

## **Algunas transformaciones en el mercado de trabajo de la cosecha de Yerba Mate**

Avance de Investigación en curso

Grupo de Trabajo número 5: Desarrollo rural, globalización y crisis.

Pereyra Silvestre Pascual.

email: [silvestre822001@yahoo.com.ar](mailto:silvestre822001@yahoo.com.ar)

CONICET-AVG.

Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires (UBA)

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones (UNaM)

### **Resumen**

En Argentina la cosecha de yerba mate se desarrolla en la provincia de Misiones y norte de Corrientes. Entre los meses de abril y octubre de cada año un contingente de trabajadores agrarios con residencia urbana arremeten en los yerbatales para obtener el sustento. Gran porcentaje de ellos son contratados informalmente, por lo que puede caracterizarse a esta tarea como precaria, dadas las condiciones objetivas y subjetivas que así lo definen. Este constituye el mercado laboral en que se desempeña el Tarefero (asalariado en la cosecha de Yerba Mate). Este trabajo se realiza una aproximación conceptual al mercado de trabajo visto como una institución social, agregando algunos datos de fuentes primarias de investigaciones presentes.

Palabras claves: Asalariados agrarios yerbateros

### **Introducción**

Considerados tradicionalmente a como objetos propios de la disciplina económica, a partir de la década de 1960 surge 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.

#### **1- Los mercados de Trabajo vistos como Institución Social**

Aranzadi (2004) aborda los mercados desde lo que llama su realidad originante que es la acción humana, interpretando que la estructura económica no está determinada por las necesidades que satisfacen, ya que no existe necesidad en la forma de satisfacer las necesidades. Señala que 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 (Aranzadi 2004 p: 23-24). La institucionalización ocurre donde los hábitos de comportamiento de los individuos aparecen de un modo típico y constante. Esto puede verse en la división del trabajo, que representa una expectativa de rol de gran importancia en el proceso de institucionalización, 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. 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 normaliza el comportamiento y los intercambios son posibles porque se espera la contraprestación (Aranzadi 2004 p:25-28).

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). Cuando un conjunto de individuos establecen relaciones de modo constante lo hacen conformando un espacio social o espacio de relaciones que pueden delimitarse geográfica, temporal y demográficamente.

### **1.1- Segmentación del mercado laboral**

Además los mercados de trabajo están 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. 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 y se establecen por medio de asociaciones formales de empleadores o por entendimientos informales entre los actores, por políticas internas de empresas, sindicatos, 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 están instituidas para impedir la competencia (Rau 2006p:362).

Las reglas institucionales diferencian los mercados laborales en dos grandes grupos, los llamados mercados internos –mercados primarios- (más protegidos ante la competencia) y los mercados externos -mercados secundarios- (menos protegidos). 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, 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 inestabilidad y alta rotación de la población trabajadora, abierto a la competencia, registrándose en él una mayor movilidad de la mano de obra. Así, los mercados laborales resultan 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).

## **2- Trabajo precario**

Este concepto trae intrínseco una confusión en su caracterización, ya que con frecuencia es utilizado el término como sinónimo de trabajo atípico y viceversa. Por lo tanto es un concepto polisémico, ya que puede ser entendida y definida de distintas maneras en distintos países. Piñeiro (2008 p:37-38). El empleo típico se distingue, pues, del empleo atípico. En la sociedad salarial de pleno empleo del siglo pasado el empleo típico (asalariado) era aquel que tenía estabilidad en el tiempo, unicidad de empleador, tiempo pleno, un salario por 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. Este 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. 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. Ocupaciones que no son asalariadas, como las que realizan los trabajadores por cuenta propia, trabajadores independientes, trabajadores informales, trabajadores familiares, etc.

El trabajo atípico tiene 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.

Ante el aumento de ocupaciones que no son seguras ni estables, es necesaria una tipología de trabajo precario que pueda precisar y dar cuenta de esta creciente sensación de inseguridad en el empleo. En este proceso se distinguen trabajadores por cuenta propia, 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 el trabajo agrícola es destacable, por una parte la amplitud del fenómeno del trabajo temporario, y por otra las condiciones de trabajo de estos trabajadores, derivados de una multiplicidad de factores relacionados 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 pero no considera a los trabajadores rurales. Este sector es el que más ha crecido en la última década en materia de ocupación relacionado en primer lugar con el decrecimiento del empleo en el sector público y, segundo, 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 microempresa que producen por su cuenta para esa empresa y/o para

otras, lo que antes producían como trabajadores asalariados. El trabajo precario sería 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 sería 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 las relaciones establecidas con el empleo contienen factores de precariedad y también cuando sienta que su relación con el trabajo es precaria. 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.

### **3- Especificidades de la agricultura y el mercado de trabajo agrario**

Piñeiro (2008) destaca que en la agricultura se trabaja sobre materiales vivos, al contrario de lo que ocurre en las manufacturas o en la industria; que 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.

El autor llama al tiempo biológico tiempo de producción, destacando que en la agricultura se maximiza la diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción. El primero es el número de jornadas necesarias para producir un determinado producto, y el segundo es 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. Surge así un dilema en el que, mientras 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. La solución a este dilema tiene dos posibilidades: 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 a 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.

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 los tiempos de no trabajo demandan una tarea de vigilancia que

pueden 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)

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.

En síntesis, el trabajo agrícola tiene de por sí grandes variaciones en la demanda, ocasionadas por su extrema dependencia de las condiciones naturales. Entonces, el capital articula dos soluciones 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 contingente 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 apuntan a incrementar la ganancia. (Piñeiro 2008 p:58-59)

Por el lado de los trabajadores las variaciones en la demanda son respondidas tratando de construir un ciclo ocupacional anual 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 le permite al trabajador una estabilidad, generado 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. 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, 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)

#### **4- Contexto neoliberal de transformaciones**

Oviedo y otros autores (2012) señalan que la política económica neoliberal de los años 1990 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. 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 pp 11-12).

#### **4.1- Cambios en la residencia de los asalariados agrícolas**

Si bien es posible situar el fenómeno de la migración del campo a la ciudad en 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)

#### **5- Mercado laboral de la cosecha de Yerba Mate**

En Argentina la cosecha de yerba mate está geográficamente localizada en la provincia de Misiones y norte de Corrientes. El 90 % de la producción yerbatera nacional se concentra Misiones, con el 10 % restante en Corrientes.

De acuerdo al Censo Nacional Agropecuario (CNA) del año 2002, 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 desempeña como asalariado agrícola en este sector.

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 empaacan. 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. (Oviedo y otros 2012 p:6)

#### **Cuestión social del Tarefero**

El tarefero (cosechero de yerba mate), como asalariado agrícola, generalmente logra insertarse en el segmento secundario de este mercado laboral, por tanto sin protección ante la movilidad y la competencia, solo una fracción muy pequeña se encuentra en el segmento primario con cierto grado de estabilidad durante la zafra. Al respecto 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. Por su parte Gortari (2007:11) señala la existencia 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.

## 5.1- Modalidad del trabajo

El tarefero se traslada de manera itinerante hasta los Yerbatales y realiza la cosecha en forma manual. 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. La cosecha de la yerba aun exige al tarefero disponibilidad para levantar la cosecha a mano.

El carácter estacional de la cosecha hace que la condición de asalariado se torne transitoria. Puesto que solo algunos de ellos tienen la posibilidad de alternar el trabajo cosechero con el empleo en otras actividades estacionales, o en ciertas actividades urbanas con demandas laborales discontinuas y bajos requerimientos de calificación.

Como otras actividades agrícolas transitorias, la tarea aparece como uno de los empleos de más bajo “estatus” o prestigio social, lo que influye en la retribución.

## 5.2- Antecedentes y 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.

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).

A partir de la década de 1990 junto a la desregulación laboral 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 con el fin de lograr mayores niveles de productividad (Oviedo y otros 2012 p:7). 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, antiguos administradores de las agroindustrias que fueron tercerizados, realizando una estrategia de los empresarios agroindustriales para reducir costos y riesgos vinculados a la contratación directa de la fuerza de trabajo. En el mercado de trabajo yerbatero estos constituyen pequeñas y medianas empresas, con escaso capital fijo en la mayoría de los casos. Reclutan a sus trabajadores en las áreas periféricas de algunas ciudades medias de la provincia como en algunas localidades pequeñas. El contratista realiza la oferta de esta capacidad laboral a lo largo de toda la región yerbatera de Misiones y norte de Corrientes.

### 5.3- Transformaciones en la modalidad de trabajo

Datos arrojados por una investigación realizada en Montecarlo Misiones, indican que en los últimos años aparecen innovaciones en el equipamiento tecnológico de algunas empresas que realizan el servicio de cosecha, los transportes comienzan a incorporar sistemas rudimentarios de grúa (foto 1), 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 (Pereyra 2012).

**Foto 1: Grúas para levantar la cosecha**



Fuente: Foto propia, tomada en un yerbatal de Montecarlo Misiones. Año 2011.

Otra innovación observada es la introducción de carritos, como se visualiza en el siguiente ejemplo, que modifica una modalidad histórica 'A' por una modalidad 'B' con potencial de expansión (Fotos 2y 3 respectivamente)

**Foto 2 (modalidad A)**





**Foto 3 (modalidad B)**

Fuentes: Foto 2- Bajada de noticias publicadas en Internet.  
Foto 3 - Foto propia tomada en trabajo de campo

#### **5.4- Caracterizando al tarefero (cosechero de Yerba Mate)**

Generalmente considerado de baja calificación, el uso de mano de obra continúa siendo intensivo en la zafra. Oviedo y otros (2012) exponen que, de acuerdo con datos del relevamiento realizado en el municipio de Jardín América en 2010, el 60% de los tareferos manifestaron como máximo nivel educativo alcanzado la primaria y/o la Educación General Básica (EGB) incompleta, las casas de estos trabajadores son construidas con materiales de baja calidad (rezagos de madera, cartón), y/o muy deterioradas, generalmente ubicadas en tierras fiscales o de terceros (55% de los tareferos no son propietarios de terreno donde viven), con calles de tierra sin veredas y/o desagües, y con alto déficit de servicios públicos. Más de la mitad de la población vive en condiciones de hacinamiento y/o hacinamiento crítico, menos del 40% cuenta con agua corriente de red pública con conexión domiciliaria, y el 68% de los hogares utiliza leña para cocinar. La composición por grupo de edad evidencia que es una actividad que ocupa preponderantemente mano de obra joven, y más allá de las restricciones legales (y de las categorías censales), se registraron casos de niños menores de 14 años y de adultos mayores 65 años que trabajan aún en el yerbal. Con escasos elementos de protección que ellos mismos deben adquirir (guantes, botas en menor medida), ya que ni las empresas ni los contratistas se responsabilizan por su provisión.

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).

#### **6- Consideraciones Finales**

Se puede caracterizar al empleo del tarefero como un empleo agrario 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.

## 7- Referencias Bibliográficas

- Aranzadi Del Cerro, Javier (2004) El Mercado Como Institución Social. Univesidad Autónoma de Madrid. Revista ‘Empresa y Humanismo’, Vol. III, N° 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 N° 22. Buenos Aires