferos del municipio de Jardín América.

Bolsón de Alimentos: Implementado a partir del Programa de Seguridad Alimentaria del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. El 27% recibe esta ayuda.

El 78 % (de los 690 tareferos que respondieron dicho módulo) manifestó no recibir ayuda alguna por parte del Estado a través de programas o políticas sociales (período interzafra 2010). El 89 % consideró que la ayuda recibida era insuficiente. Entre los motivos destacados se manifestaba que

la ayuda no alcanzaba, o que la asistencia no era regular, o tardaba en llegar, o simplemente nunca habían sido ayudados.

Ante la irregularidad e informalidad de los vínculos laborales, podemos comprender que las políticas sociales se conviertan en estas poblaciones medios de vida necesarios para garantizar el acceso a servicios básicos insatisfechos. Sin embargo, condicionan sobremanera las posibilidades de avanzar sobre el registro formal en tanto garantizan mayor acceso, regularidad e inmediatez que la aplicación efectiva de los derechos de un trabajo de carácter formal.

Consideraciones finales: sobre los procesos de articulación entre las políticas sociales y las políticas laborales para el mercado de trabajo de la yerba mate

La política social es entendida como la manera en que el Estado define la cuestión social. Pero ésta no se define en un proceso estático, sino que está supeditado a los vaivenes del mercado de trabajo y los ritmos de reproducción social sujetos al capital. Ello implica que las políticas sociales y las políticas laborales están imbricadas mutuamente. Es decir, que cuando las políticas laborales pierden capacidad de agencia, y no logran regular los mercados de trabajo y/o incluir a la población que, siendo económicamente activa, se encuentra excluida o es más vulnerable, las políticas sociales deben constituirse como principios de intervención para garantizar su seguridad e inclusión social. Por lo tanto, el estatuto de derecho del trabajo y la protección social son, ambos, pilares de la reproducción de la sociedad contemporánea.

La política de Asignación Universal por Hijo



para Protección Social, puesta en marcha en el año 2009, y la sanción del Nuevo Estatuto del Peón Rural dos años más tarde, re-definieron el trabajo agrario y al trabajador asalariado rural tarefero. Ambas fueron medidas con carácter constitucional, por lo cual afectaron vastos sectores de la población. La AUHPS apuntó a la disminución de los niveles de pobreza e indigencia promoviendo una mayor inclusión social, a través del otorgamiento de una transferencia monetaria que garantizara la asistencia escolar y los calendarios de vacunación de los niños/as y adolescentes cuyas familias no obtuvieran un salario familiar por su trabajo, incluyendo de hecho a un gran porcentaje del 80 % de los tareferos empleados, no registrados formalmente. El Nuevo Estatuto del Peón Rural, implicó (e implica) la regulación del trabajo rural, promoviendo la formalización de los asalariados rurales y, en consecuencia, la ampliación de derechos del trabajo.

Paulatinamente imprime sobre este mercado de trabajo una nueva forma de conceptualizar la actividad agraria y a sus asalariados. Este punto, implicó para el sector de tareferos de Jardín América la protección legal frente a las arbitrariedades de los empleadores, avanzando en el cumplimiento de sus derechos. Por primera vez estos trabajadores reconocen que la intervención estatal contribuye a mejorar sus condiciones laborales, ya que se impulsó con fuerza la registración formal y la realización de fiscalizaciones correspondientes a los yerbales. Mencionamos anteriormente que entre los aspectos positivos reconocidos por los trabajadores se ha destacado la regularización de los Salarios Familiares, cuyo beneficio contribuyó a crear nuevas percepciones y valoraciones sobre el trabajo de cosecha. La posibilidad de contar con dicho salario impulsó con fuerza la necesidad de “estar en blanco”, pues representa, la mayoría de las veces, un monto mayor al obtenido por el rendimiento de productividad (salario a destajo). Por otro lado, se trata de un mejoramiento de las condiciones laborales, principalmente en cuanto al traslado, la prohibición del acampe, la provisión de agua; y de la percepción de otros beneficios laborales, como contar con una protección sindical, Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), Obra

Social, Jubilación, etc. En consecuencia, esta condición favorece que el trabajador conciba más positivamente su actividad, percibiendo los beneficios de la protección laboral y social.

Sin embargo, la formalidad no garantiza el pleno goce de sus derechos. Esto genera conflictos entre los trabajadores y los empleadores, pues los primeros deben evaluar y comprender la conveniencia de estar registrados formalmente. Para los trabajadores es imperante la necesidad de contar con una retribución económica mayor antes que apostar a la previsibilidad y la transformación estructural, extendida en el tiempo y sujeta a los ritmos burocráticos, para regularizar su situación.

Contrariamente, se encuentran los trabajadores que no están registrados formalmente, por lo cual su condición laboral y económica es marcadamente inestable, y la incertidumbre sobre la continuidad en el trabajo contribuye a que el trabajador no se vea demasiado identificado con su actividad productiva. Con esto nos referimos a la búsqueda de estrategias laborales que le permitan la ampliación de sus ingresos. Entonces el trabajador puede emplearse en la tarea cuando le es conveniente y retirarse de ella cuando no lo es. Si bien los trabajadores “en negro” sostienen que las condiciones laborales son peores, esto les permite poseer una mayor movilidad entre los empleadores, los lugares de trabajo, es decir, desplazarse territorialmente hacia donde encuentren mejores ofertas. Pero el principal privilegio de esta condicionalidad es contar con los beneficios de la Seguridad Social que otorga el Estado a personas en condiciones de exclusión social. Entre ellos destacamos la percepción de la AUHPS. Pues dicho beneficio permite a las familias percibir un nivel de ingresos regular, extendido durante todo el año, y no durante los 6 meses de la actividad de cosecha de Yerba Mate. Para los trabajadores formales, factores como la des-información sobre la liquidación de sueldos, los fuertes descuentos aplicados para beneficios que no pueden ser utilizados y, principalmente, la no regularidad del Salario Familiar, son factores que atentan contra la prerrogativa del registro formal. Esta desarticulación y pérdida de un mes y medio del cobro de los salarios familiares cuando finaliza la cosecha,



impacta marcadamente sobre sus economías familiares, por lo cual, en este sentido, pueden visualizarse el trabajo en negro como “más seguro”.

La regularidad y estabilidad económica que trae aparejada la percepción de la AUHPS, influyó sobre las condiciones de negociación de la venta de fuerza de trabajo cosechera. Los tareferos están en mejores condiciones para negociar sus remuneraciones y condiciones laborales. Pues al contar con un *Piso de Protección Social*, la dependencia de su empleabilidad en la cosecha se tornó más laxa. Esto es vigorosamente criticado por el sector patronal, quien denuncia que, el Estado, al sostener los ingresos mínimos de las clases trabajadoras excluidas, fomenta la “vagancia” y no pueden encontrar tanta mano de obra (a bajo costo), como lo hacían antes de estas medidas de regulación. Lo que también contribuye a afirmar que el sector patronal persiste en no reconocer la dignidad y los derechos laborales de sus trabajadores; se gesta entonces una nueva forma estigmatización social. Por otro lado, cuando cuentan con mano de obra a bajo costo, y logran prorrogar el registro formal, los empleadores despliegan nuevos mecanismos para persuadir a sus trabajadores de que si los registran perderían el beneficio que les otorga la AUHPS.

Finalmente consideramos que la des-articulación entre las políticas laborales y las políticas sociales ha generado un *nuevo conflicto social*. Pues, aunque las políticas laborales atacan (gradualmente) los graves problemas de la regulación del mercado de trabajo, las políticas sociales no logran aún una inclusión social tal que comprenda a la población, no como mera destinataria de un plan o programa (cuando el trabajo no logra proveerle su sustentabilidad), sino como potencial fuerza de trabajo, esencial para el sostenimiento de la reproducción social. En este sentido hemos visto que, cuando la política laboral ajusta y regula las condiciones de compra y fuerza de trabajo, la política social *tiende a*, con su garantía de mayor regularidad en la provisión de servicios, des-regularizar y combatir la aplicación de las medidas de regulación laboral. Por ende, la responsabilidad de optar por apostar a una u otra, se relega al trabajador, generando nuevos estigmas

sociales. Éstos, habiendo carecido durante décadas de derechos del trabajo y de derechos sociales, deben hoy responder al imperativo de “saber elegir” entre una mejor condición laboral o una mayor estabilidad/ seguridad de sus ingresos.



Bibliografía

ANSES Observatorio (2010) La inclusión social como transformación. URL: www.observatorio.anses.gob.ar. Consultado: septiembre 2012.

CURCIO J. (2011) “Descripción del Sistema de Seguridad Social: componentes al cabo de la década del '90 y de la primera década del siglo XXI” En DANANI C. y HINTZE S. (compiladoras) *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en Argentina 1990-2010*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires, Argentina. Pp. 33-60.

CURCIO J. y BECCARIA A. (2011) “Sistema de Seguridad Social y Mercado de Trabajo: evolución de la cobertura en Argentina entre 1990 y 2010”. En DANANI C. y HINTZE S. (compiladoras) *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en Argentina 1990-2010*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires, Argentina. Pp. 33-60.

DANANI C. (1996) “Algunas precisiones sobre la política social como objeto de estudio y la noción de población objeto”. En HINTZE, Susana (compiladora) *Políticas sociales. Contribución al debate teórico – metodológico*. Colección CEA – CBC N°11. Ed Universitaria. Bs As. 2009.

DIAS-DIAR (2011). “Complejo Yerbatero”. Serie Producción Regional por Complejos Productivos. Dirección Nacional de Programación Económica Regional, MECON, Buenos Aires. Puesto en línea en Julio de 2011. Consultado en agosto 2011. URL: http://www.mecon.gov.ar/peconomica/docs/Complejo_Yerbatero.pdf

FERNANDEZ, M. (2004). “Efectos generados por los cambios en las relaciones de trabajo sobre los Sistemas de Seguridad Social Latinoamericanos”. En *Gaceta Laboral*, Vol. 10, N°3. Maracaibo, Universidad de Zulia. Venezuela.

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, (2013). “Seguridad Social” – Principal. Consultado en septiembre 2013. URL: <http://www.trabajo.gov.ar/seguridadsocial/index.asp>

NEIMAN G (2011). “El Trabajo: situación y políticas”. *Realidad Económica*, IADE. N° 262. Buenos Aires. Pp. 11-23.

RAU, Víctor (2002), “Condiciones para la ven-

ta de capacidad laboral cosechera en el mercado de trabajo de la yerba mate”. En *Estudios del Trabajo*, N° 24, Buenos Aires, ASET, segundo semestre de 2002, Pp. 103-115.

RAU, Víctor (2012). *Cosechando Yerba Mate. Estructuras Sociales del Mercado de Trabajo Agrario en el nordeste argentino*. Buenos Aires. CICCUS.

RUIZ A. (2011). “El Trabajo: situación y políticas. (Primer Mesa.)”. *Realidad Económica*, IADE. N° 262. Buenos Aires. Pp. 23-34.

PRIMER RELEVAMIENTO PROVINCIAL DE TAREFEROS DE LA PROVINCIA DE MISIONES. “Informe Preliminar Jardín América. 2012”. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones. Posadas, Misiones.

Notas

1 También se incorporaron al grupo del estudio, casos aislados de tareferos de otras localidades de la provincia de Misiones, tales como Oberá, Andresito, Garuhapé, San Ignacio y General Roca.

2 Es importante mencionar el papel que ha cumplido el Sindicato de Tareferos de Misiones, cuyo nacimiento se da en la localidad referida. Este actor ha sido fundamental tanto para el avance en la registración de los tareferos, como en la concientización del colectivo de trabajadores sobre el “derecho a tener derechos”.

3 En menor medida, también representa un ingreso indirecto el Subsidio Interzafra, abonado durante cuatro meses en la época de inter-zafra.

4 El salario “real” es obtenido mediante rendimiento por productividad, denominado generalmente como “salario a destajo”.

5 <http://www.anses.gob.ar/trabajadores/asignaciones-familiares-trabajadores-40>

6 En este aspecto, el Sindicato ha llevado a cabo las medidas jurídicas correspondientes, exigiendo la regularización tanto de los salarios familiares como del pago de los días no laborables (feriados y lluvias).

7 Según datos del Censo Provincial de Tareferos realizado por la UNaM durante el período Interzafra 2010, en la localidad de Jardín América “el 84,10 % de las viviendas relevadas en el trazado urbano, están en



condición de precariedad, localizadas en calles de tierra sin vereda y/o desagües, muy deterioradas o construidas con material de baja calidad. Un 14% de las mismas se encuentran en asentamientos periurbanos y al margen de ordenamientos edilicios, sin trazado circulatorio ordenado y con déficit de servicios públicos, y generalmente ubicadas en tierras fiscales o de terceros. Solamente el 3 % de las viviendas se encuentran en barrios de viviendas sociales o en un entorno apropiado”. Además, el 52 % de las familias viven en condiciones de hacinamiento o hacinamiento crítico, siendo que “el 65.5 % de las casas poseen uno y dos ambientes que son de uso exclusivo del hogar, fuera de baño y cocina”.

8 El mismo Censo indica que solamente el 53.7 % tiene acceso a agua potable (red pública con o sin conexión), mientras que el 46.3 % restante debe proveerse el agua de pozos, arroyos o cisternas. Además el 32 % emplea gas para cocinar, y el 63 % emplea leña.

