

Silvia M. Bardomás

Trabajadores de aquí y de allá. La migración a dos mercados de trabajo agrícola de la Argentina

54

55

Introducción

En este trabajo se presentan dos estudios de caso de mercados de trabajo agrícola en donde cobra relevancia la participación de mano de obra migrante de otras provincias. Uno de estos es el del Valle de Uco, en la Provincia de Mendoza, en el cual los trabajadores se insertan por períodos variables en la producción vitivinícola y frutícola; el otro está conformado por el área comprendida por los departamentos de Colón, Concordia y Federación, en la Provincia de Entre Ríos, donde los trabajadores se emplean en la actividad forestal.

Ambos mercados laborales resultaron atractivos para este estudio porque tienen en común el hecho de que hacia ellos confluye un volumen importante de mano de obra que se moviliza desde otros lugares del país en busca de trabajo. Asimismo, se consideró pertinente su selección porque las actividades involucradas se encuentran inscriptas en un contexto de globalización y/o de expansión, aunque con diferencias que tienen que ver con las características intrínsecas de dichas actividades así como con cuestiones histórico-culturales y con los actores que intervienen.

Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), agosto de 2009

Silvia M. Bardomás es Licenciada en Geografía
Maestría en Ciencias Sociales. Pertenencia institucional:
CEIL-PIETTE (CONICET) E-mail: sbardomas@ceil-piette.gov.ar

Cada uno de los casos se presenta a través de la descripción de dimensiones analíticas comunes que permiten señalar las similitudes y diferencias halladas. El perfil sociodemográfico de los trabajadores que arriban a estos mercados, las características de las áreas de procedencia de los mismos, las modalidades de desplazamiento (origen, frecuencia y duración de la permanencia), las formas de reclutamiento y movilización, las particularidades de las ocupaciones a las que acceden y el modo en que estas se articulan con las ocupaciones de sus lugares de origen son los aspectos considerados relevantes para el análisis de los casos y que permiten llegar a una reflexión integradora acerca de las condiciones laborales y del tipo de empleo que generan estos destinos.

Como construcción conceptual, el título “trabajadores de aquí y de allá”, remite a la idea de pertenencia o de referencia a dos espacios diferentes, así como a tiempos, culturas e identidades distintas, idea que ya fue presentada y desarrollada por varios autores bajo la misma denominación o con frases semejantes.¹

En el presente estudio se utiliza una metodología cualitativa basada en la realización de entrevistas en profundidad a trabajadores migrantes y a informantes calificados vinculados a las actividades mencionadas en cada caso (entre otros, funcionarios municipales, profesionales del INTA y de las empresas, cuadrilleros-contratistas).²

56

Las migraciones laborales estacionales en el medio rural

Los enfoques más clásicos que abordan las migraciones laborales estacionales se han orientado particularmente al análisis de las características estructurales de la zona de origen que facilitan la expulsión, de las particularidades de los lugares receptores de esta población y de las oportunidades presentes en ellos, o bien han enfocado el tema desde el marco de un análisis amplio de las desigualdades macroeconómicas regionales o entre países

¹ Algunos ejemplos son los trabajos de Contreras Soto (2007), Casasa García (2007) y Tarríos (2000) que hacen mención a las construcciones territoriales originales que surgen del ser de “aquí y de otra parte a la vez”. El libro publicado bajo el título *Se fue a volver. Seminario sobre migraciones temporales en América Latina* (BISPAL/CIUDAD/CENER, 1986), expresa también esa idea de espacios y tiempos diferentes, así como de transitoriedad.

² En el caso del Valle de Uco el trabajo de campo se desarrolló en febrero de 2008; en tanto que en el norte de la Provincia de Entre Ríos se llevó a cabo en distintos momentos de 2007 y de 2008.

En las décadas de 1970 y 1980, el encuadre conceptual para estudiar la participación de mano de obra migrante en determinados mercados, los orígenes de la misma, los procesos de reproducción y mantenimiento de estos trabajadores así como su adaptación económica y social, estuvo influenciado por el marxismo, las escuelas de la dependencia y del sistema mundo y por la teoría de la

segmentación de los mercados de trabajo (Burawoy, 1976; Portes y Walton, 1981; Piore, 1979)

Los nuevos enfoques sobre la conformación de los mercados de trabajo consideran que los aspectos económicos no son los únicos que parecen influir, ya que cobran importancia y les otorgan ciertas particularidades otros aspectos como los culturales, los identitarios y la historia de los actores. De acuerdo con estas nuevas perspectivas, la oferta de trabajadores no es solo un producto del mercado sino que “... es regulada por procesos relativamente autónomos del mundo productivo, como los factores demográficos, las políticas públicas, las estructuras familiares, las normas ideológicas, etc.” (Benencia y Quaranta, 2006, p. 90). La organización de los mercados laborales está fuertemente condicionada por los sistemas de relaciones sociales presentes en localidades y territorios específicos (Peck, 1996); dicho de otro modo, las normas de los contextos sociales regulan la conducta en estos mercados (Mingione, 1993).

En nuestro país, una investigación pionera sobre las migraciones temporarias vinculadas a mercados de trabajo estacionales en la agricultura es la de Sabalain y Reboratti (1980). En ella se analizan, para distintas regiones del país, los desplazamientos de trabajadores en función del ciclo de producción agrícola y de las particularidades y complementariedad de las estructuras agrarias que redundan en la existencia de áreas receptoras y áreas emisoras de mano de obra agrícola.

57

Estudios nacionales y latinoamericanos más recientes incorporan cuestiones vinculadas con los aspectos culturales y étnicos (Benencia, 2007), con las identidades (Bidaseca, 2002), con la falta de trabajo estable, con los sistemas de normas y reglas que regulan el comportamiento del hogar y de la sociedad, con las instituciones locales o con las redes organizadas que, de una u otra manera, se hallan involucradas en los procesos migratorios (De Grammont y Lara, 2004)

En esta nueva mirada sobre los movimientos migratorios también se rescata la participación activa y central de la familia en distintos momentos o aspectos, entre otros, en la toma de decisión colectiva de migrar, en las estrategias de sobrevivencia desplegadas por el hogar, en el apoyo a los integrantes que migran o en el suministro de los contactos necesarios para la inserción laboral en los lugares de destino. Además, se destaca la importancia de las redes como soporte del desplazamiento del trabajador y como enlace entre los espacios de origen y de destino. “Así, estudiar las redes, particularmente aquellas relacionadas con la familia y el hogar, permite comprender la migración como un producto social, no solo como resultado de decisiones individuales tomadas por actores individuales, ni solo como resultado de parámetros económicos o políticos sino como un producto de todos estos factores en interacción” (Boyd, 1989, p. 642 Traducción de la autora)

Las redes sociales y familiares se presentan como articuladoras de lo micro –la familia– y de lo macro –el contexto socioeconómico–. Es así como los espacios sociales que emanan del entramado de relaciones y lugares geográficos trascienden los enfoques clásicos centrados en los lugares de expulsión y de atracción. Estas nuevas perspectivas intentan dar cuenta de la complejidad del fenómeno, de las nuevas interacciones espaciales y de las particularidades que presenta cada caso.

Asimismo, los desplazamientos laborales se asocian con la flexibilización de las relaciones de trabajo y la utilización de mano de obra temporaria capaz de adaptarse a las demandas de aquellas agriculturas capitalistas que han sufrido fuertes procesos de reestructuración en América Latina (Lara Flores, 2001 y 2000; Bendini, Radonich y Steimbregger, 2007).

Vinculado con la movilidad de la mano de obra en el marco de los procesos de flexibilización, surge el concepto de “territorios migratorios” o “territorios circulatorios”, cuya organización particular y lógica propia (Faret, 2001 *apud* De Moraes Silva, 2008) los convierten en espacios distantes pero unidos por las prácticas y las resignificaciones que de ellos hacen los migrantes. “El saber ser de aquí y de otra parte a la vez produce construcciones territoriales originales sobre el modo de redes sociales propicias a las circulaciones, donde los criterios de reconocimiento del otro están en ruptura con los trazos tranquilos y obvios de fronteras, étnicas sobre todo, producidos por las sociedades locales” (Tarrius, 2000, p. 41)

Este concepto es utilizado para tener una comprensión holística de la vida y de las trayectorias de los trabajadores y del significado que adquiere para ellos este transitar entre su lugar de origen y aquellos lugares adonde se dirigen temporariamente en busca de trabajo.

Por otra parte, en diferentes estudios se remite a la condición de vulnerabilidad del migrante “No es solo que las formas de empleo y de trabajo a las que tienen acceso, en general, sean sumamente precarias, lo que hace vulnerable a esta población sino que el trabajar supone necesariamente un ir y venir, y una vida precaria en sí misma” (Lara Flores, 2006, p. 6) “Dentro del segmento de trabajadores rurales, los migrantes estacionales han sido y son los más vulnerables, debido a su invisibilidad social y a su mayor desprotección legal” (Bendini, Radonich y Steimbregger, 1999, pp. 34-35).

En este artículo la mirada está puesta, sobre todo, en los mercados de trabajo agrícola de destino, cuyas producciones han atravesado por procesos de reestructuración y/o expansión, con flexibilización de las relaciones laborales y ocupación de mano de obra migrante. La inserción laboral en el Valle de Uco y en la actividad forestal del nordeste entrerriano permite la reproducción de un tipo de asalariado permanentemente temporario que, para poder construir su ciclo laboral anual, se desplaza hacia regiones distantes de su lugar de perte-

nencia. Mientras que esa zona de Mendoza les permite articular ocupaciones en actividades semejantes que funcionan a contraestación con respecto a las de su lugar de origen, de la forestación en Entre Ríos depende la manutención del hogar de los trabajadores que allí se dirigen durante todo el año.

En la conformación de esta oferta de trabajadores migrantes se rescata, además, el papel que juegan los aspectos culturales e históricos de las comunidades de origen y la existencia de redes sociales. A lo largo del artículo se señalan lo distintivo y las semejanzas en cuanto al tipo de trabajador convocado en cada caso, a las particularidades que adopta el desplazamiento, a las características de las ocupaciones a las que acceden, así como a las contradicciones que emergen del funcionamiento de estos mercados en lo relativo a las relaciones laborales y al tipo de empleo que generan.

Estudio de caso de la migración hacia la actividad forestal entrerriana

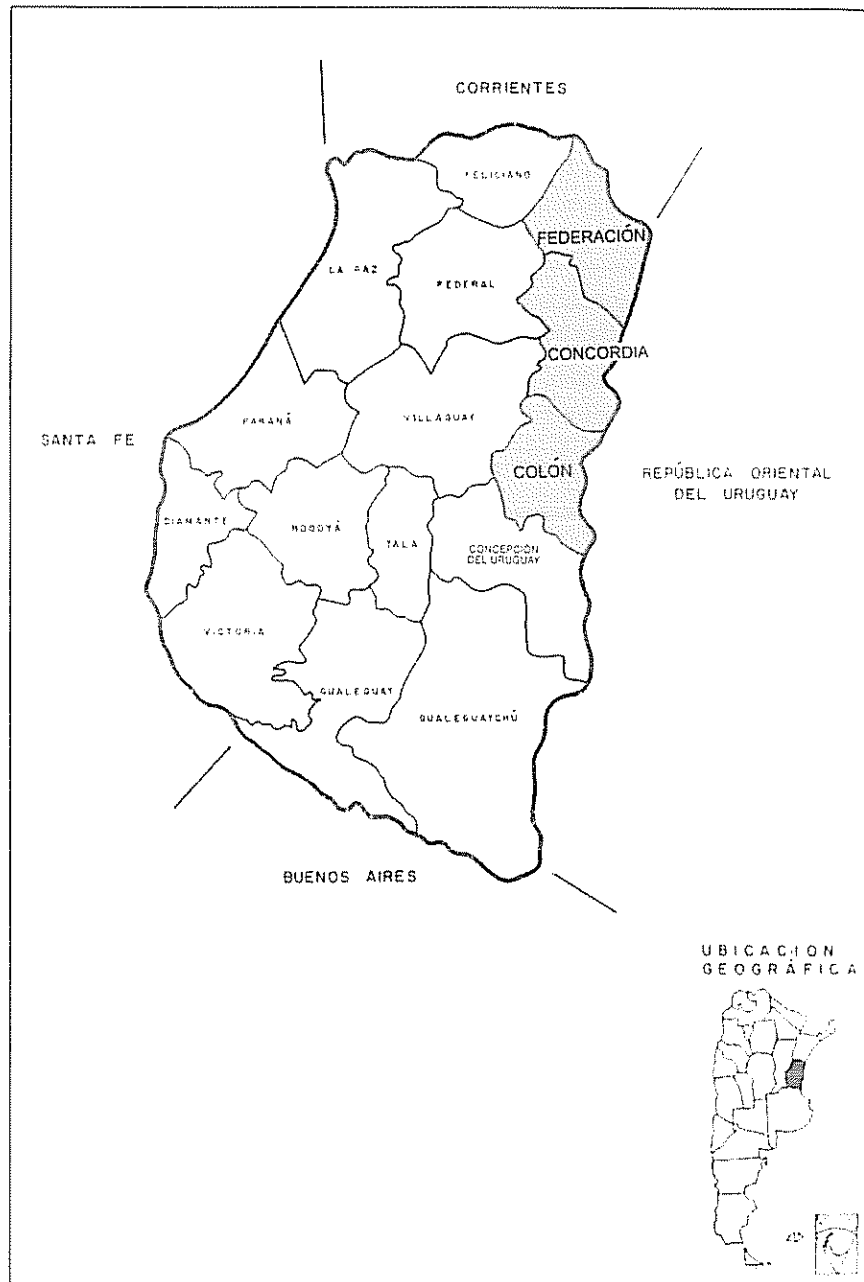
Características de la actividad

En la última década, la actividad forestal en los departamentos de Colón, Concordia y Federación de la Provincia de Entre Ríos ha evidenciado una importante expansión, alentada desde el Estado a través de incentivos que fomentaron la implantación de especies forestales y las tareas vinculadas con el manejo de las mismas.³

Según el Censo Nacional Agropecuario de 2002, la superficie implantada con bosques en Entre Ríos alcanzaba las 113.977 hectáreas en un total de 1.590 explotaciones. Para ese año, el área comprendida por los departamentos de Colón, Concordia y Federación disponía de 85.000 hectáreas forestadas e involucraba a algo más de mil explotaciones, evidenciando un crecimiento del 40% en el período intercensal. Sin embargo, ese crecimiento no fue homogéneo en todos los departamentos: en Colón la superficie se triplicó, en Concordia aumentó algo más de un tercio y en Federación permaneció sin grandes cambios. Para el año 2006 se estimaba que las superficies forestadas habían alcanzado las 101.000 hectáreas.

³ Entre otras medidas de promoción de la actividad se incluye la Ley 25.080 de Inversiones para Bosques Cultivados que fija incentivos a las forestaciones –consistentes en aportes no reintegrables para la plantación y para la realización de podas y raleos– y asegura la estabilidad fiscal por el término de 30 años para los proyectos encuadrados en la misma.

Mapa 1 Ubicación del área estudiada en la Provincia de Entre Ríos



60

Fuente: Elaboración propia

Según el último censo, la forestación se desarrolla predominantemente en explotaciones medias (de 100 a 500 hectáreas) y grandes (de más de 500) en los departamentos de Colón y Concordia, mientras que en Federación prevalecen las unidades más pequeñas (algo menos de la mitad tiene hasta 50 hectáreas y algo más de un cuarto entre 50 y 100).

La elaboración de la madera de la región está básicamente constituida por industrias de primera transformación: de tablero y de aserrado. Mientras que la industria del tablero utiliza abundante materia prima, sin exigencias en cuanto a la calidad, la demanda para aserrado está condicionada por el destino al cual se aplica la madera.⁴

En la actualidad, el polo de desarrollo foresto-industrial del nordeste de Entre Ríos está conformado por un centenar de aserraderos, en su mayoría empresas de pequeña escala, de las cuales el 40% produce tablas y el resto cajones y pallets. En la zona se encuentra una de las plantas más importantes en la producción de tableros MDF, otra de madera aglomerada y algunas que realizan impregnación de postes. Estas industrias del aserrado ocupan en forma directa a más de 2.100 personas en toda la provincia. Parte de la producción forestal se destina a una planta de Celulosa Argentina S.A. ubicada fuera de la provincia.

Para el año 2004 la actividad primaria en esta zona había demandado 313 266 jornales, equivalentes a 1.450 puestos de trabajo permanente (Bardomás y Díaz, 2007). La mayor parte de los ocupados en el sector agrícola del área se concentra en la actividad citrícola; y, como los trabajadores locales son remisos a insertarse en la forestación, la actividad depende del reclutamiento de trabajadores de afuera. El desplazamiento de mano de obra procedente de otras provincias adquiere gran relevancia ya que, según estimaciones de informantes vinculados a la actividad, representa entre el 70 y el 80% del total de trabajadores involucrados en las diferentes tareas del monte

61

Particularidades del trabajador forestal

La alta exigencia física de las distintas tareas y las condiciones de trabajo y de permanencia en las plantaciones hacen que la forestación sea una actividad exclusivamente masculina. El grupo etario comprendido entre los 18 y 35 años es el más numeroso y es poco frecuente la presencia de trabajadores con más edad. Los motosierristas pueden ser mayores, pero no los operarios menos calificados, como los apiladores y los peladores.

⁴ En la segunda mitad de la década del noventa se observó en el país un cambio en el complejo forestal que consistió en la consolidación de un marco de política sectorial, el crecimiento de las exportaciones y, también, la aparición de nuevos actores empresariales extranjeros y nacionales en actividades tales como celulosa y papel, aserrados y tableros. En lo que va del presente siglo, muchas de estas empresas han cambiado su titularidad pasando de un grupo económico a otro.

El perfil predominante en la zona es el del trabajador joven, con bajo nivel de instrucción (primaria incompleta o completa como máximo nivel educativo), que migra temporariamente desde su lugar de origen. Estos trabajadores provienen de lugares marginales en sus provincias, en donde las oportunidades de empleo permanente son muy escasas o los niveles de las remuneraciones de las ocupaciones forestales se encuentran muy por debajo de los existentes en el norte de Entre Ríos. La Provincia de Misiones es la principal proveedora de mano de obra, seguida en menor medida por Corrientes y Santiago del Estero; también se pueden encontrar trabajadores paraguayos.

Los misioneros proceden preferentemente de pequeñas poblaciones próximas a la frontera con Brasil, como es el caso de Bernardo de Irigoyen y de Dos Hermanas. Por lo general, residen en las mismas localidades y no disponen de tierras, aunque algunos tienen origen campesino. Otra zona proveedora de mano de obra es la circundante a la ciudad de El Dorado.

Entre las provincias de la región, Misiones es la que tiene mayor tradición en la explotación forestal, primero del bosque nativo y, posteriormente, del implantado. En ella, el proceso de formación del asalariado forestal y de construcción de una cultura del monte lleva varias décadas, lo que ha contribuido a que actualmente el trabajador misionero sea reconocido por su experiencia en la actividad y por su adaptabilidad a la vida en campamentos. Las trayectorias laborales revelan, en su mayoría, una iniciación muy temprana en el mundo del trabajo, con predominio de inserciones en trabajos forestales y con nula o escasa experiencia en otras actividades (cosecha de yerba mate, construcción, trabajo en aserraderos, etcétera).

62

La intermediación y el reclutamiento

La actividad forestal se encuentra casi totalmente tercerizada a través de empresas de servicios que trabajan en forma independiente y que son contratadas por el productor o por la empresa forestal para la realización de las diferentes tareas, ya sea implantación, podas, cosecha o actividades de mantenimiento. En el caso de la cosecha, otra modalidad es que las cuadrillas que realizan el trabajo dependan de la industria que le adquiere la madera al productor; la venta se realiza como madera en pie y el aserradero se hace cargo de las labores de cosecha a través de un contratista.

El contratista se encuentra especializado por actividad: el que realiza la forestación y las prácticas silviculturales (control de malezas, podas, manejo de rebrote) no suele ser el mismo que el que se dedica a la cosecha. Mientras que el primero utiliza equipamiento común a otras actividades agrícolas, el segundo requiere personal con experiencia en el uso de equipos forestales, tales como

motosierra y maquinaria para la extracción y la carga de la madera. Las empresas de servicio dedicadas a tareas de cosecha son las que presentan mayores diferencias tecnológicas dadas, principalmente, por el tipo de maquinarias con que operan, por la productividad y por el grado de formalidad.

Los contratistas que trabajan para aserraderos de mediana escala de la localidad de Ubajay, al sur de Concordia y en el Departamento de Colón, tienen una capacidad media-alta de producción (5.000 toneladas al mes) para los parámetros de la zona. El equipamiento disponible está conformado por alrededor de cuatro cargadoras frontales, tres grúas y siete motosierras; el transporte lo realiza el aserradero. El personal de monte oscila entre 10 y 20 trabajadores distribuidos en equipos de dos o tres personas, donde una de ellas oficia de motosierrista. Los maquinistas se encargan del manejo de las cargadoras frontales y de las grúas, y la supervisión la realiza el mismo contratista o un operador de máquinas.

Sin embargo, son los pequeños contratistas los que predominan en la zona. Estos se caracterizan por tener un capital reducido que se limita a un camión y un tractor (de más de 20 años de antigüedad) y un guinche, muchas veces rudimentario, para cargar y mover la madera. Su producción normal es de 600-700 toneladas por mes.

Una de las grandes empresas, que tiene sus plantaciones en el área y en la Provincia de Corrientes, realiza la explotación de los montes con contratistas de un perfil variado: en algunos casos son de pequeña escala —incluso, el contratista puede haber sido previamente un encargado que luego se capitalizó—; en otros, son de escala mediana a grande, con características más empresariales.

63

Los contratistas no solo se encargan de la intermediación laboral y la movilización de mano de obra; también, organizan el proceso de trabajo, aportan el equipamiento y las herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad y realizan el suministro semanal de los alimentos que necesita el trabajador durante su permanencia en el campamento. Para ello, muchas veces se valen de agentes locales, sobre todo en el momento inicial hasta que se hace la cadena. Las redes de familiares y conocidos son fundamentales para que el migrante disponga de la información necesaria acerca de las oportunidades de empleo de otros espacios, para que encuentre trabajo y para que realice su traslado. Generalmente, llega a Entre Ríos con una ocupación acordada en su lugar de pertenencia; es excepcional el caso de los que arriban sin nada previamente convenido a través de otros trabajadores o contratistas.

Seguridad social y rotación

Si bien encontramos casos de trabajadores que se encuentran registrados y perciben todos los beneficios sociales, en general está muy difundida la pre-

cariedad laboral (inestabilidad del empleo, carencia de beneficios sociales, jornadas laborales intensas, trabajo no registrado, falta de sindicalización, etc.). Pero no solo esta precariedad es lo que los hace socialmente vulnerables; también contribuye a ello su condición de migrantes, ya que el acceso a una ocupación implica necesariamente su desplazamiento, lo que conlleva una inestabilidad permanente y una forma de vida de mayor desprotección (Lara Flores, 2006). La zona se convierte, en cierta forma, en un espacio significativo para la reproducción de hogares de asalariados temporarios de otras provincias que en su lugar de origen se encuentran en situación de inseguridad crónica de empleo y de ingresos.

Estos asalariados son lo que van a ocupar los puestos de trabajo que desdén la población local porque es una actividad con la que no se sienten identificados o con la que no los relaciona ninguna historia o tradición en la región. A su vez, los trabajadores de afuera están dispuestos a migrar para aceptar estas tareas por las limitadas o discontinuas oportunidades de empleo en sus lugares de origen y porque los salarios suelen ser superiores a los habituales en su provincia.

Según la información brindada por contratistas e informantes calificados, esta actividad satisface mayoritariamente su demanda de mano de obra con trabajadores migrantes (como se dijo, el 70 a 80% del total ocupado en el sector); asimismo, de las entrevistas surge que existe una clara preferencia por dichos trabajadores y una voluntad expresa por evitar contratar mano de obra local porque, según señalan los entrevistados, los migrantes presentan menor conflictividad y mayor conocimiento del oficio y adaptación a las condiciones del monte. Del discurso se desprende que les resulta más conveniente y menos problemático disponer de una fuerza de trabajo que se inserta por un tiempo determinado y que regresa a su lugar habitual de residencia en vez de permanecer en la zona. En cierta forma, esto responde a la necesidad de suplir una deficiencia del mercado de trabajo local sin correr con el costo de formación de un asalariado forestal, aprovechando las ventajas de un trabajador con una "cultura" del monte. Cabe hacer la salvedad de que, si bien los contratistas argumentan que la mano de obra misionera dispone del "saber hacer", lo curioso es que al analizar las trayectorias de los entrevistados se observa que las habilidades y capacidades necesarias para esta actividad fueron adquiridas, precisamente, en ocupaciones en las provincias de Entre Ríos o de Corrientes: en verdad, se trata de trabajadores que se inician muy tempranamente en la etapa laboral fuera de su lugar de origen y que no disponen de experiencia previa en forestación en la provincia de donde provienen.

La permanencia del trabajador en el campamento le asegura al contratista su presentismo. Además, es frecuente que el obrero que viene de otro lugar esté dispuesto a intensificar la jornada de trabajo para llevar un monto mayor de dinero de regreso al hogar; sin embargo, no le es posible prolongar la jornada

más allá de las ocho horas, en invierno por falta de luz y en verano porque se ven obligados a parar durante las horas de mayor calor.

Se observa una muy alta rotación de la mano de obra, sobre todo en los puestos de trabajo de menor calificación –como puede ser el de apilador o pelador–, en tanto que es menor o poco frecuente en aquellos puestos que requieren mayor capacitación –como los relacionados con el uso de máquinas y motosierras–. El cambio constante de contratistas es común a todos los trabajadores y se desprende del relato de sus trayectorias laborales. La rotación es una característica intrínseca de la actividad; se relaciona con la inestabilidad de este tipo de ocupación e incide directamente en las condiciones de trabajo y de vida. La lógica de producción genera también un estilo de vida de permanente movilidad.

Periodo de permanencia

de la mano de obra migrante

La migración en el sector forestal no está condicionada por una estacionalidad ligada a ciclos naturales sino por el hecho de que las forestaciones son plantaciones manejadas y el momento de realización de estas prácticas depende en gran medida del plan de gestión. A diferencia de lo que ocurre en la mayoría de las producciones agrícolas –actividades intensivas en mano de obra en el momento de cosecha–, en la actividad forestal la demanda de trabajadores es sostenida a lo largo de todo el año. La denominación de migrante "temporario" responde más al hecho de que este trabajador sigue residiendo en su lugar de pertenencia, donde vive su familia, aunque permanezca la mayor parte del año en la Provincia de Entre Ríos; y cuando llega a una determinada edad (avanzados los 50), deja de trabajar en forestación y se establece en su lugar de origen.

El periodo de estadía en la zona varía según el arreglo que realice. Es bastante frecuente que los contratistas más chicos, que operan con mayor grado de informalidad, contraten a los trabajadores por 45 días, luego de los cuales estos regresan a sus hogares por un lapso de tiempo que ronda las dos semanas. En su lugar de origen se mantienen comunicados con el contratista o reciben información sobre posibilidades laborales a través de sus compañeros de trabajo. Muchas veces la duración de la permanencia depende de cómo se ha presentado el tiempo, ya que no perciben remuneración por los días en que las malas condiciones climáticas les impiden realizar sus tareas.

Las empresas forestales grandes, cuyo reclutamiento de mano de obra es realizado por el intermediario, suelen establecer periodos de contratación más cortos, que pueden fluctuar entre los 25 y 30 días, con cinco a siete días de descanso en los que los trabajadores retornan a sus hogares.

Durante su establecimiento en la zona, viven en campamentos levantados en la misma forestación. Generalmente, consisten en casillas de madera pre-ca-

rias construidas con el descarte y los residuos de la industria forestal; algunos contratistas suelen alquilar viviendas en localidades muy próximas al lugar de trabajo o reacondicionar viviendas ubicadas en el establecimiento donde se encuentra la plantación. Los alimentos son proporcionados por el contratista y luego su costo es descontado de su remuneración. Muchas veces, deben trasladar el agua potable para beber. Las condiciones en los obrajes de las grandes empresas son sustancialmente mejores ya que el disponer de certificación los obliga a responder a normas de seguridad e higiene internacionales.

Varios autores han señalado que el alojamiento en el lugar de trabajo es una forma efectiva de control y disciplinamiento del trabajador; Moroney (1978) señala que funcionan como un mecanismo de gerenciamiento para obtener niveles máximos de producción a través de costos bajos de reproducción de la fuerza de trabajo (citado en Menezes, 2002). La residencia en los campamentos hace que el trabajador esté disponible para todas las tareas y en cualquier hora del día y, por sobre todo, evita el ausentismo.

Sistemas de remuneración

66

El sistema de remuneración predominante es a destajo, es decir que se basa en el rendimiento. Los montos varían según el producto obtenido; las vigas son las mejor remuneradas y su valor se fija en toneladas, en tanto que los rodrigones se pagan por metro. Este tipo de remuneración estimula un ritmo de trabajo rápido que debe compensar los días de mal tiempo en los que el trabajador permanece ocioso y no recibe pago. Los estudios sobre forestación señalan que esta forma de retribución salarial por producción es la dominante internacionalmente y que, aunque no está probado, un ritmo de trabajo intenso aumenta la probabilidad de accidentes.

5 En el momento de realización de esta entrevista, los trabajadores no registrados percibían un jornal promedio de 75 pesos (a destajo). En ese momento, la Canasta Básica Total mensual (que incluye, además del gasto alimentario, los gastos de bienes y servicios indispensables para un hogar con tres hijos menores de edad) era de 1 011 pesos. Los hogares con ingresos inferiores a esta canasta son considerados pobres.

Para quienes se encontraban registrados, las remuneraciones mensuales y el jornal vigentes (Resolución 27/2008 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario publicada en el Boletín Oficial el 12 de mayo del 2008) para las provincias de Entre Ríos y Corrientes eran: Peones Generales 1.149,47 y 49,11; Cargadores 1.162 y 51,7; Conductores de camiones, tractores y máquinas varias en monte 1.260,88 y 54,48; Motosierristas 1.273,16 y 52,99; Mecánicos 1.327,26 y 57,26; Hacheros, volteadores y troceadores 1.149,72 y 50,41; Peladores, enganchadores y estibadores 1.253,57 y 51,05; Capataces 1.342,89; Encargados 1.410

La remuneración varía, además, según el desarrollo empresarial del contratista. Los trabajadores ocupados en empresas más desarrolladas tienen un sistema combinado: por recibo cobran lo establecido por ley, y a eso se suma lo percibido por producción, con lo que duplican el salario —siempre y cuando las condiciones climáticas hayan sido buenas—. El pago se efectúa antes de su regreso al hogar.⁵

Con respecto al gasto de traslado, suelen existir distintos arreglos:

en las inserciones más formales, generalmente la empresa paga el pasaje hasta la zona y el de regreso, siempre y cuando el trabajador retorne el día acordado y con un mínimo de días trabajados; en otros casos, el contratista se hace cargo de la llegada y no del regreso; y hay situaciones en las que el intermediario adelanta el dinero pero luego se lo descuenta del pago final.

La certificación forestal y las normas de seguridad en el trabajo

La tercerización de la actividad y la subcontratación de trabajadores han generado una mayor rotación de la mano de obra, dificultando en buena medida su calificación. Por otra parte, lo habitual es que el “saber hacer” del trabajador sea adquirido exclusivamente con la experiencia, sin que medie un aprendizaje formal de la tarea; esta informalidad, sumada a la alta rotación laboral, podría incidir en la gran siniestralidad de la actividad. Además, el empleo de métodos inadecuados en la tala de árboles y en la extracción de la madera incrementa los riesgos de accidentes. Precisamente, en este sentido, entre otras recomendaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala la estabilidad del trabajador y su calificación en el volteo dirigido.⁶

Los accidentes más frecuentes son los cortes y heridas causadas por el uso de sierras, hachas y otras herramientas; a esto se agrega el deterioro corporal que provocan, por un lado, tareas con alta exigencia física y, por otro, la exposición a condiciones climáticas desfavorables. Son comunes las enfermedades profesionales, como pérdidas de audición por la exposición a las vibraciones de las herramientas y lesiones en la columna por el intenso esfuerzo físico, sobre todo en la carga manual de los troncos.

Los trabajadores de grandes empresas forestales o de contratistas que trabajan para aserraderos de mayor envergadura usan la vestimenta adecuada: casco, borceguies con puntera de acero, guantes, protector auditivo, visera facial y pantalones anticortes. En cambio, en el caso de contratistas más chicos, es frecuente que los trabajadores solamente usen casco —y ello si los trabajadores están asegurados por una ART.

La incorporación de criterios de “calidad” lleva a reorganizar la actividad, específicamente en el manejo de las forestaciones, en las modalidades contractuales, en la seguridad e higiene de los trabajadores y en las condiciones de vida de los mismos en los campamentos. La certificación forestal establece un marco de referencia para la gestión ambiental y rigurosas prácticas de preservación del bienestar, la salud y la seguridad del trabajador. En lo ambiental, tiene como finalidad minimizar los efectos negativos que la actividad provoca en

6 Esto implica definir la orientación de caída del árbol hacia zonas abiertas y teniendo en cuenta, entre otros aspectos, las características del ejemplar, la topografía y la dirección del viento.

67

el ecosistema y resguardar de impactos negativos a los habitantes de la zona; en cuanto a la función social, las prácticas están orientadas a preservar la salud del trabajador, prevenir accidentes laborales y mejorar sus condiciones de vida en los campamentos; además, obliga a las empresas a trabajar con personal registrado.

El ciclo anual de trabajo

El misionero que llega a esta zona es un trabajador exclusivamente forestal que, en muy raras ocasiones, combina esta ocupación con otro tipo de inserciones. La falta de estacionalidad de la actividad forestal y las características del mercado laboral en esta área les imprimen a estos movimientos rasgos distintivos en cuanto a la permanencia, el tipo de desplazamiento y la construcción del ciclo laboral distante del hogar, sin que cambien por ello la residencia. La sobrevivencia de la familia depende todo el año de la actividad desplegada fuera del lugar de origen.

68

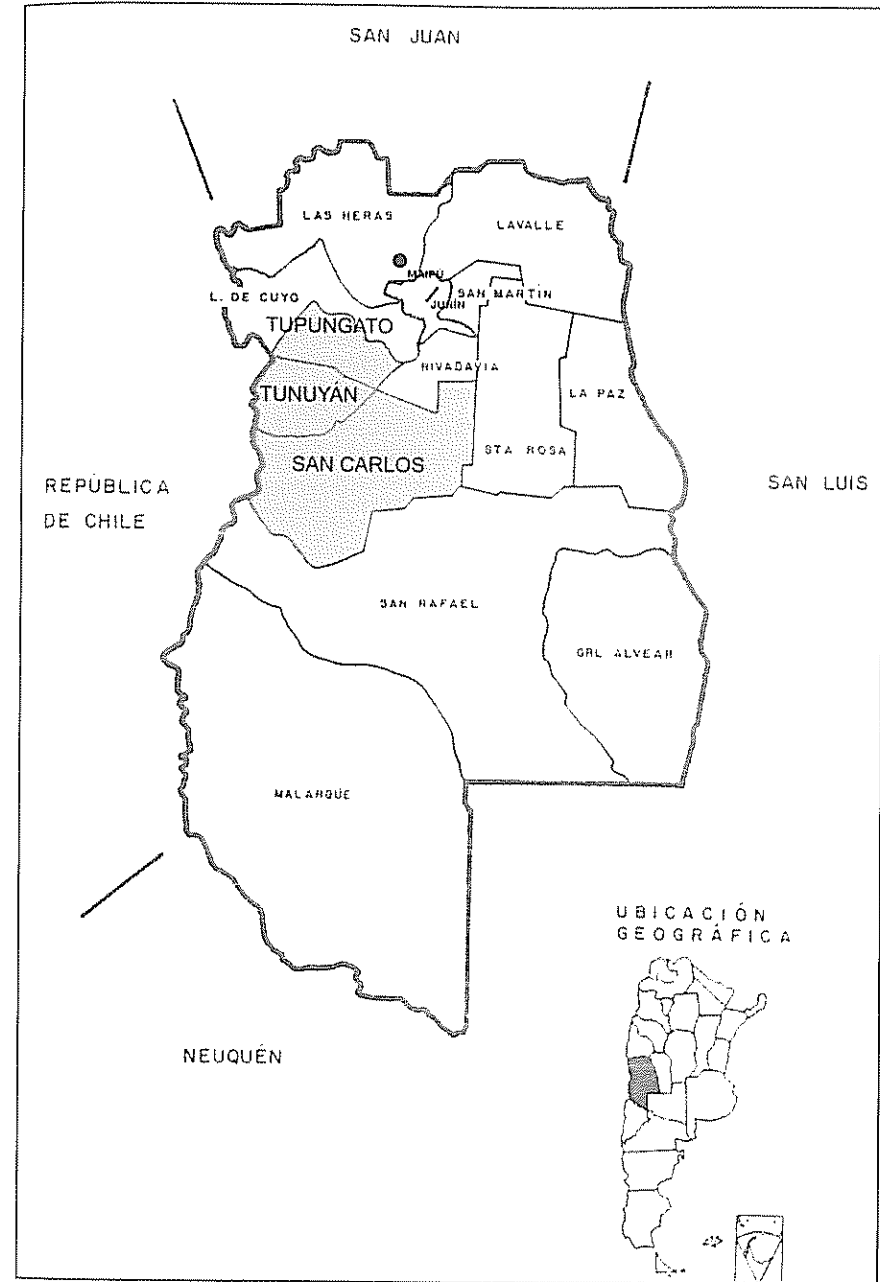
Estudio de caso de la migración estacional hacia el Valle de Uco

El oasis del Valle de Uco tiene una orientación norte-sur y se encuentra ubicado en el centro de la Provincia de Mendoza, al sur de su ciudad capital. Comprende el área de tierras irrigadas por el río Tunuyán y los afluentes que forman parte de su cuenca (los arroyos Yaucha, Aguanda, Grande y el río Las Tunas) en los departamentos de Tunuyán, Tupungato y San Carlos (véase el Mapa 2).⁷

La actividad agrícola del valle, al igual que en el resto de la provincia, estuvo históricamente centrada en el cultivo de la vid; pero, hace un par de décadas, comenzó a diversificar su composición productiva con frutales y cultivos hortícolas. Desde los años noventa, la vitivinicultura provincial viene atravesando un proceso intenso de transformación de la producción primaria, en función de las demandas de la industria y de los mercados internacionales. De toda la provincia, el Valle de Uco es el área que, en los últimos diez años, ha presentado una mayor expansión de nuevos varietales de viñedos y un avance de estos hacia tierras de piedemonte.

7 Si bien en el Mapa 2 aparece sombreado el conjunto de los departamentos de San Carlos, Tunuyán y Tupungato, es necesario aclarar que el Valle de Uco solo comprende una franja longitudinal de dichos departamentos

Mapa 2. Ubicación del Valle de Uco en la Provincia de Mendoza



69

Fuente: Elaboración propia

El crecimiento de su superficie y la modernización productiva se ven acompañadas por una presencia importante de trabajadores temporarios (la mayor de la provincia), muchos de ellos procedentes de otras regiones, que se insertan por períodos variables en este mercado laboral. Se estima que, cada año, llegan a este Valle alrededor de 6.000 trabajadores de otros lugares del país⁸ y, en menor medida, de países limítrofes. Este proceso de reestructuración de las producciones fuertemente integradas a los mercados internacionales coexiste, paradójicamente, con condiciones de vida y de trabajo de extrema precariedad, problemática que se profundiza en el caso de los migrantes estacionales.

La migración se vincula con el ciclo estacional de la vid y de los frutales (pera, durazno, manzana, etc.), así como con condiciones del mercado de trabajo local que, por su tamaño y composición, en el pico de mayor demanda no alcanza a satisfacerse con la mano de obra del lugar. Se trata de actividades que generan un importante volumen de producción y en las que la cosecha no se encuentra mecanizada.

La afluencia de migrantes, entonces, revela una confluencia de intereses: los trabajadores se adaptan a las condiciones de este mercado, en tanto que las empresas y los cuadrilleros recurren a ellos porque se ajustan a las necesidades estacionales de las fincas. La disponibilidad de esta mano de obra se vincula directamente con las estrategias o comportamientos socioocupacionales de los trabajadores que conforman el ciclo de trabajo anual a través de la combinación de inserciones en espacios productivos complementarios. La necesidad de permanecer ocupado durante su estadía y de reunir la mayor cantidad de dinero al momento de retornar lleva a que este trabajador presente una disposición laboral acorde a los requerimientos patronales.

Los trabajadores

Quiénes arriban en busca de trabajo desde otras provincias son, predominantemente, varones adultos-jóvenes, cuyas edades varían entre los 20 y los 40 años. Dentro de este gran grupo etario, se observa una mayor presencia de personas con menos de 30 años. Las mujeres conforman una pequeña parte de esta mano de obra y, en general, vienen acompañando a sus maridos, junto a su grupo familiar –padres, hermanos u otros integrantes del hogar– o con amigos de la comunidad geográfica de pertenencia. En la mayoría de las trayectorias laborales se observa que el ingreso al mundo del trabajo se produce muy tempranamente (alrededor de los 12 años) y que, por lo general, coincide con la primera migración a otros lugares.

En cuanto al origen, la Provincia de Tucumán es la principal proveedora de mano de obra golondrina, seguida por otras provincias norteñas (Jujuy, Salta, Santiago del Estero). Se puede estimar que los tucumanos representan las tres cuartas partes del conjunto de trabajadores que arriban a la zona. Proviene, por lo general, de ciudades medias o barrios periféricos del Gran San Miguel de Tucumán y, en menor medida, de pequeñas localidades rurales. Mayoritariamente son trabajadores rurales cuyos padres eran también asalariados, en tanto que es minoritario el origen campesino. Esto hace pensar en una movilidad espacial que articula distintas ocupaciones como asalariado temporal en agriculturas capitalistas y no, como lo hacía varias décadas atrás, entre la producción de la unidad doméstica campesina y el trabajo en producciones capitalistas.

Los trabajadores se movilizan articulando ciclos productivos complementarios que funcionan a contraestación. La llegada comienza a fines de noviembre y principios de diciembre y se extiende hasta abril, meses durante los cuales se realizan la cosecha de fruta (pera, ciruela, durazno, manzana), de ajo y, posteriormente, de la vid. Desde octubre a abril, para los trabajadores rurales tucumanos se torna difícil conseguir trabajo en su provincia ya que disminuyen los requerimientos en los sectores del limón y de la caña. Por otra parte, las oportunidades de empleo en actividades no agrícolas también son escasas y, cuando se presentan, solo cubren períodos muy reducidos de tiempo. Estas restricciones contribuyen a que apelen a desplazarse a otros territorios para construir un ciclo ocupacional que cubra la mayor parte del año; este ciclo sigue una secuencia en tiempo y espacio que, en muchos casos, se repite de un año a otro.

La historia particular de cada lugar respecto de la migración parecería reflejar, en cierta manera, la capacidad de respuesta de esa comunidad a cambios en las oportunidades externas e internas, en la que, por otra parte, confluyen además las decisiones y transacciones de los individuos y la familia.

El moverse en busca de trabajo se da primero acompañando a los padres, con hermanos mayores o con algún familiar, o bien con amigos de su comunidad de origen. Las trayectorias de los trabajadores mayores reflejan que ellos repiten con sus hijos lo mismo que hicieron sus padres; cuando los chicos tienen una determinada edad, comienzan a llevarlos en sus desplazamientos mientras su mujer queda con los hijos menores. Migrar se presenta casi como un legado de padres a hijos (Giarracca, Sabatino y Weinstock, 2005; Bidaseca, 2002).

El traslado de toda la familia –la pareja y los hijos– es menos frecuente que en el pasado, porque las exigencias que deben enfrentar las empresas a fin de colocar sus productos en los mercados internacionales han llevado a que se desentiendan del alojamiento de sus trabajadores, lo que desalienta la llegada del grupo familiar, sobre todo, cuando los hijos son pequeños.

El acceso a un trabajo,
los intermediarios y
las particularidades de la inserción

Muchos migrantes llegan a Mendoza con trabajo asegurado, ya sea porque en las sucesivas migraciones pudieron establecer un vínculo laboral con un cuadrillero o con el propietario de una finca, o porque tienen contactos proporcionados por familiares o amigos. Algunos son enganchados por personas que se encargan de reclutar mano de obra en la Provincia de Tucumán. Sin embargo, no todos vienen con algo previamente acordado. Los que no se encuentran incorporados a una red suelen disponer al menos de la referencia de la localidad a la que les conviene ir y, una vez que llegan, hacen la búsqueda. En el pico de demanda de mano de obra, no les resulta difícil conseguir dónde ocuparse o cambiar de finca si aquella en la que están no les conviene.

Décadas atrás, el traslado de la mano de obra reclutada se realizaba en camiones, muchas veces sin cubierta, donde los trabajadores viajaban hacinados y estaban expuestos a accidentes. Hoy se realiza casi en su totalidad en colectivos; el gobierno de la Provincia de Tucumán, en el contexto de un programa interzafral, organiza charters para desplazar a los trabajadores, quienes deben registrarse previamente

Cuando el trabajador tiene como destino una finca determinada, por lo general, el patrón le adelanta el costo del pasaje o bien le paga el de retorno; por el contrario, quien viaja sin tener resuelto para quién va a trabajar —intermediario o patrón— debe hacerse cargo de los costos de traslado. De todas maneras, buena parte de los trabajadores tucumanos aprovecha del servicio de charters que organiza el gobierno provincial. Los cuadrilleros que realizan el reclutamiento en las provincias o que ya tienen un acuerdo con el trabajador suelen encargarse de parte del valor del desplazamiento, por lo general del boleto de vuelta al hogar lo que, en cierto sentido, actúa como forma de retención del trabajador.

Seguridad social y la rotación

Pocos trabajadores acceden a ocupaciones por las que perciben los beneficios sociales; la gran mayoría no está registrada. La precariedad laboral del migrante no difiere mucho de la que presenta el conjunto de los trabajadores temporarios del campo. La falta de seguridad social, la inestabilidad de las ocupaciones, la escasa presencia sindical o de representatividad y la tercerización de las actividades son particularidades que atraviesan al conjunto de la mano de obra rural transitoria. En el caso del migrante se añade la incertidumbre acerca de “en qué va a trabajar y en qué espacio” cuando llegue la época de

escasez de oportunidades laborales en sus lugares. Por otra parte, la percepción de su transitoriedad en este territorio, o en cualquier otro adonde lo conduce la búsqueda de trabajo, lo lleva a aceptar condiciones de vida poco dignas.

Atributos como la mayor edad o provenir de un hogar con muchos hijos influyen para que el trabajador priorice las inserciones en blanco por sobre el ingreso, actitud que no se observa en los más jóvenes.

Según el punto de vista de los migrantes, trabajar para un cuadrillero tiene ventajas, como son el trabajo seguro y la vivienda, y desventajas, como el estar atado a permanecer con él si no dispone de dónde alojarse. En algún sentido, esta figura es considerada como necesaria. No obstante, buena parte consigue ocupación a través de un intermediario o de un familiar-conocido que hace de nexo entre ambos.

Cuando, luego de reiteradas migraciones, el trabajador entabla una relación perdurable con un cuadrillero o con el encargado de una finca, se establecen ciertos lazos de confianza y reciprocidad. Es así que pueden conceder ciertos favores a cambio de asegurarse la mano de obra: adelantarle dinero cuando el trabajador se encuentra apremiado o responsabilizarse ante el almacén por el pago de la mercadería fiada al final de la estadía del trabajador.

Algunas veces, se presentan problemas entre los trabajadores y los cuadrilleros por la falta de cumplimiento de lo acordado. Los problemas más conflictivos y en los que el trabajador no está dispuesto a transigir son, entre otros: que no le respeten el jornal estipulado, que el rendimiento de las plantaciones de las fincas no sea el esperado o que no le realicen los aportes cuando se los descuentan. De presentarse esta situación y si el trabajador no puede revertirla, opta por dejar ese trabajo y buscar otro. En cambio, otras cuestiones como las malas condiciones del alojamiento son, finalmente, toleradas.

En cada temporada, se observa que algunos trabajadores cambian constantemente de cuadrillero y de finca para conseguir mejores jornales o plantaciones que puedan proporcionarles un mayor rendimiento. Esta rotación se da entre los que llegan sin el compromiso de trabajar en una finca determinada; pero no es el caso del trabajador golondrina que construyó un vínculo con su patrón a través de sucesivas migraciones. También pueden darse situaciones combinadas: el trabajador tiene asegurada su inserción durante la cosecha de vid, pero, si llegó unos meses antes, rota entre distintas fincas para conseguir mayores ingresos. En algunos casos parecería predominar este comportamiento de estar muy atento a cuál es el jornal que se paga en las fincas de la zona y escuchar lo que dicen los demás trabajadores.

Periodo de permanencia y condiciones de vida

El lapso de permanencia predominante es entre cuatro y seis meses. Los periodos menores son excepcionales y se dan, sobre todo, en jóvenes que salen a trabajar para hacerse de unos pesos en el periodo de receso escolar. Cuando la llegada se produce en octubre-noviembre, las posibles inserciones en el Valle son en tareas de plantación, desbrote y atado de la viña; en noviembre, se agrega la cosecha de cerezas; desde diciembre, es posible insertarse en la cosecha de durazno, ciruela y pera; y a fines de febrero se comienza con la vid.

A pesar de las diferencias en las inserciones y en las situaciones particulares entre los trabajadores migrantes, la precariedad en sus condiciones de vida durante la permanencia en el Valle de Uco es la característica común. Y, entre otras cosas, esas condiciones de vida se vinculan con la vivienda.

En la Provincia de Mendoza, las carpas en las fincas eran un paisaje habitual en tiempo de cosecha. Como ya señalamos, las empresas de mayor envergadura fueron desentendiéndose del alojamiento de sus trabajadores, como respuesta a las normas de seguridad e higiene que fijan los mercados internacionales. A pesar de esto, aunque en menor medida que décadas atrás, todavía perduran los campamentos de carpas junto a los alambrados de algunas fincas o bien ocultos detrás de una hilera de árboles, de modo que resultan imperceptibles desde la ruta o desde los caminos vecinales.

En el caso de los trabajadores que llegan con ocupación, el patrón o el cuadrillero les proporcionan vivienda, en la finca o en las pequeñas localidades del Valle: Cordón del Plata y Los Sauces, junto con otros pequeños poblados rurales, son los típicos lugares donde se instalan construcciones de varias piezas consecutivas, denominadas "colectivas", para albergar a los trabajadores. Según lo observado en el trabajo de campo, estos alojamientos evidencian precariedad en la construcción y alto nivel de hacinamiento y, en su gran mayoría, adolecen del mobiliario indispensable.

También, hay empresas importantes que, para evitar que los migrantes residan en la finca, optan por alquilar una casa en la localidad cercana, donde instalan a varios de sus trabajadores.

Los que van rotando de cuadrilleros tienen que hacerse cargo del costo de la habitación; lo habitual es que la compartan entre varios a fin de abaratar el costo, aunque por lo general los propietarios suelen fijar una tarifa por persona.

La provisión de alimentos corre por cuenta exclusiva del trabajador; a lo sumo, puede mediar un adelanto por parte del cuadrillero o, en algunos casos, los pequeños comercios del área, si hay un acuerdo con el intermediario, suministran a cuenta.

Las formas de remuneración

Para los migrantes que llegan a Mendoza antes de la vendimia, la cosecha de fruta es su principal demandante. En esos casos, al igual que en el de la vid, el cuadrillero cumple un papel importante en el reclutamiento; la principal diferencia radica en que la forma de remuneración predominante es el jornal. En el momento del trabajo de campo no se observó que el monto del jornal presentara variaciones por producto (pera, durazno, manzana, cereza, etc.) o grandes diferencias por finca o cuadrillero; las oscilaciones dependían de la condición de la inserción, es decir, de si el trabajador estaba o no registrado.⁹

La mayor parte de los migrantes prefiere la cosecha de uva porque la remuneración es a destajo, es decir que se basa en el rendimiento; además, esta predilección se relaciona con el perfil de los trabajadores, jóvenes y muchos de ellos con experiencia en la cosecha de limón. Tanto en los casos de remuneraciones a destajo como a jornal, la duración de la jornada laboral no parece exceder las ocho horas.

Más allá de las preferencias de sistema de remuneración que pueda tener el trabajador —por su aptitud y habilidad—, su condición de migrante lo lleva a aceptar inserciones que no son totalmente de su agrado. Lo importante es retornar con la mayor cantidad de dinero posible. El ingreso percibido durante la estadia deviene fundamental para el sustento del hogar durante los meses en los que falta trabajo en su lugar de procedencia; por ello, el desplazamiento juega un papel importante en la reproducción de estos hogares.

Si bien en el trabajador golondrina está muy presente la idea de aprovechar al máximo la estadia, los relatos revelan ciertos matices en los comportamientos de los asalariados a destajo con respecto a la maximización del esfuerzo en los mejores momentos (plantaciones con buen rendimiento, condiciones del clima favorable, etc.). En algunos está muy claro que el estar lejos de la casa solamente se justifica intensificando la jornada para lograr mayor remuneración y, en cierta manera, es una estrategia de previsión por lo que se pueda presentar en los días que le restan en el Valle. En cambio, en otros se observa cierta autorregulación del esfuerzo a partir de la delimitación de un monto a percibir por día que, una vez alcanzado, determina la finalización de la jornada, aun antes de ocho horas de trabajo. Esto último se ve principalmente en los más jóvenes, que no tienen las obligaciones del jefe de familia.

⁹ El jornal de un trabajador en blanco, en febrero de 2008, era de 45 pesos aproximadamente, en tanto que quienes estaban en negro percibían 50. Para esa misma fecha la Canasta Básica Total mensual era de 1.002 pesos para un hogar con tres hijos menores de edad. Los hogares con ingresos inferiores son considerados pobres.

La construcción del ciclo anual de trabajo

Las estrategias de los trabajadores para construir su ciclo laboral pueden adquirir particularidades de tipo pendular –es decir, enlazar dos ocupaciones en dos espacios diferentes (de origen y de destino)– o bien configurar una lógica más de circuito –ligada a diferentes cultivos y espacios (Lara Flores, 2006).

Entre los primeros, encontramos algunos que, con la experiencia de varios años de migración al Valle, han logrado cierto conocimiento del lugar y de sus oportunidades de empleo. Todos los años llegan para la misma época a Cordon del Plata, a Los Sauces o a una finca en particular. Acceden a las inserciones o bien a través de un cuadrillero con el que ya han establecido una relación más o menos perdurable, o a través de un familiar que ha servido de nexo con el encargado de una finca, o bien porque disponen de experiencia de trabajo con distintos contratistas del área. El ciclo laboral anual en estos casos se presenta como más previsible, ya que el trabajador sabe que cuenta con una inserción segura al llegar a esta área así como al retorno a sus lugares de origen –muchas veces la fecha de vuelta está supeditada al compromiso de reincorporarse a la ocupación en su provincia.

76

En similar situación se hallan otros migrantes que articulan diferentes ocupaciones (limón, frutales y vid) pero con cierta “estabilidad” en dos espacios distintos; esto influye para que presenten poca rotación de empleadores-cuadrilleros tanto en el lugar de destino como en el de origen. La Libreta del Trabajador Rural es utilizada por varios de ellos como instrumento de certificación de sus ocupaciones en sus provincias, requisito exigido por las empresas donde trabajan. Algunos trabajan en el Valle para firmas importantes o para una empresa de empleo eventual conocida, donde perciben aportes y otros beneficios sociales. La búsqueda de ocupación en blanco se presenta como una estrategia más frecuente entre quienes tienen familia y varios hijos.

En otros casos, si bien la migración tiene un destino y un trabajo establecidos, los mercados laborales de sus lugares de procedencia son tan restrictivos que les resulta muy difícil permanecer ocupados medio año en forma continuada. Los periodos de desocupación pueden ser prolongados, interrumpidos solo por changas breves fuera del sector. La incertidumbre es un rasgo recurrente en sus trayectorias laborales y la migración parece revelarse como la única alternativa; incluso, algunos comienzan a alentar la expectativa de una radicación por un período indefinido en el Valle de Uco.

Hay también trabajadores que realizan un desplazamiento de tipo circular a través de la articulación de distintas zonas y cultivos en la Provincia de Mendoza: por ejemplo, la cosecha de frutales y tareas generales en viña en esta área con la cosecha de uva en los departamentos de Rivadavia o de Lavalle.

Mientras que en algunos el ciclo está armado sobre la base de una más o menos larga experiencia como migrante, con ciertas certezas de ocupación en determinados momentos del año y lugares, en otros la estrategia está ligada a la “inestabilidad” permanente en la que viven, es decir a una suerte de movilidad constante en busca de trabajo para subsistir y en donde la conformación del ciclo es menos previsible.

En unos pocos casos, la migración adquiere características más circunstanciales y efímeras y, posiblemente, desaparecerá frente a mejores oportunidades de empleo fuera del sector. Se trata de jóvenes que se desplazan para trabajar temporariamente en el período de vacaciones; la duración de la estadía es breve, no mayor de dos meses, y suelen carecer de antecedentes en trabajos agrícolas en sus lugares de origen, con lo que esta pasa a ser su primera experiencia laboral.

Comentarios finales

En ambos estudios de caso los sujetos que arriban para ocuparse son trabajadores en cuyas trayectorias la condición de “temporarios” y de “migrantes” es permanente. El desplazamiento se produce para la misma época y el destino o bien se repite año a año –o, a lo sumo, se alterna con otras áreas de atracción similares a las del Valle de Uco (según las condiciones coyunturales de los mercados)–, o bien se reitera varias veces en el mismo año, como en el caso de quienes se ocupan en la forestación entrerriana.

77

Sus vidas se presentan fragmentadas en tiempo y espacio; y ese “ir y venir” o “partir y retornar” constante deja su impronta en las historias laborales. Aunque el lugar de destino es transitorio, a lo largo de la carrera del trabajador se repite frecuentemente al renovarse el ciclo laboral anual. Se trata, entonces, de trabajadores rurales en los que la movilidad espacial es un elemento constitutivo de la reproducción de su condición de asalariado (Menezes, 2002).

La llegada de numerosos trabajadores muy jóvenes pone en evidencia, por un lado, que estos movimientos se encuentran en constante renovación y, por otro lado, la importancia que cobran estos territorios en la reproducción de la mano de obra agrícola y del mantenimiento de la familia.

La movilidad y articulación de espacios diferenciados en determinados momentos del año se vincula con una confluencia de intereses entre trabajadores movilizados y empresas del lugar de destino: por un lado, los comportamientos ocupacionales de los trabajadores en pos de la conformación de un ciclo de trabajo anual imposible de lograr en su lugar de residencia los llevan a ausentarse de sus hogares así como a adaptarse a las condiciones de ocupación del mercado de destino; por su parte, las empresas recurren a la estrategia de su contratación a fin de dar respuesta a la escasez de mano de obra, y, además,

porque les resulta funcional el hecho de que la transitoriedad de los migrantes en el lugar de destino los predisponga a adoptar una disposición especial frente al trabajo –disciplina, presentismo y baja conflictividad.

La gran difusión de la intermediación laboral en los dos casos aquí estudiados condiciona la forma de inserción de los migrantes, caracterizada por la falta de seguridad social, los bajos niveles de las remuneraciones, la inestabilidad y la escasa presencia sindical o de representatividad. Los contratos reflejan la informalidad de la relación laboral, en la que el asalariado no tiene un control adecuado de sus condiciones de trabajo y de vida durante el período de permanencia en la zona. El vínculo se caracteriza por la transitoriedad –relacionada con la estacionalidad de las producciones del Valle de Uco– y por la intermitencia –en la forestación entrerriana– entre períodos de ocupación y períodos de retorno a sus hogares, muchas veces discontinuando la relación laboral con el intermediario.

Una escasa proporción de trabajadores migrantes se inserta en trabajo registrado, pero el acceso a la seguridad social suele estar limitado a un período breve del año que puede involucrar, indistintamente, a inserciones en el origen o en el de destino –como se observó en algunas situaciones de trabajadores que llegan a Mendoza

78

En muchos casos, estos trabajadores se encuentran en permanente situación de desprotección, tanto en el lugar de donde provienen como en aquel al que se dirigen; y las historias laborales se caracterizan, predominantemente, por una sucesión de ocupaciones transitorias, por el desplazamiento a otras regiones en busca de trabajo e, incluso, por períodos de duración variable de desempleo

La alta rotación evita la conflictividad laboral: cuando el trabajador no está conforme con el contratista-cuadrillero simplemente se va a trabajar con otro. El comportamiento es no dar lugar al conflicto; la disconformidad del trabajador se expresa dejando el trabajo y saliendo a buscar una nueva ocupación. Por otra parte, esto se ve facilitado por la perentoriedad que tienen las empresas de disponer de mano de obra para levantar la cosecha en Mendoza y por la presencia de una demanda sostenida de trabajadores de la actividad forestal en Entre Ríos. En tanto, no parecerían pesar las malas condiciones de vida para dejar de trabajar con un contratista, ni tampoco las no apropiadas medidas de seguridad e higiene en el trabajo forestal.¹⁰

El pago a destajo precariza las relaciones laborales ya que el trabajador no cobra si no trabaja y esto lo

obliga a autoexigirse para obtener una mayor remuneración. La productividad por trabajo depende no solo de la rapidez y destreza, sino también de las condiciones de las plantaciones.

Si bien en algunas ocupaciones se puede observar una mayor “estabilidad” o formalidad, estas no hacen menos precaria la condición del migrante y del trabajador permanentemente temporario. La movilidad estacional en el caso del Valle de Uco o el constante “ir y venir” en la forestación entrerriana los vuelve más vulnerables a aceptar condiciones de trabajo desventajosas. “La construcción social de trabajadores vulnerables es el resultado, en gran parte, de la articulación de procesos migratorios, del establecimiento de condiciones objetivas que ubican a estos sujetos en posiciones sociales desfavorables y de sus proyectos migratorios, que resultan funcionales a las estrategias empresariales” (Benencia y Quaranta, 2006, p. 109)

Finalmente, varios trabajos relacionados con la temática migratoria señalan las frecuentes malas condiciones de los alojamientos¹¹ como otro aspecto de la desprotección. “Para el trabajador que pasa de establecimiento en establecimiento a lo largo de varios meses, las malas condiciones de vida se prolongan durante todo el ciclo migratorio” (Piñeiro, 2008, p. 66)

A modo de reflexión final, se puede señalar que, a pesar del importante proceso de modernización experimentado por las producciones del Valle de Uco, no se han modificado sustancialmente las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores en general y de los migrantes en particular. Persiste la coexistencia de una agricultura capitalista en constante expansión e integrada al mundo con una mano de obra golondrina que se inserta en forma precaria y que permanece, transitoriamente, en situación de gran vulnerabilidad en los territorios de destino. Diversos autores (Lara Flores, 2001; Tsakoumagkos y Bendini, 2000) han observado características similares en relación con otras producciones que también pasaron por intensos procesos de modernización tecnológica, de fuerte integración a mercados internacionales y de flexibilización de las relaciones laborales

En cuanto a la actividad forestal, si bien se evidencian algunas mejoras en la situación de quienes son contratados por empresas que aplican normas de seguridad e higiene (una minoría), la organización del trabajo sigue dependiendo de la contratación de mano de obra que se traslada desde otras provincias. Se articulan así mecanismos modernos, como la incorporación de normas internacionales, con elementos que responden a una lógica más “tradicional”, como el recurrir a migrantes para la realización de las distintas tareas.

¹¹ En la forestación el trabajador vive la mayor parte del año (como mínimo nueve meses) en campamentos rudimentarios levantados en las explotaciones, aislado de los centros poblados y lejos de su familia.

¹⁰ Como se mencionó antes, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo es otra cara de la precariedad laboral. En el caso del trabajo forestal, es muy infrecuente la utilización de una vestimenta adecuada que preserve al trabajador de accidentes y de enfermedades profesionales. Tal vestimenta solo se encuentra entre quienes trabajan para contratistas de aserraderos de mayor envergadura o de empresas que responden a normas internacionales de buenas prácticas

79

Bibliografía

- ARANGO, Joaquín (2003), "La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra", en *Migración y Desarrollo*. Disponible en: www.migracionesydesarrollo.org
- BARDOMÁS, S. y D. DÍAZ (2007), "El trabajo en la actividad forestal en la Provincia de Entre Ríos", en G. NEIMAN (dir.), *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*, Buenos Aires, Editorial Ciccus.
- BENDINI, Mónica, Martha RADONICH y Norma STEIMBREGER (coords.) (1999), "Historia de la vulnerabilidad social de los golondrinas en la cuenca frutícola del río Negro", en M. BENDINI y RADONICH (coords.), *De golondrinas y otros migrantes*, Buenos Aires, Editorial La Colmena, Cuadernos del Grupo de Estudios Sociales y Agrarios II.
- BENDINI, Mónica, Martha RADONICH y Norma STEIMBREGER (2007), "Nuevos espacios agrícolas, mercado de trabajo y migraciones estacionales", en M. RADONICH y N. Norma STEIMBREGER, *Reestructuraciones Sociales en Cadenas Agroalimentarias*, Buenos Aires, La Colmena, Cuadernos del Grupo de Estudios Sociales y Agrarios.
- BENENCIA, Roberto (2007), "Información y redes sociales en la conformación de mercados de trabajo. La migración en la horticultura periurbana de la Argentina", en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo "Hacia una nueva civilización del trabajo", Montevideo (Uruguay).
- BENENCIA, R. y G. QUARANTA (2006), "Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables", en *Sociología del Trabajo*, (nueva época), n° 58, Madrid, Siglo XXI, pp. 83-113.
- BIDASECA, Karina (2002), "Nómades sin tierra. De hombres y mujeres poblando León Rougés en tiempos de zafra y migraciones", tesis de Maestría en Investigaciones en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (mimeo)
- BOYD, Monica (1989), "Family and personal networks in international migration: recent developments and new agendas", en *International Migration Review*, vol. 23, n° 3, Nueva York, Joseph Chamie Associate Editors, pp. 638-670.
- BURAWOY, Michael (1976), "The functions and reproduction of migrant labor: comparative material from Southern Africa and the United States", en *American Journal of Sociology*, vol. 81, n° 5, Chicago, University of Chicago Press, pp. 1050-1087.
- CASASA GARCÍA, G. Patricia (2007), "Mujeres de aquí y de allá: migración, cultura y salud", en *Mujeres, Derechos y Sociedad, Revista Científica Electrónica de la Federación Mexicana de Científicos*, año 3, n° 6, México D.F. Disponible en: www.femumex.org/femu/revista/0306/0306art04/art04pdf.pdf
- CONTRERAS SOTO, Ricardo (2007), "La antinomia antípoda como forma de relato en los trabajadores migrantes mexicanos en los Estados Unidos", en *Historia Actual On Line*, n° 13, Cádiz, pp. 199-211. Disponible en: www.historia-actual.org/Publicaciones/index.php/haol/search/results.
- DE GRAMMONT, Hubert y Sara LARA (2004), *Encuesta a hogares de jornaleros migrantes en regiones hortícolas de México. Sinaloa, Sonora, Baja California Sur y Jalisco (México)*, México D.F., IIS-UNAM.
- DE MORAES, Silva María Aparecida (2008), "Expropiación de la tierra, violencia y migración: campesinos del nordeste de Brasil en los cañaverales de Sao Paulo", en *XV Congreso Internacional de historia oral. Los diálogos de la historia oral con el tiempo presente*, Guadalajara (México).
- FARET, Laurent (2001), "Mobilité spatiale et territorialité. De la diversité de formes de construction du rapport aux lieux", ponencia en el Seminario Prisma, Université de Toulouse-Le Mirail, Toulouse
- GIARRACCA, Norma, Pablo SABATINO y Ana M. WEINSTOCK (2005), "Trabajos e identidades en tránsito. Los trabajadores rurales tucumanos en la fruticultura valletana", en N. GIARRACCA y M. TEUBAL (coords.), *El campo argentino en la encrucijada. Estrategias y resistencias sociales, ecos en la ciudad*, Buenos Aires, Alianza Editorial.
- HIRSCHORN, N. y Martín SÁNCHEZ ACOSTA (2005), "Cosecha forestal en Entre Ríos: situación y recomendaciones", en *XX Jornadas Forestales de Entre Ríos*, Concordia. Disponible en: www.sagpya.gov.ar/new/0-0/forestacion/biblos/pdf/2005/254
- LARA FLORES, Sara (2000), "Características de las migraciones rurales hortícolas en el noroeste de México", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 6, n° 12, Buenos Aires, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- (2001), "Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización", en N. GIARRACCA (comp.), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Buenos Aires, CLACSO.
- (2006), "Control del espacio y territorialidad en las migraciones rurales. Un empleo en el caso de México", ponencia en VII Congreso Latinoamericano en Sociología Rural, Quito (Ecuador).

MENEZES, Marilda Aparecida (2002), *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes Um estudo de familias de camponeses migrantes*, Rio de Janeiro, Relume Dumará Editora Universitaria.

MINGIONE, ENZO (1993), *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MORONEY, S (1978), "The development of the compound as a mechanism of worker control 1900-1912", citado en M. MENEZES, *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes Um estudo de familias de camponeses migrantes*, Rio de Janeiro, Relume Dumará Editora.

NEIMAN, Guillermo, Silvia BARDOMÁS y Germán QUARANTA (2009), "Organización del trabajo y sostenibilidad de los mercados laborales en producciones agrarias reestructuradas de la Argentina", en Alfredo TOLÓN BECERRA y Xavier LASTRA BRAVO (eds.), *Desarrollo en Espacios Rurales Iberoamericanos. Sostenibilidad e indicadores*, Almería, Editorial Universidad de Almería, pp. 185-211.

ORTIZ, Sutti (1999), "La transformación de los mercados laborales locales en la caficultura colombiana", en *Travesías, Revista de Historia Económica y Social*, nº 2, Tucumán, Universidad Nacional de Tucumán, primer semestre, pp. 51-65.

PECK, James (1996), *Work Place The social regulation of labor markets*, Nueva York, The Guilford Press.

PIÑEIRO, Diego E (2008), *El trabajo precario en el campo uruguayo*, Montevideo, Comisión Sectorial de Investigación Científica de la República, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales.

PIORE, M. J (1979), *Birds of passage migrant labor in industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press.

PISPAL/CIUDAD/CENEP (1986), *Se fue a volver. Seminario sobre migraciones temporales en América Latina*, México D.F., El Colegio de México.

PORTES, A. y J. WALTON (1981), *Labor, class and the international system*, Nueva York, Academic Press.

REBORATTI, Carlos y Cristina SABALAIN (1981), *Migraciones estacionales en la Argentina*, Informe Final, Buenos Aires, PISPAL.

SABALAIN, Cristina y Carlos REBORATTI (1980), *Vendimia, zafra y alzada. migraciones estacionales en la Argentina*, Buenos Aires, CENEP, Cuaderno del Centro de Estudios de Población nº 15.

TARRIUS, Alain (2000), "Leer, describir, interpretar. Las circulaciones migratorias: conveniencia de la noción de territorio circulatorio. Los nuevos hábitos de la identidad", en *Relaciones, Revista de El Colegio de Michoacán*,

vol. XXI, nº 83, Michoacán (México). Disponible en: redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/137/13708303

TSAKOUMAGKOS, Pedro y Mónica BENDINI (2000), "Modernización agroindustrial y mercado de trabajo, ¿flexibilización o precarización? El caso de la fruticultura en la cuenca del río Negro", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 6, nº, Buenos Aires, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, pp. 89-112.

Resumen

En este artículo se presentan dos estudios de caso de mercados de trabajo agrícola en donde cobra relevancia la participación de mano de obra migrante de otras provincias. Uno de estos es el del Valle de Uco, en la Provincia de Mendoza, en el cual esos trabajadores se insertan por períodos variables en producciones que se encuentran fuertemente integradas a los mercados internacionales y que han sufrido un intenso proceso de reestructuración, como es el caso de la vitivinicultura. El otro está conformado por el área comprendida por los departamentos de Colón, Concordia y Federación, en la Provincia de Entre Ríos, donde la actividad forestal ha evidenciado una importante expansión.

Se busca dar cuenta de los aspectos más significativos de ambos mercados laborales y señalar las similitudes y diferencias que se presentan en el perfil del trabajador que arriba a ambas áreas en cuanto a las modalidades de desplazamiento (origen, frecuencia y duración de la permanencia), a las formas de reclutamiento, a las condiciones en que se inserta laboralmente en las áreas de destino y al modo en que estas ocupaciones se articulan con las de su lugar de origen.

Se utiliza una metodología cualitativa basada en la realización de entrevistas en profundidad a trabajadores migrantes y a informantes calificados vinculados con las actividades.

Descriptor

(migraciones laborales)
(mercado de trabajo agrario)
(trabajadores forestales)
(trabajadores rurales estacionales)

Abstract

This article presents two case studies about agricultural labour markets where migrant labour force from the provinces plays a relevant role. First, in Valle de Uco, in the Province of Mendoza, migrant workers stay for intermittent periods in productions that are strongly integrated with international markets that have undergone an intense process of restructuring –exemplified by wine production–. Second, in the area conformed by the departments of Colón, Concordia and Federación, in the Province of Entre Ríos, forestry has notably expanded.

The article seeks to analyze the most significant features of these two labour markets and highlight the similarities and differences in the workers' profiles in both areas, in their trajectories (origin, frequency and duration of stay), in how they become recruited, in their work conditions in the destiny markets, and in how these more recent occupations articulate with those previously held, in their place of origin.

This research uses a qualitative approach based on in-depth interviews with migrant workers and other informants related to the production activities.

Key words

(labour migration)
(agrarian labour market)
(forestry workers)
(seasonal rural workers)

Nora Goren

Ana L. Suárez

Trabajo en unidades domésticas del Gran Buenos Aires. Dinámicas y bienestar familiar

En la Argentina, en las últimas décadas, el notable deterioro en la distribución de los ingresos de los hogares, el pobre desempeño del mercado de trabajo y la ineficacia de las políticas públicas llevadas a cabo para contrarrestar los efectos negativos que estos procesos tuvieron sobre ciertos segmentos de la población redundaron en cambios relevantes en las dinámicas de los hogares. Estos cambios no se han revertido aún hoy, luego del lento proceso de recuperación económica que tuvo lugar desde 2002. Se trata de dinámicas vertebradas principalmente alrededor del trabajo, cuya ausencia o cambio de estadio ha implicado que los hogares apelaran, para seguir subsistiendo, a diversos recursos que revelan la emergencia de múltiples capacidades acumuladas.

El objetivo del presente artículo es describir y analizar algunas de las características que asume la dinámica de los hogares en relación con procesos vinculados con el mercado de trabajo. En particular, nos interesa

Una versión preliminar de este artículo fue presentada en las Sextas Jornadas sobre Mercado de Trabajo y Equidad en Argentina, organizadas por el Área de Economía de la Universidad Nacional de General Sarmiento en diciembre de 2007. Agradecemos la atenta lectura y los comentarios de Rosalía Cortés.

Nora Goren es Doctora en Sociología por la Universidad Nacional de Buenos Aires; Investigadora y Docente del Centro de Estudios y Derechos Humanos (CEDEHU) de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM); Docente de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). E-mail: norgoren@gmail.com

Ana L. Suárez es Ph.D. en Sociología por la Universidad de California en San Diego; Investigadora del CONICET con sede en el CEIL-PIETTE; Profesora en la Universidad del Salvador, en la Universidad Católica y en la UBA. E-mail: alsuarez@fibertel.com.ar