
Intermediación laboral en el acceso y gestión del trabajo estacional en la fruticultura rionegrina¹

Norma Steimbregger, Verónica Trpin y Mónica Bendini²

.....

Resumen

La actividad frutícola en el norte de la Patagonia representa una de las producciones nacionales que demanda mayores requerimientos de mano de obra estacional para la época de cosecha; y que lejos de disminuir, aumenta su volumen y complejidad. La necesidad de reclutar trabajadores, por un lado, y la imposibilidad de satisfacerla localmente por otro, fueron configurando diferentes estrategias de empresas y productores para disponer de mano de obra extrarregional en tiempo y forma; consolidando un entramado de relaciones flexibles (formales e informales) orientadas a la contratación de trabajadores. En este trabajo, mostramos las diversas prácticas

-
- 1 Este artículo reúne datos de diferentes estudios: i) Proyecto GESA, FADECS, UNCo, FONCYT- PICT 38146 *Trabajadores migrantes en regiones agrícolas de exportación*. ii) Tesis de doctorado de Norma Steimbregger, Universidad de Murcia, España. iii) Estudio Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y funciones de intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario temporario. Coordinado por Mónica Bendini. PROINDER 7478., GESA. 2011.
 - 2 Las autoras son investigadoras del Grupo de Estudios Sociales Agrarios (GESA) de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Comahue y del CONICET. nsteimb@fibertel.com.ar; vtrpin@hotmail.com; mibendini@yahoo.com.ar.

de intermediación en el trabajo estacional de la fruticultura de Río Negro. Se trata de la participación de diferentes sujetos sociales que median en la relación contractual. Estos intermediarios son quienes se encargan de reclutar, transportar y organizar cuadrillas de trabajadores para la cosecha de peras y manzanas. La heterogeneidad de modalidades de intermediación y de funciones que ejercen, da cuenta de la complejidad de ese fenómeno. En esta indagación y reflexión nos situamos en el desarrollo de una línea de investigación sobre los trabajadores transitorios migrantes iniciada en el Grupo de Estudios Sociales Agrarios (GESA) hace dos décadas; en esta oportunidad, desde una mirada analítica focalizada en la intermediación laboral.

Palabras clave: trabajo estacional - intermediación laboral - fruticultura - Río Negro

Summary

The fruiticulture in northern Patagonia represents one of the national productions that demands higher requirements of seasonal labor for the harvest season, and that far from diminishing, increases in volume and complexity. The need to recruit workers on the one hand, and the inability to satisfy locally by another, has shaped big entrepreneurs and producers strategies to get extra-labor in proper time, consolidating a flexible network of relationships (formal and informal). In this paper, we show the various practices of intermediation in seasonal work for the fruit harvest in Río Negro. It is about the kind of participation of the different social subjects that mediate in the contractual relationship. These intermediaries are in charge of recruiting, transporting and organizing crews of workers to harvest pears and apples. The heterogeneity of the forms of intermediation and of the functions they develop, gives account of the complexity of the phenomenon. For this empirical and theoretical approach, we place in one of the research lines the Group of Agrarian Social Studies (GESA) has been developing -temporary agrarian work- for two decades; at this time, we show it from an analytical framework focused on labor intermediation.

Keywords: seasonal agrarian work – labor intermediation – fruit culture - Río Negro.

Introducción

En las últimas décadas han ocurrido cambios importantes en los procesos productivos y de organización del trabajo, en sus formas de gestión empresarial y en el rol del estado. Estas transformaciones afectan el funcionamiento de los mercados de trabajo, y repercuten en los actores que intervienen en él: los que demandan fuerza de trabajo; los que ofrecen su trabajo y aquellos que intermedian en la relación entre oferta y demanda. (Korinfeld, Montauti y Zelaschi, 2001).

Históricamente, la intermediación laboral ha sido un eslabón importante en la articulación entre áreas expulsoras de población y áreas dinámicas de atracción de fuerza de trabajo. Surge como un sistema de reclutamiento y contratación de mano de obra, asociado fundamentalmente a la expansión de actividades agrícolas intensivas con fuerte demanda laboral en determinados periodos del ciclo productivo, en especial, la época de cosecha. En la medida que esa necesidad no pudo ser cubierta con trabajadores locales, la intermediación se constituyó en una alternativa para el abastecimiento empresarial de fuerza de trabajo de origen internacional, extrarregional e intrarregional, dando lugar a la formación y consolidación de flujos migratorios.

A través del tiempo, la presencia de intermediarios conocidos tradicionalmente como “enganchadores” no fue sólo una respuesta económica a los desequilibrios regionales entre la oferta y la demanda de trabajo, su permanencia ha estado asociada con formas de control y coerción social que buscan disciplinar y reducir la capacidad de negociación de los trabajadores rurales, convirtiéndose en otro mecanismo de acumulación del capital (Sánchez, 2009; Steimbregger, 2009). En la actualidad, lejos de desaparecer, la intermediación laboral se revitaliza en un contexto de flexibilización y precarización del trabajo, especialmente en las áreas de agricultura intensiva vinculadas a cadenas globales. (Aparicio, Berenguer y Rau, 2004; Sánchez, 2009; Neiman, 2010).

En este sentido, Graziano da Silva (1999) a fines del siglo pasado sostenía que la búsqueda de inserción competitiva de las empresas en el mercado se produce en los países centrales a través de la incorporación de tecnología de punta y fusiones empresariales; y, en los países periféricos a través de la movilización y precarización de la mano de obra. Recuperamos esa diferenciación e incorporamos una situación combinada o mixta para comprender los procesos de expansión del capital en cadenas agrícolas de América Latina, como la que acá analizamos (Tsakoumagkos y Bendini, 1999). Mientras, que para remarcar la com-

binación entre flexibilidad productiva y uso de trabajo precario, otros autores hablan del surgimiento de una agricultura flexible. Tal el caso de las empresas del sector agroexportador frutihortícola que se reestructuraron combinando el uso de tecnologías sumamente sofisticadas con el uso de una abundante mano de obra migrante temporal y precaria para obtener productos de calidad internacional y lograr su máxima rentabilidad en el mercado global (Lara, 1998).

En este artículo, intentamos contribuir al conocimiento de esas tendencias, y al debate acerca del reclutamiento/acceso al trabajo y de las formas concretas que adoptan, teniendo como premisa que ambos comportamientos se sitúan en un momento del desarrollo capitalista del agro, y que sus distintas expresiones se integran a los senderos de acumulación del capital concentrado.

Para el desarrollo empírico, nos situamos en una línea de investigación iniciada en el GESA hace aproximadamente dos décadas. En consecuencia, los hallazgos empíricos que presentamos resultan de trabajos de campo realizados en diferentes momentos, tanto en áreas de origen como de destino. Esta estrategia metodológica permite reconstruir diacrónicamente prácticas de gestión de trabajadores migrantes estacionales a través de las cuales se entablan y sostienen relaciones, negociaciones y acuerdos entre los diferentes actores que participan en el mercado de trabajo estacional frutícola del norte de la Patagonia. Se trata de un estudio de caso que abre nuevas perspectivas para el análisis de las complejas articulaciones entre las comunidades abastecedoras de mano de obra y el sector de la agricultura intensiva capitalista, en especial, cuando estos espacios laborales son nichos de trabajadores migrantes.

Sin embargo, no es la intención que el desarrollo de este estudio adopte un carácter meramente casuístico descriptivo. Como en otros casos referenciados en este artículo, los sucesivos abordajes empíricos y el análisis comparativo dan lugar a la emergencia de categorías interpretativas y de constructos teóricos que se incorporan a los marcos comprensivos del empleo agrícola y la migración temporaria de trabajadores.

La intermediación en Argentina: formas de acceso y gestión del trabajo agrícola

Al bucear en la historia del agro nacional, se encuentran numerosos estudios que dan cuenta de la temprana presencia de engan-

chadores que intermedian en el reclutamiento de mano de obra para diferentes cultivos regionales y en distintos momentos del desarrollo del capitalismo agrario argentino.

Diversos trabajos (Reboratti, 1974; Bisio y Forni 1976; Reboratti y Sabalain 1981) e incluso cortometrajes (Río Arriba de Ulises de la Orden) y largometrajes (El camino hacia la muerte del viejo Reales, de Germán Vallejos) referidos a la producción azucarera del norte de nuestro país, ponen de manifiesto los mecanismos desarrollados por los ingenios para asegurarse el volumen necesario de fuerza de trabajo para la zafra. Se conforma un mercado de trabajo estacional, en el cual la intermediación a través de la figura del enganchador, estuvo asociada a formas compulsivas de reclutamiento y a mecanismos de endeudamiento, destinados a forzar la asalarización temporaria de la población campesina (Quaranta y Fabio, 2011; PROINDER, 2011).

La modernización agraria y los crecientes procesos de incorporación tecnológica lejos de hacer desaparecer esas formas de intermediación, las revitalizan, complejizan y le otorgan nuevos contenidos en un contexto en que se flexibiliza la organización y la gestión del trabajo. Las producciones altamente intensivas en capital y mano de obra han generado nuevas figuras que reemplazan a la del enganchador tradicional. Es el caso de los contratistas que incluso superan la función de intermediación, llegando a gestionar tareas de organización y dirección del proceso de trabajo.

Más recientemente, las empresas de recursos humanos, reconocidas antes por la prestación de servicios de empleo eventual, han tenido un desarrollo significativo, por ejemplo, en la producción del limón en el norte del país, y en la producción cerealera en la provincia de Buenos Aires por parte de empresas productoras de semillas (Nidera, Monsanto), extendiéndose a otras producciones regionales. Estas modalidades se distinguen de los tradicionales “enganchadores” o “cuadrilleros”, en la medida que las estrategias empresariales comienzan a limitar la contratación directa de trabajadores y con ello, externalizar las responsabilidades legales de la contratación formal de la mano de obra. De este modo se desdibuja la relación laboral y los posibles conflictos derivados de la misma (Bendini y Gallegos, 2002; Benencia y Quaranta, 2003; Steimbregger, 2009).

Aparicio, Berenguer y Rau (2004), en la investigación sobre intermediación laboral en tres agroindustrias argentinas (actividad lanera en Patagonia, producción yerbatera en el nordeste y la citricultura tucumana), dan cuenta de la coexistencia de características modernas y tra-

dicionales, y también de situaciones en que lo tradicional es recreado. Los autores ponen de relieve que el “sistema de enganche” deja entrever la existencia de elementos coercitivos, extraeconómicos y extralegales, que restringen la libertad de los trabajadores tanto para establecer la relación laboral como para interrumpirla. En los estudios de caso, se observa no solo una fuerte presencia de intermediarios que desdibujan la relación laboral, sino también de nuevas formas de intermediación cuyas características se aproximan a un mercado de trabajo formal (cosecha del limón) y formas mixtas entre los actuales contratistas y los tradicionales enganchadores (zafra lanera y yerbatera).

Por su parte; Quaranta y Fabio (2011), en su estudio sobre la actividad vitivinícola en el Valle de Uco, avanzan en la conceptualización de la intermediación laboral, demostrando su complejidad creciente. En este sentido, Guillermo Neiman (2010) destaca la multiplicidad de funciones que puede cumplir la intermediación: el reclutamiento de mano de obra, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo, como también la externalización de los aspectos formales de la relación laboral.

Investigaciones realizadas en el Grupo de Estudios Sociales Agrarios (GESA) para la fruticultura del norte de la Patagonia, también ponen en evidencia la existencia combinada de formas modernas y tradicionales en la intermediación laboral.³ En esta producción aparece como sujeto clave y con presencia relevante, la figura de líder o engan-

3 En la temporada 2001/2002, se realizaron encuestas en una de las zonas de expansión, el Valle Medio, a 61 trabajadores migrantes estacionales. Se entrevistaron trabajadores golondrinas en las principales localidades que reciben mayor flujo migratorio (Lamarque y Chimpay) y en 7 empresas de la región, las cuales contratan mayores volúmenes de migrantes estacionales (muestreo por escalón múltiple intencional y por cuota). En la temporada 2007/2008, se realizaron 30 entrevistas con bajo nivel de estructuración. En la temporada 2006/2007 se realizaron encuestas a 250 trabajadores golondrinas en la otra zona de expansión, El Chañar, y 35 entrevistas en profundidad durante la temporada 2007/2008. Proyectos GESA 037, FADECS, Universidad Nacional del Comahue y GESA-ANPCyT. PICT 38146. En Santiago del Estero se realizaron entrevistas a migrantes algunos también cabeceillas en las localidades de Termas de Río Hondo, Colonia Tinco, Paraje Mansupa, Paraje Acos, Pozo de Huascho. En Tucumán en las localidades de León Ruges, Asentamiento Mercedes, Amberes, Monteros, Santa Lucía, Villa Quinteros y Acheral, Famaillá, Barrio el Cruce y la Reducción. Proyecto GESA-ANPCyT. PICT 38146. Finalmente se realizaron relevamientos en áreas de origen y destino en el marco del estudio del PROINDER-GESA, 2011. Se aplicaron encuestas a trabajadores migrantes, intermediarios y empresas y productores frutícolas. También se realizaron entrevistas a diferentes informantes del ámbito público y privado. Se llevó a cabo un Taller con participación de distintos actores que participan en la problemática.

chador tradicional, además de los transportistas y las “pseudo” cooperativas de trabajo⁴ (estas última en retroceso debido al control que ejercen organismos públicos). Es novedosa la presencia de intermediarios representados por las acciones conjuntas llevadas a cabo por el Estado y los sindicatos, y más recientemente, la aparición de las empresas de servicios eventuales que tienen una inserción todavía incipiente, pero con tendencia a aumentar su participación mediante la contratación de volúmenes importantes de trabajadores.

Korinfeld, Montauti y Zelaschi (2001), en el estudio sobre intermediación y su rol en el mercado de trabajo urbano argentino,⁵ establecen un amplio espectro de categorías⁶ en la que aparecen diferentes instituciones públicas (nacionales, provinciales y municipales) y privadas. Entre estas últimas distinguen aquellas instituciones que tienen una lógica mercantil tales como las empresas de trabajo temporario, cámaras o Federaciones; y las que actúan con una lógica no mercantil, es decir, sin fines de lucro como organizaciones sindicales y ONGs.

En América Latina, estudios realizados en México dan cuenta de la persistencia y expansión de intermediarios tradicionales en las nuevas regiones frutihortícolas (amarradores, capitanes, coyotes). En esos casos, se observa la continuidad de prácticas coercitivas extraeconómicas para el disciplinamiento de la mano de obra eventual, sustentadas muchas veces en lazos de parentesco, paisanaje y patronazgo (C. de Grammont, 1992; Lara, 1996; Sánchez, 2009). Favorecen la reducción de los costos laborales al asumir los intermediarios o los trabajadores sus propios costos de reproducción social, expresando su fun-

4 Se trata de formas de intermediación que prestan servicios a terceros actuando en un marco de aparente legalidad, constituyéndose como cooperativas de trabajo, pero en realidad operan en fraude a la ley laboral. Representan uno de los aspectos más extremos de la flexibilización, pues transforman al trabajador que de hecho actúa en relación de dependencia, en un trabajador pseudoautónomo, “asociado”, bajo la figura de monotributista. Carece de estabilidad, aportes previsionales, beneficios asistenciales, protección ante accidentes, enfermedades y demás beneficios que otorga la legislación laboral (Bendini y Gallegos, 2002; Steimbregger, 2009).

5 Korinfeld et al (2001) mencionan que la intermediación en el mercado laboral argentino se inicia en las primeras décadas del siglo XX, concentrándose en la intervención del estado a través de agencias públicas. El estudio consistió en una encuesta administrada a una muestra intencional de instituciones intermediarias en Capital y Gran Buenos Aires.

6 Las categorías son: 1) empresas consultoras de personal; 2) organizaciones no gubernamentales; 3) instituciones religiosas; 4) universidades, facultades e institutos terciarios; 5) empresas de trabajo temporario; 6) sindicatos; 7) cámaras empresarias; 8) intermediarios virtuales; 9) servicios públicos de empleo nacional, provincial y municipal, y 10) asociaciones profesionales.

cionalidad respecto de la acumulación del capital. Sin embargo, tales estudios también ponen en evidencia que los intermediarios cumplen funciones significativas en relación a los trabajadores al otorgarles ayudas financieras o de alojamiento, e incluso al transformarse en intérpretes culturales a los migrantes en las áreas de destino. Es una figura que representa intereses antagónicos; para las empresas es un agente funcional y necesario, para los trabajadores es un referente conocido, facultado para darles trabajo. (García Mier et al, 2006; Sánchez, 2009).

En Brasil, María Aparecida de Moraes Silva (2010), analiza el caso de la intermediación de los denominados *gatos* en la contratación de campesinos nordestinos que van a la zafra cañera en Sao Paulo. Estos “mercaderes de mano de obra” como menciona la autora, son antiguos trabajadores de las empresas que los cooptan para lograr cubrir sus necesidades de mano de obra. Pero además estos enganchadores forman parte de una red mas amplia que incluye otros estados brasileños, y que se esconden de las fiscalizaciones de la policía bajo la fachada de agentes de viajes que solo venden los pasajes de ómnibus a los migrantes. “Se trata de una red de explotación que está vinculada al sistema de precarización y flexibilización laboral impuesto por las grandes empresas” (de Moraes Silva, 2010: 322).

Finalmente, es interesante introducir en esta reflexión, la amplitud conceptual que sobre este fenómeno desarrolla Kim Sánchez (2009), ya que además de las formas mencionadas incorpora como intermediarios a las agencias estatales, a los sindicatos y a las asociaciones de productores, en la medida que pueden centralizar información sobre los requerimientos mano de obra, facilitar el transporte, la vivienda e incluso los recursos necesarios para el desplazamiento estacional hacia las áreas demandadoras.

Más allá de las formas intrínsecas que identifican al sistema de intermediación, pueden observarse ciertas especificidades regionales según el tipo de cultivo, la demanda estacional de mano de obra, el nivel de tecnificación, los actores sociales agrarios, entre otros. Se puede pensar en la coexistencia de instituciones/agentes más o menos informales, “clásicos” o “tradicionales”, como los enganchadores o cuadrilleros, de actores que operaban o siguen operando en otras actividades o en el eslabón agroindustrial de una misma cadena agrícola, al amparo de la ambigüedad jurídica como las “pseudocooperativas”, y de modernas empresas contratistas y de servicios eventuales (Bendini y Gallegos, 2002; Sánchez, 2009).

Todas estas formas históricas o recientes, privadas o estatales, operan no solo sobre la movilización y/o contratación de los trabajadores sino, lo que es sustancial, sobre la construcción de la relación laboral misma (Neiman, 2010). Así, la fuerte demanda de trabajadores, por un lado, y la imposibilidad de satisfacerla localmente por otro, fue configurando diferentes estrategias empresariales para disponer en tiempo y forma de la mano de obra necesaria.

Mercado de trabajo frutícola en la provincia de Río Negro

En la provincia patagónica de Río Negro se contraponen por un lado, áreas de meseta destinadas a la producción ganadera extensiva, muy escasamente pobladas. Por otro, áreas con fuerte concentración demográfica y económica como son las zonas turísticas, los centros mineros y los oasis de riego en donde se localiza la principal zona de producción frutícola provincial, orientada a la exportación en fresco de peras y manzanas.

Producción frutícola y demanda estacional de trabajadores

La región frutícola en su conjunto concentra más del 80% de la producción nacional de peras y manzanas. Se trata de un área de agricultura intensiva bajo riego de alrededor de 135.000 ha especializada en la producción de fruta fresca para exportación⁷ que abarca tanto el Alto Valle tradicional como los valles medios de Neuquén y de Río Negro. La fruticultura regional ha sido durante las últimas décadas, una de las actividades productivas más dinámicas del país. Se trata de un sector económico que no sólo experimentó una expansión cuantitativa de la producción, sino también una profundización del proceso de acumulación a través de la integración vertical y de las alianzas entre industrias claves. En la actualidad, la estructura social se compone de diversos tipos de productores familiares chacareros, trabajadores asalariados permanentes y transitorios, y empresarios con distintos niveles de integración llamados fruticultores. En épocas recientes aparecen

⁷ La región produce actualmente alrededor de 1,7 millones de toneladas de peras y manzanas. De este total, el 47% (algo más de 750.000 tn) se dirige a la industria, exportándose en su casi totalidad como jugos concentrados (98%), principalmente al mercado norteamericano. En lo que respecta al comercio de frutas frescas, del volumen total (874.000 tn), el 60% de la oferta se destina hacia el mercado interno y el resto hacia el exterior.

empresarios extra-agrarios denominados inversores. (Tsakoumagkos y Bendini, 2000).

La actividad frutícola representa, a nivel nacional, una de las producciones que continúa demandando fuertes requerimientos de mano de obra estacional, especialmente, para la cosecha. Según estadísticas provinciales de 2005, durante el mes de mayor demanda (marzo) se contabiliza un total de 25.900 personas ocupadas en el Alto Valle y en el Valle Medio rionegrinos. De este total, las tres cuartas partes (18.782 trabajadores) corresponden a trabajadores estacionales -locales y extra-regionales. Si comparamos los datos censales provinciales específicos (Secretaría de Fruticultura, 1994 y 2005) para comparar guarismos de la misma fuente, en veinte años, los trabajadores permanentes no familiares disminuyeron en un 24%; y los trabajadores transitorios aumentaron un 72%, de los cuales dos terceras partes se estima son migrantes en base a datos censales de la Secretaría de Fruticultura (1994, 2005), registros gubernamentales, sindicales y empresariales vinculados a la actividad.

La escasa disponibilidad de trabajadores locales y la concentración temporal para cosecha y en menor medida, para poda y raleo (marcada estacionalidad), han consolidado, a través del tiempo, flujos migratorios extrarregionales. Esta mano de obra migrante acompaña el desarrollo de la actividad desde sus inicios, hace casi un siglo, y es uno de los casos en que, lejos de disminuir, aumenta su volumen y complejidad aunque con sustitución por origen y por perfil.

Estudiosos del tema (Lattes, 1983; Simmons, 1991; Bertoncetto, 1995, entre otros) han señalado la necesidad de recurrir a múltiples fuentes de datos para aproximarse al volumen y tendencias de las migraciones internas de trabajadores agrícolas, especialmente el uso de fuentes primarias dadas las limitaciones de registro.

Si bien es difícil cuantificar el volumen de trabajadores que se desplazan a la cosecha de manzanas y peras, intentamos una aproximación a partir de la triangulación de fuentes de datos primarios y secundarios, validada en talleres con técnicos de distintas instituciones del norte de la Patagonia y del eje Tucumán - Santiago del Estero. En ese sentido, si bien son datos parciales, permiten una estimación de conjunto en base a registros y declaraciones de los intermediarios que intervienen en la cadena de peras y manzanas. Importantes son los datos ofrecidos por la Secretaría de Trabajo de la provincia de Tucumán que, entre octubre de 2007 y marzo de 2008, registró un total de 163 viajes en colectivos organizados por el Estado provincial hacia los valles

frutícolas de Río Negro y Neuquén, en los cuales se trasladó un total de aproximado de 7.900 cosechadores sólo de trabajadores tucumanos y a través de una de las formas de intermediación (estado provincial/sindicatos). El testimonio del Secretario de Trabajo de esa provincia (2011) expresa claramente el incremento en las últimas temporadas: *se estiman unas 3.000 personas más por año en Tucumán que van a Río Negro y Neuquén*. A esos registros, se suman los de los transportistas privados que en conjunto y en base a los ómnibus despachados, realizan aproximadamente 55 viajes por temporada. Además y según testimonios de empleadores e intermediarios locales cerca del 40% de los migrantes que arriban a la región, se traslada en colectivos de línea (por su cuenta), lo cual eleva aún más el número de trabajadores que se desplaza para la cosecha de la fruta.

En síntesis, y según los relevamientos del GESA, testimonios de funcionarios, técnicos, e intermediarios y registros gubernamentales y de transportistas privados, durante la temporada 2010-2011, se movilizaron algo más 20.000 trabajadores transitorios migrantes. El incremento se explica en parte por el aumento de la producción y de los rendimientos, pero también por el mayor registro o blanqueo aunque se mantiene cierto subregistro (PROINDER-GESA, 2011). Los valores mencionados indican no sólo la persistencia de una demanda de mano de obra no cubierta localmente, sino también una presencia creciente de trabajadores extrarregionales. Esto pone de manifiesto la relevancia y continuidad de los flujos estacionales de trabajadores, siempre ocultos y poco visibles, que en los últimos años, a través de denuncias, inspecciones y sanciones, van perdiendo esa opacidad.

Esa necesidad de contar con grandes volúmenes de mano de obra en forma concentrada ha llevado a las empresas/productores frutícolas a desarrollar diferentes estrategias orientadas a resolver el problema de reclutamiento de mano de obra en tiempo y forma. A través del tiempo, se fue generando un entramado de relaciones de proximidad (amigos, parientes, conocidos) y de relaciones menos personales (transportista, sindicalistas, agentes del Estado, empresas de servicios eventuales) para regular la oferta de trabajadores y la demanda empresarial. Este sistema de gestión de los trabajadores que acompañó el desarrollo de la actividad frutícola sobre la base de vínculos sociales próximos, actualmente presenta una complejidad renovada. Dentro de este entramado de relaciones formales e informales para el reclutamiento y la contratación de mano obra se pueden distinguir: *enganchadores*, líderes, cabecillas, capataces o cuadrilleros; *transportistas*; *cooperativas de*

trabajo regionales; empresas de servicios de recursos humanos; pseudo cooperativas de trabajo y organismos gubernamentales y sindicales. Ellos integran las diferentes formas de intermediación que serán analizadas a continuación.

La intermediación en la fruticultura

La presencia de intermediarios ha permanecido bastante opacada en la actividad frutícola, presenta cambios en sus lógicas y prácticas a través del tiempo, algunas se desvanecen, aparecen nuevas y otras, con características tradicionales, permanecen respecto de la tipología inicial desarrollada en estudios anteriores.⁸ Si bien los tipos “puros” identificados siguen teniendo valor explicativo, los emergentes de los trabajos de campo dan cuenta de combinaciones empíricas en el ejercicio de la intermediación, donde los tipos puros se encuentran superpuestos o dinámicamente alternados, según las necesidades y condicionamientos de colocación de la fuerza de trabajo.

Una forma de intermediación, menos tradicional, y que en la actualidad se ha desvanecido, es la **cooperativa de trabajo** (regional o nacional) que durante varias décadas ha prestado servicios en la actividad frutícola aunque, en su mayor parte, operando en fraude a la ley laboral, constituyendo en realidad “pseudo cooperativas” de trabajo. “Representan uno de los aspectos más extremos de la flexibilización, la absoluta precarización de la relación contractual, ya que transforman al trabajador, que de hecho actúa en relación de dependencia, en un trabajador pseudo autónomo, ‘asociado’, que percibe bajos salarios, carece de estabilidad, aportes previsionales, beneficios asistenciales, protección ante accidentes, enfermedades y demás beneficios que otorga la legislación laboral” (Tsakoumagkos y Bendini, 2000: 103).

Esta modalidad de precarización del contrato laboral, se consolidó en la fruticultura durante la década de 1990 y facilitó la evasión impositiva porque están exentas del pago de ingresos brutos, sellos e impuestos inmobiliarios y tienen cargas sociales más económicas. No pueden tener empleados debido a que su fin social no lo permite, al me-

8 Inicialmente se distinguieron cuatro tipos (Steimbregger, 2005). A la luz de recientes resultados de trabajos de campo realizados tanto en áreas de origen de los trabajadores estacionales migrantes (Tucumán y Santiago del Estero) como de destino (Alto Valle y Valle Medio), la tipología ha sido reelaborada (Bendini y Steimbregger, 2008 y en documento PROINDER-GESA, 2011).

nos que no sean genuinas y que los trabajadores no se reconozcan como socios sino como empleados. Bendini y Gallegos (2005), mencionan que el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) ha intentado regularlas mediante una resolución que reafirma el carácter asociativo del vínculo y les impone obligaciones tales como efectuar aportes al régimen de trabajadores autónomos, contratar un seguro de salud, pagar indemnización por accidente de trabajo, entre otras. Sin embargo, esa resolución resulta contradictoria porque considera al asociado como trabajador autónomo (monotributista) mientras obliga a la cooperativa a efectuar los aportes previsionales.

A partir del 2008, la presión y el control de organismos como el Ministerio de Trabajo conjuntamente con el INAES, tendió a limitar la habilitación y el funcionamiento de cooperativas que no cumplan con el estatuto que las rige, principalmente en la etapa primaria (cosecha, raleo). Por lo tanto, en el trabajo agrario, se ha logrado regularizar y detener el avance de esta modalidad de fraude. En realidad, resulta difícil precisar el número de las cooperativas que estuvieron y están vinculadas actualmente a la actividad frutícola, dada la fluctuación en sus denominaciones oficiales y en los espacios en los que prestan sus servicios. Una situación diferente es la que se observa en galpones de empaque, donde todavía siguen funcionando las cooperativas de trabajo de acuerdo a información recabada en terreno.⁹

Simultáneamente con el desvanecimiento de la actuación de estas cooperativas de trabajo en la fruticultura del norte de la Patagonia, se observa la presencia reciente de **empresas de servicios de recursos humanos y contratación de empleo**, como Adecco, Manpower, Rest Service, Vademécum, Agrocosecha, entre las más importantes. Se trata de firmas que ofrecen personal eventual/transitorio a las firmas agroindustriales y/o productores frutícolas, para la realización de tareas agrícolas a lo largo del año, principalmente para la cosecha. Aparecen en los años '90, muy vinculadas a las compañías multinacionales, y como resultado de la regulación de las cooperativas de trabajo cuando en el año 2006 se modifica la ley de Contrato de Trabajo y se prohíbe su funcionamiento como prestadoras de servicios laborales eventuales. Son formas concretas de tercerización del trabajo que tienden a eliminar la contratación directa de los trabajadores y las responsabilidades legales en la contratación formal de la mano de obra.

9 Desde el INAES se avanza en desactivar el funcionamiento de estas formas de intermediación en los empaques de fruta.

De acuerdo a los contrastes observados en el perfil de estas empresas, se pueden diferenciar dos grupos. Por un lado, las grandes empresas de servicios vinculadas a capitales extranjeros y por otro las pequeñas empresas de carácter local. En el primer caso, se trata de uno de los actores más modernos con una organización empresarial que vende sus servicios de personal eventual, facilitando a las empresas agrarias la disminución de costos y de riesgos derivados de la contratación directa y de la propia gestión del trabajo. Abarcan desde el reclutamiento, la selección y calificación del personal, hasta la logística necesaria para colocar a los trabajadores en el tiempo demandado, para las tareas requeridas, en el espacio correspondiente y en la forma solicitada por las empresas demandantes, que en ambos casos, se trata de grandes empresas integradas. La modalidad de reclutamiento es a través de una amplia red territorial cuya base se sustenta en la figura de líderes-cuadrilleros quienes organizan las cuadrillas de trabajadores (20 personas más o menos). Así, se observan varios eslabones en la organización empresarial de tercerización laboral. La empresa de servicios de personal eventual recibe la demanda por parte de una firma frutícola y se contacta con estos “reclutadores”, que a su vez, convocan a los trabajadores por diferentes vías: telefónicamente, por las radios locales o por referentes amicales y/o familiares.

El sistema de cuadrillas le permite a estas empresas, responder de manera rápida a los requerimientos para tareas de cosecha, raleo, o incluso desplazarlos hacia otras tareas agrarias en diferentes circuitos productivos. Estos líderes, en general, suelen viajar con la cuadrilla y en el lugar de destino, reciben un salario diferencial o bien, aun haciendo la misma tarea (cosechador, raleador) cobran por trabajador reclutado o reciben algún otro pago adicional. Esta forma de reclutamiento pone de manifiesto que, si bien se trata de modernas empresas de servicios, recurren a mecanismos de enganche a través de estos “cuadrilleros” o “capataces” quienes representan formas precarias e informales de reclutamiento de trabajadores.

Si bien el volumen de trabajadores que estos intermediarios movilizan todavía es menor respecto de otras formas de intermediación, se encuentran en crecimiento. Para las empresas frutícolas representan una solución integral a los requerimientos laborales, por la posibilidad de tercerizar, evitando las tensiones, conflictos y riesgos que se derivan de la gestión de la mano de obra. Sin embargo, parecería que la tendencia empresarial no es consolidar una sola forma de contratación de trabajadores estacionales, sino organizar una red amplia y flexible

que le permita cubrir en tiempo y forma las necesidades laborales de carácter transitorio.

Por otro lado, se pueden mencionar a las pequeñas firmas locales, “unipersonales” recientemente constituidas (entre 3 y 4 años). En estos casos se trata de ex trabajadores rurales de la región que han adquirido cierto conocimiento acerca del funcionamiento de los procesos de trabajo en la fruticultura y que pudieron establecer vínculos de amistad con otros trabajadores regionales o extrarregionales. De esta manera vislumbraron la posibilidad de constituirse en pequeñas empresas que gestionan y abastecen parte de la mano de obra transitoria necesaria para la actividad.

A diferencia de las grandes empresas de servicios, no sólo se relacionan con grandes firmas frutícolas integradas como sino también con pequeños y medianos productores. Por sus trayectorias laborales, la forma de reclutamiento se basa en la configuración de redes parentales y amicales, estableciendo contactos telefónicamente. Estas pequeñas empresas, manejan aproximadamente entre 50 y 100 trabajadores, de los cuales entre el 20 y el 60 por ciento procede del norte argentino. Se organizan de manera similar a las grandes empresas de servicios, es decir, a través de cuadrillas de 15 y 20 personas, con un encargado. Los trabajadores locales rotan entre distintas tareas a lo largo del año (poda, raleo y cosecha), mientras que los trabajadores extrarregionales, sólo vienen para la cosecha de la fruta. Al igual que en los casos anteriores, no proveen de vivienda a los trabajadores, es la empresa frutícola o el productor quien se hace cargo.

A partir de los primeros años de este siglo y en el marco del Plan de Ayuda al Personal con Empleo Transitorio en la provincia de Tucumán (Ley 7.452/04 y modificatoria Ley 7.662/05), los sindicatos de trabajadores rurales (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores y Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera), y otros sindicatos locales más nuevos, conjuntamente con la Secretaría de Trabajo y Empleo de esa Provincia, organizan el reclutamiento y traslado de cosechadores hacia la región de estudio y otras áreas agrícolas del país. Si bien se reglamenta a partir de esa fecha, el traslado de los trabajadores golondrinas ya se realizaba desde décadas anteriores.

Bajo esta modalidad (Estado y sindicatos) se transporta a Río Negro la mitad de los trabajadores migrantes en la actualidad. En algunos casos, se ha detectado que las empresas frutícolas se contactan directamente con los sindicatos, las agencias de empleo municipales o los comisionados rurales para solicitar mano de obra temporaria. Por esta

razón, se los incluye como otra categoría de intermediarios, que abarcaría también acciones similares en la provincia de Santiago del Estero.

A través del Programa de Movilidad de los Trabajadores Migrantes Estacionales Agrarios, se busca asegurar el desplazamiento gratuito y seguro de los trabajadores rurales hacia las regiones receptoras como los valles frutícolas del norte de la Patagonia, las áreas de producción intensiva de Mendoza, Catamarca, San Juan, La Rioja, Buenos Aires y Córdoba, entre las más importante. La forma de reclutamiento dentro de este esquema institucional, es a través de los sindicatos u organismos municipales. Para la inscripción de los interesados, la Ley exige que los trabajadores presenten una solicitud de traslado junto a la documentación requerida (DNI, cédula o Libreta de Enrolamiento, y telegrama de convocatoria o último recibo de sueldo, o la libreta de trabajo agrario -RENATEA). Sin embargo, el entramado de relaciones y contactos a que dan lugar estas prácticas, implica la presencia de reclutadores, cuadrilleros u organizadores que se encargan de convocar trabajadores mediante sus propias redes sociales de proximidad y de armar las listas para los agentes sindicales/gubernamentales.

En la provincia de Santiago del Estero, se avanza en un programa denominado Circuito de Trabajo Migrante Estacionario (TRME), que al igual que en Tucumán, tiene por objetivo el traslado subsidiado de trabajadores rurales. Los aspirantes deberán tener el telegrama convocante del empleador o recibo de sueldo del año anterior con la empresa de destino. La Subsecretaría de Trabajo con la colaboración de la Dirección General de Municipalidades y de la UATRE, serían las encargadas de elaborar una lista única de postulantes por actividad o zona de origen.

A diferencia de otros intermediarios, esta forma no tiene costos para el trabajador ni para las empresas, ni representa un negocio, es decir, una forma de obtener ingresos por parte del agente intermediario. Al contrario, para el trabajador representa un ahorro que se integra a sus estrategias de reproducción social; para la empresa una estrategia más de acumulación.

Los **transportistas** representan una forma de reclutamiento tradicional. Ya en los años sesenta esta figura adquiría importancia principalmente en el traslado de los trabajadores “golondrinas” del norte argentino. Sus características y formas de participación permite diferenciarlos en una primera instancia, en aquellos que realizan la actividad de manera particular y otros que son contratados directamente por el gobierno de Tucumán.

En el primer caso se puede mencionar a una empresa tucumana de transporte, paradigmática en nuestra región, que desde hace más de 40 años realiza el traslado de los trabajadores transitorios entre las áreas de origen (norte argentino) y destino. Se inició con el transporte de cosechadores para la recolección del tomate en Valle Medio, y a partir de mediados de los años ochenta, se vinculó con la actividad frutícola. En la actualidad, traslada, en forma particular, hacia la región algo más de 700 trabajadores migrantes estacionales de diferentes provincias del norte (Tucumán, Salta, Jujuy, Chaco y Santiago del Estero) y más recientemente, de la región mesopotámica (Entre Ríos y Corrientes), recorriendo tanto la zona tradicional del Alto Valle como las nuevas áreas productivas.

En los últimos años, se observa la llegada de otro transportista. Se trata de una mujer que participa en la actividad gremial (UATRE) en Tucumán, y coordinaba localmente los viajes de los trabajadores en el marco de la Ley 7452/04, hacia las áreas de destino. Como esta legislación no contempla el retorno de esos trabajadores, se dedicó a organizar de manera particular los viajes de regreso, interviniendo además, en la búsqueda y gestión de fuentes de trabajo temporarias.

En el caso de los transportistas contratados por el Gobierno de Tucumán, se trata de empresas que se presentan a los llamados públicos de acuerdo a la mencionada Ley 7452/04. En estos casos, el gobierno les da el listado de los trabajadores que van a viajar y el lugar desde donde deben salir. Se establece un contrato, y se presupuesta por viajes realizados según destino. Varias son las empresas de transporte de pasajeros (de "línea") o de viajes de turismo que a su vez trabajan para la Provincia.

Como puede inferirse de los casos analizados, la figura del transportista como actor que interviene en la relación entre oferta y demanda laboral, es compleja. En general, no sólo trasladan a los trabajadores sino que también suelen participar en el reclutamiento e incluso en la gestión de la mano de obra en destino. Para ello, han desarrollado formas de organización social y territorial que incluye el reclutamiento a través de "líderes" y vinculaciones en destino con productores y empresas frutícolas, e incluso con empresas de servicios eventuales.

El volumen de trabajadores que trasladan hacia la región del Alto Valle y Valle Medio, es destacable. En todos los casos superan ampliamente los 50 trabajadores realizándose más de 5 viajes (cada viaje / colectivo, traslada a 60 personas). Si bien el transportista organiza el traslado desde y hacia las áreas de origen, en estos últimos casos, se

reducen notoriamente la frecuencia, ya que los trabajadores regresan en tiempos diferentes. Recientemente, a nivel regional, surgen nuevos actores que ofrecen el servicio de transporte particular, conociendo la ausencia de una organización formal para el regreso.

Finalmente, se destaca la participación de los denominados **líderes** -“cabecillas”, “cuadrilleros”- que offician de organizadores o coordinadores. Se trata de una figura tradicional que durante mucho tiempo actuó como referente, por un lado, de otros trabajadores migrantes en origen a través de redes sociales familiares, amicales, de vecindad; y por otro, de las empresas / productores frutícolas, para los cuales trabajan o trabajaban. La mayoría de ellos pertenece a la comunidad de origen de los migrantes (provincia de Tucumán y Santiago del Estero). En general, fueron o siguen siendo trabajadores de “confianza” de las empresas frutícolas.

A pesar de la distancia geográfica que separa las áreas de origen y de destino (más de 2.000 km), esta forma clásica/tradicional de intermediación les permite a las empresas controlar, en origen, ese mercado laboral de tipo estacional y garantizarse mano de obra en el momento de mayor demanda. Como expresa de Moraes da Silva (2008), los espacios de origen son lugares donde se configuran los mercados de trabajo para las empresas capitalistas.

La forma de vinculación con quienes demandan la mano de obra, su función diferencial o no en áreas de destino, su traslado o no, otorgan rasgos complejos a este actor encargado de reclutar, transportar y organizar cuadrillas de trabajadores para la cosecha de fruta. En tal sentido, se han podido identificar cuatro tipos de redes que vinculan a estos líderes directamente con los actores demandantes de mano de obra estacional: i) empresas frutícolas o pequeños productores; ii) organismos sindicales y del Estado; iii) transportistas, y iv) empresas de servicio de recursos humanos.

El 70% de los líderes se contacta directamente con los empleadores de mano de obra: empresas y productores frutícolas. Si se observa al interior de este grupo, los intermediarios vinculados con las firmas integradas son los que predominan, llegando a duplicar a los líderes que están relacionados con los productores frutícolas.

El líder como figura clave y controversial en las redes de intermediación

La figura de estos líderes se constituyen en una referencia tanto para los trabajadores “con derecho” -aquellos que ya han tenido un vínculo laboral con la empresa o el productor en una temporada anterior y deben presentarse a trabajar cuando la patronal lo dispone- como para las empresas que delegan en su persona el sostenimiento de un vínculo con los empleados transitorios. También se deposita en ellos la comunicación de las sanciones hacia los trabajadores que la empresa decide no volver a convocar, ya sea por problemas de conducta como de productividad. En reemplazo de los “no convocados” el líder se ocupa de la selección de otros trabajadores para incorporarlos a los nuevos listados; cada temporada de cosecha existen altas y bajas de personal, aunque, “la prioridad la tienen los que vienen siempre y saben trabajar”.

Todos los líderes-intermediarios se ocupan de organizar listados que combinan el raleo (mes de octubre-noviembre) con la cosecha, trasladando volúmenes de trabajadores que oscilan entre los 10 y 20, y más de 50 personas. La modalidad de reclutamiento se basa en las redes parentales y amicales. Una vez en la región, el líder puede cumplir la función de capataz temporario o jefe de cuadrilla manteniendo la disciplina laboral y la calidad del trabajo.

Los líderes vinculados con los sindicatos o agentes estatales, establecen contactos con parientes y allegados. En estas redes no priman en la selección los criterios establecidos por la empresa/productor como en los casos anteriores, sino que el criterio se sustenta en la trayectoria en el trabajo frutícola y en las redes amicales y parentales.

Una tercera red responde a los cuadrilleros que arman listados para las empresas transportistas. Su accionar se relaciona también con las demandas de las empresas, ya que las mismas se comunican con el transportista quien se encarga de reclutar trabajadores a partir de cuadrilleros que actúan en sus áreas de residencia. Asume la búsqueda o reemplazo de trabajadores en caso de ser necesario completar listados, primando como se viene mencionando, el criterio de las redes parentales y familiares.

La cuarta red corresponde a los líderes relacionados a las empresas que prestan servicios de contratación de empleo. Estas empresas integran desde el reclutamiento, la selección y calificación del personal, hasta la logística necesaria para colocar a los trabajadores en el tiempo demandado, para las tareas requeridas, en el espacio correspondiente y

en la forma solicitada por las empresas demandantes, que en su totalidad, se trata de grandes empresas integradas.

La modalidad de reclutamiento es a través de una amplia red territorial conformada por “jefes de cuadrillas”, “punteros o cabecillas” o “capataces” que son los que van organizando los grupos de trabajadores (20 personas más o menos). En general se trata de mano de obra masculina, jóvenes o adultos jóvenes. Es el capataz el que se contacta directamente con los trabajadores y les hace firmar el contrato de trabajo agrario no permanente, un formulario de designación de beneficiarios del seguro colectivo de vida obligatorio, de la DGI, entre otras.

Así, se observan varios eslabones en la organización empresarial de tercerización laboral. La empresa de servicios de recursos humanos y contratación de personal eventual recibe la demanda por parte de una firma frutícola y se contacta con estos “reclutadores”, que a su vez, convocan a los trabajadores por diferentes vías: telefónicamente, por las radios locales o por referentes amicales y/o familiares.

Esta forma de reclutamiento pone de manifiesto que, si bien se trata de modernas empresas de servicios, recurren a mecanismos de enganche a través de estos “cuadrilleros” o “capataces” quienes representan el eslabón más precario pero fundamental de la red para el funcionamiento de este mecanismo de intermediación.

Conclusiones

Como hemos mencionado, la participación de intermediarios laborales en la contratación de mano de obra migrante no es un fenómeno nuevo. Surge como un sistema de reclutamiento y contratación de trabajadores, asociado fundamentalmente a la expansión de actividades agrícolas intensivas, con elevados requerimientos estacionales, en especial, para la época de cosecha. Este fenómeno constituye una alternativa para el abastecimiento de fuerza de trabajo en aquellas áreas con fuerte demanda temporaria y escasa disponibilidad de mano de obra local/regional. Demanda, que sumada a la escasa oferta de empleo que caracteriza a algunas regiones, favoreció la formación y consolidación de flujos migratorios. También en muchos casos el migrante temporario complementa períodos de cosechas (citrus, fruta de pepita, etc.) conformando encadenamientos migratorios (Lara, 2010) asumiendo el trabajador migrante el carácter de transitorio permanente.

Lejos de desaparecer, la intermediación se ha ido complejizando a partir de la aparición de nuevos actores cuyas funciones se habrían ampliado, abarcando no solo el reclutamiento sino también la organización en origen y destino y el traslado de trabajadores que debe estar garantizado desde distintos actores sociales de “aquí y de allá”. Es decir, la gestión del proceso migratorio estacional implica una logística en la que se involucra una diversidad de actores sociales. Se advierte también un proceso de control y disciplinamiento de la mano de obra migrante, que a diferencia de los trabajadores locales, se trata de una fuerza de trabajo disponible, “más dócil”, con baja representación sindical directa y menor conflictividad. De ahí su mayor vulnerabilidad ciudadana, política y gremial (lejanía de centros sindicales, cortos períodos de cosecha, escaso acceso a negociaciones), vulnerabilidad social (bajo nivel educativo formal, reproducción generacional de la pobreza, y alta invisibilidad social). Esa opacidad fue alterada en las últimas semanas de enero de 2011, cuando los medios de comunicación difundieron denuncias sobre las situaciones de precariedad laboral en la pampa húmeda y se iniciaron acciones de la justicia que se extendieron a otras regiones como a la zona frutícola que acá se analiza.

Queremos hacer hincapié que en este proceso de intermediación coexisten diferentes modalidades: desde instituciones / agentes más o menos informales que podríamos denominar “clásicas” o “tradicionales” como es el caso de los enganchadores o cuadrilleros, hasta modernas empresas contratistas; e incluso como mencionan Aparicio et al (2004), situaciones en que lo tradicional es reelaborado y cobra vigencia. Sin embargo, es importante incorporar a las formas mencionadas, las agencias estatales y los sindicatos, en la medida que centralizan información sobre requerimientos de mano de obra, facilitan el transporte, la vivienda e incluso los recursos necesarios para el desplazamiento estacional de trabajadores hacia las áreas demandadoras de trabajadores.

En las cadenas agrícolas modernas con requerimientos concentrados de mano de obra estacional, la gestión del trabajo responde a la organización social de la producción tanto empresarial a escala o familiar; incluye los arreglos en torno a la disponibilidad de fuerza de trabajo temporaria para garantizar el proceso productivo pero también desde los trabajadores, a las formas de acceso y a las estrategias familiares de movilidad y de trabajo, a sus proyectos migratorios.

Es decir, hay condiciones estructurales y comportamientos que moldean la práctica migratoria, en este caso las estrategias de los empleadores y las estrategias familiares de los trabajadores transitorios

migrantes. El resultado es un abanico complejo de interacciones asimétricas entre actores involucrados que se expresa en pautas/comportamientos modernos y formas menos modernizadas.

Tal como Griffith (2011) analiza a partir de su estudio sobre los trabajadores migrantes temporarios en tres cadenas en Carolina del Norte (EEUU) incorporando el concepto de “asimilación segmentada”, en el análisis del caso rionegrino si bien se puede observar una segmentación de trabajadores transitorios migrantes en tanto trabajadores agrícolas periféricos respecto a los permanentes y transitorios centrales (Tsakoumagkos y Bendini, 2000), habría una variación más cercana a una asimilación diferenciada por modalidad de intermediación pero sin alteración de la condición de migrante, de la condición de clase.

Los rasgos que diferencian a los trabajadores migrantes temporarios en el acceso y en los comportamientos migratorios se vinculan, entre otros elementos, con las relaciones de poder en el lugar de origen y en el lugar de destino; se expresan en el orden de prelación y de negociaciones con el líder, en la formalidad del vínculo laboral y en el acceso a retribuciones indirectas que pueden incluir variadas expresiones: vivienda, pago del viaje de regreso, bonos para alimentos, entre otros.

En ese sentido, se podría hipotetizar que la situación de los migrantes que arriban a los valles frutícolas por su cuenta o se “enganchan” a través de intermediarios locales de tipo más informal daría cuenta de una menor asimilación al contexto de trabajo o de una situación de mayor desafiliación social (Castel, 1997) frente a los que arriban con documentación requerida por las empresas y están en listados de intermediarios gremiales y del Estado en lugares de origen y en planillas del transportista. Sin embargo, esta diferenciación podría invertirse; en los casos de inserción en explotaciones más pequeñas, chacras, de los que arriban “por su cuenta”, dada la naturaleza del vínculo que se genera en varios de los casos con el chacarero o patrón (confianza, reconocimiento, relaciones cara a cara, permite la migración del grupo familiar). Las contradicciones en la propia relación laboral son inherentes al desarrollo del capitalismo agrario y dan sentido a estas formas de inserción diferencial aparentemente incongruentes.

Tal como registran de Moraes Silva (1999), Tsakoumagkos y Bendini (2000), Cavalcanti y da Mota (2003) y Bendini y Lara (2007), los cambios en regiones agrícolas agroexportadoras de México, Brasil y Argentina no expresan sólo procesos de modernización creciente, sino que combinan formas modernas y no modernas en la producción y en la organización del trabajo. Puede deducirse entonces y siguiendo

la premisa inicial, que se debe a que el capital se encuentra con límites para su expansión pero también a que esas formas “no modernas” se integran a los mecanismos de acumulación y a la expansión de la agricultura en su conjunto.

Finalmente no podemos dejar de mencionar la reciente aprobación de la reglamentación de la Ley N° 26.727 sobre Régimen del Trabajo Agrario, en especial, aquello referido al trabajo estacional. En la línea precisamente protectoria del derecho laboral y para este sector de trabajadores, la Ley prohíbe explícitamente la intermediación en la contratación de trabajadores por medio de agencias de colocaciones o intermediación en la contratación laboral, limitándose a servicios estatales y gremiales de empleo (ver artículos 14 y 15).¹⁰ En tal sentido, se abren interrogantes respecto de la continuidad de la intermediación “formal” en la fruticultura y de la readecuación de las estrategias empresariales para satisfacer la fuerte demanda de trabajadores estacionales. Un camino esperado en el marco de la Ley, sería el fortalecimiento de la participación del Estado en sus diferentes jurisdicciones y de las organizaciones gremiales que como fuera mencionado en este trabajo, ya venían actuando. Sin embargo, cuáles serán los alcances respecto de las formas “menos modernas”, pero tan persistentes, tan consolidadas, de las prácticas de reclutamiento e incorporadas a los senderos de acumulación del capital, son interrogantes a indagar que reabren y resignifican el tema inicial.

Bibliografía

- Aparicio, Susana; Berenguer, Paula y Rau, Víctor. 2004. “Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina”. *Cuaderno de Desarrollo Rural*. Segundo Semestre, 053. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
- Bendini, Mónica. 2007. “Prólogo”. En M. Radonich: y N. Steimbregger. *Reestructuraciones sociales en cadenas agroalimentarias*. Cuaderno GESA 6. Editorial La Colmena. Buenos Aires.

10 Artículo 14. Las *cooperativas de trabajo* no podrán actuar en el ámbito de la presente ley como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Artículo 15. Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de tareas y actividades incluidas en la presente Ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

- Bendini, Mónica y Lara, Sara. 2007. "Espacios de producción y de trabajo en México y Argentina. Un estudio comparado en regiones frutihortícolas de exportación". *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*. Número 26/27. CIEA FCE UBA. Buenos Aires.
- Bendini, Mónica; Tsakoumagkos, Pedro; Steimbregger, Norma y Radonich, Martha. 1999. "Cambios en la demanda laboral y repercusiones en el empleo". En M. Bendini y P. Tsakoumagkos (coord.), *Transformaciones agroindustriales y laborales en nuevas y tradicionales zonas frutícolas del norte de la Patagonia. Cuaderno GESANº 3 -PIEA Nº 10*. Facultad de Ciencias Económicas. UBA. Buenos Aires.
- Benencia, Roberto y Quaranta, Germán. 2003. "Producción y trabajo en frescos de exportación en Argentina". En M. Bendini y N. Steimbregger. *Territorios y organización social de la agricultura*. Editorial La Colmena. Buenos Aires.
- Bertoncello, Rodolfo. 1995. "La movilidad espacial de la población: Notas para la reflexión" en *II Jornadas Argentinas de Estudios de la Población -AEP-*. Senado de la Nación. Buenos Aires.
- Castel, Robert. 1997. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós. Buenos Aires.
- Cavalcanti, Salette. 2012. "Migraciones y calidad del empleo agrícola: consecuencias para los trabajadores, las regionales y el desarrollo local". En Bendini, M. et al. (coord.), *Trabajo rural y travesías migratorias*. Editorial EDUCO. Universidad Nacional del Comahue. Neuquén.
- Cavalcanti, Josefa Salette Barbosa (org.). 1999. *Globalização, Trabalho, Meio Ambiente. Mudanças Sócioeconômicas em regiões frutícolas para exportação*, co-editores, Mónica Bendini e José Graziano da Silva. Recife Editora Universitária.
- Cavalcanti, J. Salette y da Mota, Dalva. 2003. "Nuevos espacios agrícolas y trabajadores rurales en Brasil". En Bendini, M.; Cavalcanti, S.; Murmis, M. y Tsakoumagkos, P., *El campo en la sociología actual. Una perspectiva latinoamericana*. Editorial La Colmena. Buenos Aires.
- C. de Grammont, Hubert. 1992. "Algunas reflexiones en torno al mercado de trabajo en el campo Latinoamericano". En *Revista Mexicana de Sociología*, Num. 1. México.
- de Moraes Silva, María A. 2010. "Expropiación de la tierra, violencia y migración: campesinos del nordeste de Brasil en los cañaverales de Sao Paulo". En Sara María Lara flores (Coordinadora). *Migraciones d trabajo y movilidad territorial*. Miguel Ángel Porrúa. México.

- de Moraes Silva, María A. 1999, "A face oculta do trabalho: migrantes temporários nas usinas canavieiras de São Paulo". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (RELETet), año 10, n° 17.
- García Mier, Germán; Morales Valderrama, Joaquín; Seefoó Lujan, Luis; Pulido Secundino, Juan. 2006. "Papel de los enganchadores en las condiciones de trabajo de los cortadores de caña migrantes, en Los Reyes Michoacán. *Revista de Geografía Agrícola*, enero-junio, N° 036. Universidad Autónoma de Chapingo. México.
- Graziano da Silva, José. 1999. "Agroindústria e globalização: O caso do laranja do Estado de Sao Paulo. En J. S. B. Cavalcanti, S. (org.), *Ob.cit.*
- Griffith, David. 2011. "Labor Recruitment and Immigration in the Eastern North Carolina Food Industry. En *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, Vol. 19, n°. 1.-Research Committee on the Sociology of Agriculture and Food.ISA.
- Korinfeld, Silvia; Montauti, Elsa y Zelaschi, Constanza. 2001. "La intermediación laboral y su rol en el mercado de trabajo". Ponencia presentada en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.
- Lara, Sara (coordinadora). 2010. *Migraciones de trabajo y movilidad territorial*. México. Editorial Miguel Angel Porrúa. México.
- Lara Flores, Sara. 1998. *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. Procuraduría Agraria. Juan Pablos Editor, México.
- Lara, Sara. 1996. "Mercado de trabajo rural y organización laboral en el campo", en Hubert C. de Grammont (coord.) *Neoliberalismo y organización social en el campo*, ISS/UNAM-Plaza y Valdés, México.
- Lattes, Alfredo. 1983. *Acerca de los patrones recientes de movilidad territorial de la población en el mundo*. Cuaderno del CENEP N° 27. Buenos Aires.
- Neiman, Guillermo. 2010. "Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino". En *Mundo Agrario*, revista de estudios rurales. N° 20, primer semestre del 2010.
- Preibisch, Kerry. 2011. "Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada. En *International Journal or Sociology of Agricultural & Food*. Vol. 19.N° 1.

- Quaranta, Germán y Fabio, Francisco. 2011. "Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina". En *Región y Sociedad*, vol. XXIII, núm. 51, mayo-agosto, 2011, pp. 193-225. El Colegio de Sonora, México.
- Sánchez, Kim. 2009. "Los intermediarios laborales y su papel en la movilidad del trabajo". En *Jornadas internacionales de Investigación "Migraciones, trabajo y cadenas globales agrícolas"*. Universidad de Murcia. España.
- Secretaría de Fruticultura. 1994. *Censar '93*. Ministerio de Economía, Provincia de Río Negro.
- Secretaría de Fruticultura. 2005. *Censo de áreas irrigadas en la provincia de Río Negro (CAR)*. Ministerio de Producción de Río Negro.
- Simmons, Ariel. 1991. "Explicando la migración: la teoría en la encrucijada". En *Estudios demográficos y urbanos*. Vol. 6, N° 1. Enero-abril 1991. El colegio de México. México.
- Steimbregger, Norma Graciela. 2009. "Geografía y sociología de la movilidad del capital global en los procesos de reestructuración de las cadenas de valor agrícola. Una investigación sobre el norte de la Patagonia" Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, España. Inédito.
- Steimbregger, Norma; Trpin, Verónica y Bendini, Mónica. 2011. "Gestión y organización del trabajo para la época de cosecha de fruta en el norte de la Patagonia". *VII Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*. En edición electrónica. Buenos Aires.
- Tsakoumagkos, Pedro y Bendini, Mónica. 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: Reestructuración y trabajo en la producción agroalimentaria*. Vol. 6, N° 12. Buenos Aires.
- Tsakoumagkos, Pedro. 2004. "Prólogo". En Bendini, M. y Alemany, C., *Crianceros y Chacareros en la Patagonia*. Cuaderno GESA 5. Editorial La Colmena. Buenos Aires.

Intermediación laboral en el acceso y gestión del trabajo estacional en la fruticultura rionegrina

Fecha recepción: 10/10/2012

Fecha de aceptación: 15/12/2012