

**Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación
Secretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar
Subsecretaría de Agricultura Familiar
PROINDER**

**Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y
funciones de la intermediación laboral en los mercados de
trabajo agrario temporario**

**PROINDER
PROYECTO DE DESARROLLO DE PEQUEÑOS
PRODUCTORES AGROPECUARIOS**



**Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación
Secretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar
Subsecretaría de Agricultura Familiar
PROINDER**

**Trabajadores agrarios estacionales migrantes:
características y funciones de la intermediación laboral
en los mercados de trabajo agrario temporario**

**Autoras:
Mónica Isabel Bendini
Norma Graciela Steimbregger
Verónica Trpin**

Colaboradoras:
Belén Álvaro
Ana Ciarallo
Martha Radonich

**Grupo de Estudios Sociales Agrarios
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Universidad Nacional del Comahue**

SERIE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES Nº 31

Buenos Aires, 2011

Bendini, Mónica Isabel

Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y funciones de la intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario temporario / Mónica Isabel Bendini; Norma Graciela Steimbregger ; Verónica Trpin. - 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación, 2011.

E-Book. - (Estudios e investigaciones, 31)

ISBN 978-987-27062-9-6

1. Regímenes Laborales. 2. Desarrollo Rural. I. Steimbregger, Norma Graciela II. Trpin, Verónica III. Título

CDD 630.928 2

Fecha de catalogación: 22/12/2011

LAS OPINIONES EXPRESADAS EN ESTE DOCUMENTO SON DE EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DEL AUTOR Y PUEDEN NO COINCIDIR CON LAS DE LA INSTITUCIÓN.

Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación
Secretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar
Subsecretaría de Agricultura Familiar
PROINDER, Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios
Av. Paseo Colón 982, Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Mail: fiproinder@minagri.gob.ar

ISBN 978-987-27062-9-6

1° Edición electrónica
URL: www.proinder.gov.ar

Buenos Aires, 22 de diciembre de 2011

PRESENTACIÓN

Esta publicación se inscribe en la necesidad de conocer en profundidad y difundir la situación de los grupos sociales más postergados de las áreas rurales del país, en este caso la de los trabajadores agrarios estacionales. Como todas las acciones encaradas por la Subsecretaría de Agricultura Familiar (SsAF) a mi cargo, tiene el propósito de contribuir al desarrollo autónomo y sustentable de los agricultores familiares, los trabajadores y pobladores rurales y sus organizaciones mediante acciones que mitigue su vulnerabilidad.

El estudio se centra en el papel que juegan los intermediarios en el suministro de mano de obra a producciones agropecuarias intensivas, principalmente en el período de cosecha y cuando debe recurrirse a migrantes estacionales. Analiza el lugar que ocupan estos agentes, sean contratistas, cuadrilleros, empresas de contratación eventual o cooperativas de trabajo, en los mercados laborales y en relación con la situación de los trabajadores estacionales. Ofrece información sobre las diferentes formas de intermediación en la actividad frutícola de los valles irrigados del norte de la Patagonia (ubicados específicamente en el centro oeste de la provincia de Río Negro). Identifica y describe a los sujetos sociales que actúan como intermediarios en el reclutamiento y transporte de trabajadores temporarios.

La metodología utilizada incluyó también la caracterización de las empresas agrarias demandantes de trabajadores y a los trabajadores mismos. Sobre estos últimos, presenta datos referidos a variables socio-demográficas, migración, condiciones de vida y de trabajo. Se espera que el estudio resulte un aporte para la mayor integración de este sector en las políticas públicas y de interés para distintas instancias institucionales.

El trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios (PROINDER), que incluyó a los asalariados transitorios agropecuarios en su población objetivo. El Proyecto, que finalizó en 2011, tuvo cobertura nacional, fue financiado parcialmente por el Banco Mundial (BIRF) y ejecutado por la Subsecretaría en forma descentralizada en las 23 provincias del país.

Ing. Agr. Guillermo Martini
Subsecretario de Agricultura Familiar

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos mucho a todos los entrevistados/as: trabajadores agrícolas migrantes estacionales, productores frutícolas, gerentes de empresa, intermediarios que nos dieron su tiempo e información en una época del año de mucho dinamismo y trabajo en la fruticultura y en momentos de conflictividad a nivel de discusión salarial; y más aún porque en ese tiempo, verano de 2011, inspecciones en explotaciones agrarias con trabajadores migrantes a nivel nacional habían generado cierta reticencia y desconfianza en empleadores y en intermediarios. También, nuestro agradecimiento destacado a Susana Soverna por sus valiosos comentarios y su permanente acompañamiento técnico e institucional; al INTA, Estación Experimental Famaillá y Agencias de Extensión del área, en especial Agencia de Extensión Simoca; a las delegaciones de Tucumán y Santiago del Estero de la Subsecretaría de Producción Familiar que nos acompañaron en el trabajo en terreno a lugares de origen de migrantes en época de lluvia e inundaciones; a la Gerencia de Empleo de Santiago del Estero de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; a la Subsecretaría de Empleo del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Provincia de Tucumán; a la delegación Alto Valle del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES); a representantes de RENATRE y UATRE de Santiago del Estero, Neuquén, Chimpay y Roca; a la Intendencia de Forres, Santiago del Estero; a referentes municipales de Oficina de Empleo y Prosecretaría del Concejo Deliberante de Monteros, y comisionado de Aguilares, Tucumán; a representantes institucionales y sindicales regionales de Río Negro por sus percepciones y datos expresados en el Taller de Validación; al personal directivo y administrativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Comahue que nos facilitaron con diligencia las gestiones institucionales. A todos ellos y ellas que, sin duda, hicieron posible este Estudio, nuestro cabal reconocimiento.

Grupo GESA
Universidad Nacional del Comahue

ÍNDICE

I. Marcos institucional, referencial y metodológico del Estudio.....	7
II. Los trabajadores rurales estacionales: tendencias y marcos regulatorios.....	24
III. La intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario.....	30
IV. La intermediación laboral en los valles frutícolas del río Negro	36
IV.1. Los trabajadores estacionales migrantes y la intermediación laboral....	36
IV.2. Los empleadores (chacareros y empresarios frutícolas) que contratan trabajadores mediante intermediación laboral.....	44
IV.3. Los intermediarios regionales y extrarregionales: tipos y función.....	64
IV.4. Tipos y variaciones en la intermediación.....	69
V. Formas de intermediación laboral.....	96
V.1. La percepción de la intermediación según informantes institucionales de organismos públicos y sindicales.....	96
V.2. Formas tradicionales y nuevas de intermediación laboral en la fruticultura	103
V.3. Eslabonamiento multiforme en los canales de intermediación.....	107
V. Bibliografía.....	109

I. Marcos institucional, referencial y metodológico del Estudio.

El estudio *“Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y funciones de intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario temporario”* se enmarca en el Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios Adicional (PROINDER N° 7478/2010), el cual contó con la coordinación general de la Dra. Mónica Bendini. La coordinación del estudio en zonas de origen de los cosecheros frutícolas estuvo a cargo de la Dra. Norma Steimbregger, mientras que la Dra. Verónica Trpin realizó la coordinación en las zonas de destino de los migrantes (Alto Valle y Valle Medio de la provincia de Río Negro). Las doctoras Belén Alvaro, Ana Ciarallo y Martha Radonich tuvieron tareas de organización y supervisión del trabajo de campo en las distintas áreas de destino. Los licenciados Mariana Ortiz y Javier Grosso colaboraron como encuestadores.

El propósito del trabajo ha sido caracterizar a los sujetos sociales que actúan como intermediarios en el reclutamiento y transporte de trabajadores cosechadores en la actividad frutícola de los valles irrigados del norte de la Patagonia (ubicados específicamente en el centro oeste de la provincia de Río Negro). Se utilizaron principalmente fuentes de información primaria, a partir de encuestas realizadas a los propios intermediarios, a los trabajadores migrantes y a las empresas y productores agrarios que contratan mano de obra extrarregional bajo esta modalidad. Asimismo se realizaron entrevistas a informantes calificados del ámbito público, sindical y privado y se consultaron fuentes documentales y censales.

Para el desarrollo del trabajo de campo, se seleccionaron las regiones de destino por su mayor flujo migratorio (Alto Valle y Valle Medio de la provincia de Río Negro), y de acuerdo con los tipos predominantes de organización social de la agricultura (empresarial y familiar). Para el relevamiento de datos se tomaron dos ejidos representativos de los procesos a estudiar: Allen en el tradicional Alto Valle y Chimpay en el Valle Medio. La recolección de información también se extendió a las áreas de origen de los trabajadores migrantes estacionales: el noroeste argentino. En esta región se seleccionaron las provincias de Santiago del Estero y de Tucumán por ser las principales provincias de origen de los trabajadores que arriban actualmente a la región para la cosecha de frutas. En el caso de Santiago del Estero, el departamento Río Hondo, lindante con Tucumán hacia el oeste, es el más representativo de este flujo migratorio. Esta situación se relaciona con el hecho de constituir una zona de continuidad socio espacial con la región centro-sur de la provincia de Tucumán, área cañera históricamente emisora de mano de obra estacional hacia el norte de la

Patagonia, y que incluye los departamentos Lules, Famaillá, Monteros, Río Chico, y más recientemente Simoca.

1. El contexto de estudio

La región frutícola seleccionada concentra más del ochenta por ciento de la producción nacional de peras y manzanas. Se trata de un área de agricultura intensiva bajo riego de alrededor de 135.000 hectáreas especializada en la producción de fruta fresca para exportación¹ (cuadro I.1 y I.2). Incluye: a) el tradicional Alto Valle que abarca el valle superior del río Negro y los valles inferiores de los ríos Limay y Neuquén, y b) las nuevas áreas de expansión localizadas en el valle medio del río Negro (provincia de Río Negro) y el valle medio-inferior del río Neuquén (provincia del Neuquén).

Cuadro I.1

Superficie cultivada en ha según región frutícola y localidades seleccionadas

Región frutícola / localidad	Superficie total cultivada en ha
ALTO VALLE	37.515,33
Allen	6.492,79
VALLE MEDIO	20.063,75
Chimpay	2.371,93

Fuente: elaboración propia en base datos CAR 2005².

Cuadro I.2

Cantidad de EAP³ por tamaño según localidad. En porcentaje.

Localidad	0 -19,9	20 – 49,9	50 - 99,9	> 100	Total
Allen	67,9	18,3	9,1	4,7	405
Chimpay	53,4	21,7	9,4	15,5	114

Fuente: elaboración propia en base datos CAR 2005.

¹ La región produce actualmente alrededor de 1,7 millones de toneladas de peras y manzanas. De este total, el 53% se comercializa como frutas frescas (874.000 tn) orientando al mercado interno y externo. El resto (47%), algo más de 750.000 toneladas, se dirige a la industria, exportándose en su casi totalidad como jugos concentrados (98%), principalmente al mercado norteamericano. (Bendini y Steimbregger, 2007).

² CAR: Censo de Áreas Bajo Riego. Provincia de Río Negro

³ Explotación Agropecuaria.

Desde sus inicios a principios del siglo XX, la fruticultura ha sido una actividad importante en la generación de empleo y en el crecimiento demográfico de la región. Históricamente, la base productiva se caracterizó por una estructura familiar con uso intensivo de mano de obra. La marcada estacionalidad del proceso productivo implicó una fuerte demanda de trabajo para la recolección de fruta. Esta necesidad fue cubierta a través de flujos migratorios; por ello, los trabajadores “golondrinas” han acompañado el proceso de consolidación y desarrollo de esta cadena de valor agrícola.

Una primera aproximación acerca de la presencia del trabajo asalariado en el sector primario a nivel del país y en la región de estudio, expresa la importancia del sector en la provincia de Río Negro (cuadro 1.3 y 1.4). Aunque evidentemente se desarrollan otras actividades agropecuarias en esa Provincia, es claro que la fruticultura es la que ocupa mayores volúmenes de mano de obra asalariada.

Cuadro 1.3

Argentina y Río Negro. Proporción de obreros y empleados del sector privado respecto de la población de 14 años y más ocupada, en el total de la economía y en la rama agricultura, ganadería, caza y silvicultura. 2001

Jurisdicción	Total	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
Argentina	48,94	51,55
Río Negro	47,84	61,85

Fuente: Elaboración propia con datos del CNPV-INDEC 2001. (Bendini, Tsakoumagkos, Steimbregger y Radonich, 2010)

Cuadro 1.4

Ocupados permanentes (familiares y no familiares) y trabajadores transitorios por tareas según región y localidad

Región y localidad	Personal permanente			Personal transitorio			
	Productor	Familiares del Productor	Personal permanente no familiar	Tareas generales	Poda	Raleo	Cosecha
ALTO VALLE	2.414	1.407	5.079	8.044	19.146	9.429	44.726
Allen	305	97	860	999	5.433	2.512	9.698
VALLE MEDIO	907	443	1.018	3.951	4.679	2.531	12.927
Chimpay	69	17	238	1.111	1.958	1.452	4.689

Fuente: Elaboración propia en base datos CAR 2005.

Los datos del cuadro I.4 muestran no sólo el carácter intensivo de la agricultura de oasis sino también la relevancia del empleo de trabajadores permanentes y transitorios; organización social del trabajo presente desde los inicios. Según estudios antecedentes, en la cuenca del río Negro durante el período de mayor requerimiento (febrero-marzo), el número de personas ocupadas no familiares (permanentes y transitorios) en chacra es de aproximadamente 26.000. De este volumen, los trabajadores transitorios representan cerca de las tres cuartas partes (19.000), lo cual significa que en promedio, por cada trabajador permanente se incorporan aproximadamente tres trabajadores transitorios. Este valor pone de manifiesto la importancia que adquiere esta categoría en el mercado de trabajo local. Estudios regionales dan cuenta que del total de la fuerza de trabajo estacional, aproximadamente las tres cuartas partes corresponde a mano de obra extrarregional (Tsakoumagkos y Bendini, 1999, Steimbregger, 2009^a).

Los fuertes requerimientos de personal transitorio, que no pueden ser cubiertos por la oferta laboral local, implican tal lo expresado, que los empresarios y productores frutícolas deban recurrir a fuerza de trabajo disponible de otras zonas del país. Si bien es difícil cuantificar la mano de obra migrante que año tras año arriba a la región para la cosecha de fruta, se puede llegar a estimar su volumen a partir de datos suministrados por informantes calificados (dirigentes sindicales, funcionarios, transportistas, técnicos, cuadrilleros y empresarios/productores). Según estas fuentes, en las nuevas áreas, la presencia de trabajadores extralocales representa más de las tres cuartas partes de la mano de obra estacional, mientras que en el tradicional Alto Valle alrededor de la mitad.

La importancia que tiene la migración estacional en el área tradicional de la cuenca se confirma en estudios recientes. Según Trpin y Rau (2009), “el blanqueo” de los trabajadores posibilita tener mayores certezas acerca de la cantidad que se movilizan. El Secretario de la Regional Río Negro y Neuquén de UATRE, sostiene que en el año 2003 llegaron a la zona 6.000 golondrinas, al siguiente año la cifra ascendió a 9.000 trabajadores y en la cosecha 2005-2006 se esperaban entre 10 y 11 mil trabajadores provenientes desde las distintas provincias del norte del país, finalmente llegaron 9.500. Este incremento se debe, no sólo por aumento del volumen producido, sino a la estrategia de las empresas de cosechar en el menor tiempo posible y así reducir los costos que involucra mantener mano de obra ociosa (Trpin y Rau, 2009). Según fuentes gubernamentales y sindicales, en la temporada 2008/09 habrían arribado unos 15.000 cosecheros, entre un 30 y 40% más que para las temporadas pasadas, lo que

estaría indicando un importante aumento de la producción y por lo tanto, una mayor demanda de mano de obra no cubierta localmente.

Por otra parte, informantes calificados de las áreas de origen de los migrantes estacionales confirman la importancia de este flujo migratorio hacia el norte de la Patagonia. Según la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Tucumán, entre octubre de 2007 y marzo de 2008 se registraron un total de 163 viajes en colectivos que fueron realizados a través del Estado provincial hacia los valles frutícolas de Río Negro y Neuquén, lo cual corresponde aproximadamente a 7.900 trabajadores tucumanos. Un transportista de las áreas de origen, declaró haber trasladado por su cuenta alrededor de 3.000 norteños durante esa temporada (GESA, 2007/2011). A su vez, de la sistematización y análisis de encuestas realizadas en el marco de estudios del GESA (2007/2011), surge que cerca del 40 por ciento se traslada en colectivos de línea, lo cual eleva aún más el número de trabajadores que arribarían a la región para la cosecha de la fruta.

Investigaciones específicas (GESA, 1999, 2006 y 2010) acerca de estos flujos pendulares y circulares de migrantes que se replican a lo largo de las temporadas de cosecha, permitieron identificar la presencia temprana de otro actor central en la relación contractual entre quienes demandan mano de obra (empresas/productores) y quienes ofrecen su fuerza de trabajo (trabajadores extrarregionales): los llamados intermediarios. Estos sujetos sociales, a pesar de haber permanecido bastante opacados en la actividad frutícola, manifiestan cambios en sus lógicas y prácticas a través del tiempo, aparecen nuevas formas, permanecen otras y se desvanecen algunas.

Por esta razón, en este trabajo se indagan los diversos mecanismos de reclutamiento de los trabajadores en sus provincias de origen y de destino, las modalidades de traslado a los valles frutícolas y las estrategias de continuidad en las temporadas. En el análisis se incorporan las particularidades que adquiere el fenómeno de intermediación de acuerdo a la organización social del trabajo agrario en cada región. Mientras en el Alto Valle predomina una organización de la agricultura de tipo familiar, con importante presencia de chacareros-productores primarios no integrados y relaciones más directas en el reclutamiento de mano de obra y en las negociaciones salariales; en el Valle Medio adquieren relevancia las grandes firmas integradas con producción a escala, con una relación laboral mediada por personal técnico y jerárquico de esas empresas agroexportadoras, y en las que la contratación de trabajadores estacionales asume formas más indirectas y combinadas. Si bien la presencia de intermediarios se observa tanto en las pequeñas y medianas

explotaciones como en las empresas integradas, es en estas últimas en las que adquiere mayor complejidad e intensidad por los fuertes requerimientos concentrados de mano de obra durante la época de cosecha de fruta y, aunque en menor medida, para las tareas de poda y raleo.

2.1. ÁREAS DE DESTINO: *Los valles frutícolas de Río Negro.*

2.1.1. Alto Valle

En el área de transición entre el clima templado y el semiárido del norte de la Patagonia, el Alto Valle del río Negro es uno de esos oasis agrícolas en el que se conjugan suelos fértiles y disponibilidad hídrica. La gran potencialidad productiva, fue tempranamente vislumbrada por el capital británico y desplegada a partir de la llegada del Ferrocarril Sud⁴ y de la implementación de la infraestructura de riego. Este oasis se extiende en los valles inferiores de los ríos Limay y Neuquén hasta el valle superior del Río Negro. Abarca una superficie aproximada de 100.000 ha de las cuales, tres cuartas partes pertenecen a la provincia de Río Negro y el resto a la provincia del Neuquén.

El sector rionegrino del Alto Valle tradicional se desarrolla a lo largo de unos 65 km junto a la margen izquierda del río Neuquén (desde Barda del Medio hasta Cipolletti), y unos 120 km sobre la margen norte del río Negro (desde Cipolletti hasta Chichinales), incluyendo 14 localidades. Comprende una superficie agrícola próxima a las 60.000 ha, y su participación en el sistema frutícola es destacada. Supera cuatro veces la superficie cultivada con peras y manzanas respecto del sector neuquino (CNA⁵ '88 y '02) y cubre el 70% de la producción del Valle (Fruticultura Sur 31/10/2007). A nivel provincial concentra el 60% de las explotaciones, el 45% de la superficie cultivada y nuclea a más de la mitad (55%) de los productores rionegrinos (CAR 2005). (Steimbregger y Alvaro, 2010).

Este espacio se caracteriza por una marcada especialización en el uso del suelo, dedicado al cultivo de peras y manzanas cuya producción representa más de las 2/3 partes a escala nacional. El destino principal es el mercado externo, al que se orienta casi el 80% de la producción regional, de cuyo total algo menos de la mitad se exporta

⁴ Si bien en un principio la línea férrea respondía a objetivos estratégicos, con el correr de los años el capital británico comenzó a organizar la producción frutícola para hacer rentable al ferrocarril, a través de sus subsidiarias, la Estación Experimental de la colonia La Picaza, la Compañía de Tierras y la Argentine Fruit Distributors, conocida como A.F.D.

⁵ CNA: Censo Nacional Agropecuario.

como fruta fresca y el resto está representado por productos industrializados, destacándose los jugos concentrados.

Haciendo historia del desarrollo de la actividad, la década del treinta marcó el inicio de la especialización productiva en el Alto Valle, con el cultivo intensivo de fruta bajo riego orientado al mercado externo, en un contexto regional fuertemente hegemonizado por la presencia de capitales ingleses. Si bien el capital británico, controló la actividad primaria a través de la venta de plantas e insumos, del asesoramiento técnico y del otorgamiento de créditos, no participó de la producción; concentrándose en los eslabones más rentables, conectando la oferta con la demanda e incidiendo fuertemente en la formación de los precios.

Esta actividad en expansión dio lugar a un mercado de trabajo dinámico que estuvo asociado a la sistematización de las tierras y a las distintas tareas culturales a lo largo del ciclo productivo, en particular, la recolección de manzanas y peras. Fue esta tarea la que atrajo un importante flujo migratorio con carácter más o menos definitivo que dio lugar a la densificación de la población dispersa y el crecimiento de las localidades de la región.

Desde el punto de vista de la organización social del trabajo, la matriz original se basaba en la presencia del "chacarero"⁶ y su familia, junto al empleo de mano de obra asalariada, mayoritariamente estacional proveniente de Chile. Posteriormente, al consolidarse el complejo agroindustrial y fortalecerse las tendencias expansivas de la actividad, se produce un incremento de la demanda de trabajadores permanentes y se diversifica y amplía la movilidad espacial de la mano de obra estacional -flujos trasandinos y del norte argentino. (Bendini y Pescio, 1996)

Más allá del grado de diferenciación preexistente, al cristalizarse y expandirse el modelo productivo, se desarrollan nuevos procesos de diferenciación social en el sentido de desaparición y descomposición de sujetos sociales y de surgimiento de nuevos. En la estructura agraria regional, el sujeto social histórico es el chacarero (productor familiar) que inicialmente facilitó el desarrollo de la fruticultura, pero a medida que el proceso de modernización avanza se encuentra limitado en sus opciones de expansión (Tsakoumagkos y Bendini, 1999).

⁶ "Chacarero" es un término que en esa región alude a un productor que combina la propiedad de un pequeño o mediano monte frutal, el trabajo familiar y el uso de trabajadores transitorios, (Bendini y Tsakoumagkos, 2003 y 2005), aunque según sea el tamaño de la unidad productiva, pueda haber también utilización de trabajo asalariado permanente. Es decir, corresponde a la categoría "farmer" de presencia significativa histórica en otras regiones argentinas. El grado de capitalización de estos productores se inscribe dentro de un rango amplio.

La modernización productiva y la profundización de la integración provocan la subordinación diferencial de los productores familiares no integrados a la etapa industrial. Si bien en el período de expansión general de la actividad, los pequeños productores se capitalizaron y modernizaron, el ritmo de acumulación no fue suficiente como para permitir un salto cualitativo de chacareros a fruticultores (empresarios agrícolas). Estos ven disminuidas sus posibilidades de incorporarse competitivamente al proceso de expansión concentrada del capital, proceso que sortean coyunturalmente a través de distintas estrategias (arriendo, venta de fruta de descarte a industria, diversificación con agricultura de contrato, toma de créditos, venta directa en ferias). A su vez, los requerimientos de calidad del mercado externo impactan en la fruta comprada a terceros, pues se seleccionan los mejores oferentes convirtiéndose en factor diferenciador entre los productores. Al elevarse los requisitos de calidad, aquellos productores que por insuficiente acumulación de capital no acompañan este requerimiento inician un proceso de erosión y/o adaptación cuyos indicadores actuales son: falta de rentabilidad, notable retraso tecnológico y acentuado proceso de descapitalización, diversas modalidades de agricultura de contrato, pluriactividad, cesión de tierras, etc. (Bendini y Tsakoumagkos, 1999 y 2005)

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 (fruticultores). En épocas recientes aparecen empresarios extra-agrarios denominados inversores. A medida que aumentan los niveles de concentración (debido a la intensificación del proceso de reestructuración) también se incrementa la diferenciación social profundizando la asimetría en contra de los chacareros (Bendini y Tsakoumagkos, 2005). Esta diversidad de productores/empresas del Alto Valle es recuperada como criterio para organizar el diseño muestral de las unidades agrarias en las que se emplean los trabajadores migrantes transitorios. Dentro de esta zona del Alto Valle se seleccionó para la realización del trabajo de campo⁷, el ejido rural de la localidad de Allen.

2.1.1.1. Allen

Se localiza en el área central del tradicional Alto Valle de Río Negro, entre las ciudades de Cipolletti y General Roca, centros urbanos comunicados en forma alineada a lo largo de la ruta nacional 22, con una población de 27.000 habitantes. Según el CNA 2005, Allen constituye el área de mayor producción de fruta de pepita

⁷ Ver diseño de muestreo en el siguiente apartado.

del Alto Valle, con 3.036,36 hectáreas destinadas al cultivo de manzanas y 2.785,83 hectáreas de peras, frente a un total 39.455 hectáreas cultivadas en la región.

En el área rural de esta localidad diferentes estudios (Murmis et al, 2009; Bendini y Tskaoumagkos, 2007) registran la presencia de explotaciones productivas de diferente tamaño y en propiedad de productores locales, nacionales e internacionales, algunas asociadas a inversiones en empaque, frío y comercialización de fruta. La diversidad de tipos de unidades agrarias posibilita poner de relieve y comparar las distintas modalidades de contratación de mano de obra estacional, así como el accionar de tipos diferenciados de intermediarios.

2.1.2. Valle Medio

El área denominada Valle Medio está localizada en la cuenca media del río Negro, en el departamento Avellaneda, provincia de Río Negro, dista unos 100 km del tradicional Alto Valle, y no más de 250 km del puerto de San Antonio Este, por donde se exporta la mayor parte de la producción frutihortícola del norte de la Patagonia. La región incluye siete comunidades rurales con un total de 32.308 habitantes; abarca aproximadamente unos 2.000 kilómetros cuadrados⁸ y presenta dos subsectores con características sociales y productivas bien diferentes. Una de ellas, el área irrigada, se desarrolla sobre la margen izquierda del río Negro e incluye a la isla Choele Choele. Representa una unidad socioeconómica en la cual se ha desarrollado una intensa actividad agrícola bajo riego y donde en los últimos años se advierte una importante expansión de la fruticultura para exportación. El otro sector corresponde a un área de secano destinada a la cría de ganado vacuno y lanar. A pesar de la importancia que la actividad ganadera tiene en el valor de la producción agropecuaria regional, la mano de obra que requiere es tan escasa que da lugar a un tipo de asentamiento exclusivamente disperso. Por esta razón, no existen en la zona de secano centros de población aglomerada, concentrándose la población y las actividades de servicio en el área de agricultura bajo riego. (Kloster y Steimbregger, 2001; Steimbregger, 2009a)

A diferencia del Alto Valle tradicional, que ya en los años treinta se perfilaba como una zona económica relevante, el Valle Medio permanece durante décadas sin grandes modificaciones en su estructura productiva. Las empresas líderes del sector frutihortícola del Alto Valle articuladas a través de acuerdos transitorios a las cadenas agroalimentarias, son las protagonistas de la expansión hacia el Valle Medio del río

⁸ Con respecto a la superficie que abarca al área conocida como Valle Medio, a lo largo del trabajo se hace mención a dos superficies diferentes debido a que provienen de fuentes distintas. En algunos casos se refiere sólo a las superficies efectivamente irrigadas (Censar'93) y en otros se incluye a las áreas de secano potencialmente irrigables (Vapnarsky, 1983).

Negro, en particular sobre la margen norte, donde las tierras estaban destinadas a un uso extensivo, predominantemente ganadero. (Bendini y Steimbregger, 2010)

El área ha sido testigo durante los últimos veinte años de un proceso de progresiva transformación en la organización social de la agricultura: producción en gran escala encarada por grandes empresas; orientación a la exportación; estrategias empresariales de expansión territorial y de integración productiva y financiera. Este proceso impacta en la población regional, la cual ha registrado un fuerte crecimiento en el período intercensal 1991-2001. Para el departamento administrativo Avellaneda donde se ubica el Valle Medio el crecimiento demográfico fue del 31,4%, y está íntimamente vinculado a la expansión de la frontera productiva llevada a cabo por grandes empresas inversoras de capital extrarregional. En tal sentido, localidades como Belisle y Chimpay, registraron en ese mismo período un aumento de su población del orden del 108 y 137% respectivamente, crecimiento que da cuenta de un importante aporte migratorio. Precisamente es en estas localidades donde se produjo el mayor incremento de la superficie cultivada con frutales y hortalizas. (Kloster y Steimbregger, 2001; Steimbregger, 2009^a; Bendini y Steimbregger, 2010).

En los últimos años, más de un centenar de establecimientos agrícolas y agroindustriales fueron vendidos a capitales europeos, chinos y de origen nacional provenientes de la pampa húmeda, con cambios en la propiedad fundiaria; se habla de una nueva colonización del Valle Medio que lleva a que agentes y técnicos caractericen a este espacio como una “nueva frontera productiva”. Se produce una demanda por grandes extensiones de tierras ligada a las ventajas comparativas (clima templado, cercanía a puertos, agua y energía a bajo costo, suelos menos salinizados que en el Alto Valle, entre otras). Respecto del mercado de trabajo frutícola y de la demanda estacional, sus comportamientos están condicionados por: la disponibilidad de fuerza de trabajo local dada la existencia de pueblos en el área con bajo volumen de población; los requerimientos empresariales en cantidad y calidad; los sistemas de enganche y de reclutamiento de trabajadores; las formas de intermediación y tercerización que se han ido entrelazando en la zona en las últimas décadas a partir de la expansión frutícola. Surgen nuevas formas de inserción de fuerza de trabajo externa a la región que incluyen el desplazamiento directo temporal entre el lugar de origen y el de destino (movimiento pendular) y en muchos casos, se observa la rotación por diversos circuitos productivos y zonas agrícolas (movimiento circular). Estos desplazamientos múltiples tienden a limitar las posibilidades de organización colectiva. A su vez, a medida que el complejo agroindustrial fortalece sus tendencias expansivas, crece la incorporación de mano de obra estacional. (Bendini y Steimbregger, 2010).

Entre las localidades que componen el Valle Medio se ha seleccionado para la realización de tareas de campo la localidad de Chimpay.

2.1.2.1. Chimpay

Esta localidad ha sido testigo durante los últimos quince años del proceso de transformación en la organización social de la agricultura regional, y donde se ha localizado un número importante de grandes empresas nacionales y transnacionales. Precisamente es en esta localidad donde se produjo el mayor incremento de la superficie cultivada con frutales y hortalizas (Kloster y Steimbregger, 2001; Steimbregger, 2009^a) y en la que se registra mayores volúmenes de llegada de migrantes transitorios. En ese sentido y mediante estimación de datos muestrales del relevamiento GESA (2007/2008), se constata la presencia de aproximadamente 1600 trabajadores estacionales migrantes en una localidad que posee 4.842 habitantes (CPHyV, 2001).

2.2. ÁREAS DE ORIGEN

Como fuera mencionado, la actividad frutícola demandó desde sus inicios trabajo asalariado estacional, necesidad que fue siendo cubierta a través de flujos migratorios recurrentes. La complementariedad regional que se estableció a través del tiempo, entre el área centro-sur de Chile, o posteriormente entre la región del noroeste argentino, y las áreas frutícolas del norte de la Patagonia, permitió no sólo que los trabajadores estacionales pudieran encadenar actividades laborales en distintos momentos del año, sino también que los empresarios se aseguraran la disponibilidad de mano de obra en el momento oportuno. (Bendini, Steimbregger y Radonich, 2009)

La migración trasandina hacia la región fue disminuyendo desde fines de los años '70, hasta ser, en la actualidad, casi insignificante. Este fenómeno produjo un vacío en ese espacio laboral que condujo a una reorientación de la migración estacional proveniente del norte de nuestro país. Existen estudios regionales que dan cuenta de la temprana presencia de trabajadores norteros, principalmente de origen tucumano para la recolección de la fruta y, en especial, para la cosecha del tomate en las nuevas áreas de expansión (Valle Medio) desde la década de 1960. Este flujo se consolidó con el arribo de trabajadores provenientes de Bolivia, mano de obra tradicionalmente vinculada a la horticultura. Sin embargo, encuestas realizadas en Valle Medio⁹ registran una escasa

⁹ En el marco de los Proyectos GESA 037, FADECS, UNCo y GESA - ANPCyT PICT 38146, se realizaron en el Valle Medio 61 encuestas a migrantes estacionales durante la temporada 2001-2002; y 30 entrevistas con bajo nivel de estructuración y 200 encuestas a trabajadores migrantes en nuevas áreas de expansión de la cuenca del río Negro.

presencia de migrantes estacionales de origen boliviano (3% del total de trabajadores migrantes estacionales) siendo frecuente que se declaren como norteos o jujeños (etnias que los unifica). En general, no arriban directamente desde su país de origen sino que llegan desde el Noroeste argentino y del Alto Valle, lugares en los que se han establecido de modo más o menos permanente. Más recientemente, se observa una mayor presencia de trabajadores procedentes de la provincia de Santiago del Estero.

2.2.1. El noroeste argentino

La región del noroeste argentino (NOA) comprende a las provincias de Jujuy, Salta, Santiago del Estero, Tucumán, Catamarca y La Rioja, presenta estructuras agropecuarias/agroindustriales y procesos sociales que han tenido fuerte incidencia en las actividades regionales y en los desplazamientos temporarios de población.

Las principales producciones agrícolas se sitúan en las áreas más fértiles: el Ramal en Jujuy y Orán en Salta, el valle de Lerma en Salta y la zona húmeda del este tucumano. Estas áreas se conformaron históricamente en torno a monocultivos como el azúcar o el tabaco cuya producción demandó, desde sus inicios, mano de obra estacional. Estos requerimientos generaron a partir de principios del siglo XX, desplazamientos de trabajadores desde otras regiones del país para la época de cosecha. Sin embargo, en períodos intercosecha se producían índices elevados de subempleo y desempleo, situación que fue generando la búsqueda de alternativas laborales extralocales. Con el correr del tiempo, se fueron configurando circuitos migratorios que articularon áreas productivas complementarias.

De esta manera, la migración fue incorporándose como estrategia de reproducción social de numerosas familias del NOA, y tal como plantean Giarracca, Bidaseca y Mariotti (2001), estas migraciones estacionales se constituyeron en parte de las trayectorias vitales de muchas familias o grupos de trabajadores, de tal manera, que algunos migrantes recientes han acompañado a sus padres y tíos en el pasado, y luego reprodujeron la estrategia con su propio núcleo familiar.

Para comprender las lógicas de esta movilidad, es necesario caracterizar las áreas de origen de los migrantes estacionales que arriban todos los años a la actividad frutícola del norte de la Patagonia y que dan cuenta de la continuidad de este proceso. (Bendini et al, en prensa)

Las transformaciones más relevantes de las últimas décadas comprenden la reestructuración de las cadenas agroindustriales tradicionales (como la cañera - azucarera), el surgimiento de cadenas "nuevas" y dinámicas (como el caso del limón)

y la extensión de la frontera agrícola vía deforestación y expansión granífera. (Bendini et al, 2010)

La desregulación de la actividad cañera (Decreto 2284/91) favoreció un proceso de descampesinización y de reducción/reconfiguración de los requerimientos laborales. Las características que asume así el nuevo rol del Estado en los años noventa y ciertas transformaciones técnico-agronómicas y socioeconómicas que venían operándose desde antes, fueron claves para la actividad azucarera. En las agroindustrias más dinámicas, como la del limón, que había registrado una marcada expansión, se produjo una fuerte tendencia a la concentración con desplazamiento de pequeños productores¹⁰ y con nuevas formas de organización del trabajo. Como su cosecha es casi simultánea con la zafra azucarera, no modifica la demanda anual de trabajadores transitorios. (Tsakoumagkos, Soverna y Craviotti, 2000)

Como en otras economías regionales, los cambios producidos en la década de los '90 tienen efectos en la estructura social y en el uso del suelo como consecuencia de la fuerte expansión de los cultivos de cereales y oleaginosas poco demandadores de mano de obra, principalmente en Salta, Tucumán y Santiago del Estero (Bolsi, Madariaga y Paolasso, 2008). En el plano laboral, continúan formas de precariedad y de tercerización en la contratación de la mano de obra. El mundo rural fue afectado en casi todos sus frentes, exclusiones o inserciones más subordinadas, pero principalmente los efectos de la modernización se plasman en los sectores sociales más vulnerables, tal como son los trabajadores agrícolas, los pobres del campo. Actualmente, la zafra cañera (en gran medida mecanizada) y la cosecha del limón, continúan concentrando la demanda laboral entre mayo y diciembre, la producción de oleaginosas tiene baja incidencia en la ocupación rural excepto la desfloración del maíz; por ende, se mantienen los desplazamientos estacionales hacia áreas demandadoras de mano de obra en contraestación para tareas rurales y/o turísticas como estrategia de reproducción social. (Bendini et al, 2010)

Los cambios en la estructura productiva se asociaron con un importante proceso de urbanización que estimuló la concentración de la población especialmente en las capitales provinciales¹¹. Estos centros urbanos se convirtieron en receptores de una gran cantidad de población rural que se estableció, en su mayoría, en condiciones precarias. Las poblaciones rurales del NOA son las que presentan los más bajos

¹⁰ Según los CNA de 1988 y 2002 hubo una disminución del 20% de las explotaciones agropecuaria de menos de 5 ha. Aún cuando estos procesos fueron diferenciales por provincia, en su conjunto señalan procesos de concentración y desplazamiento de unidades.

¹¹ Más del 78% de los habitantes vive en localidades urbanas con alta concentración en las capitales provinciales, Tucumán 79% de la población, y Santiago del Estero 66%.

niveles de condiciones de vida: el hacinamiento, la carencia de infraestructura, el déficit educativo, el trabajo inestable y sin cobertura social, el mayor riesgo de muerte infantil, el círculo vicioso de la pobreza, entre otros, forman parte de sus penurias cotidianas (Velázquez y Vega, 2008). De esta manera, la región ha sido y continúa siendo históricamente proveedora de mano de obra. (Bendini, Steimbregger y Radonich, 2009; Tsakoumagkos, Soverna y Craviotti, 2000). El siguiente testimonio cuenta de la importancia que adquiere la migración temporaria en la región,

“Son 40.000 trabajadores (tucumanos) que viajarían a diferentes cosechas”. (Técnico INTA, Tucumán, 2011)

3. La investigación empírica

Se explicitan en este apartado las decisiones metodológicas: forma de abordaje, las dimensiones de análisis, los procedimientos, los escalones de muestreo y las técnicas de recolección de datos para cada unidad de relevamiento. El diseño muestral y el diseño de los instrumentos de recolección de datos como el desarrollo del trabajo de campo en el área de destino y de origen se detallan en Anexo 1.

3.1. Decisiones metodológicas

Las unidades de relevamiento son los trabajadores transitorios migrantes, las empresas/productores demandantes de mano de obra estacional y los intermediarios/enganchadores. Se utilizaron procedimientos extensivo/estadístico, comparativos, tipológicos y análisis del discurso.

La técnica de recolección de datos que se consideró más apropiada fue la entrevista estructurada (encuesta) cuyas dimensiones según unidad de relevamiento se exponen más adelante en este mismo apartado. Asimismo se realizaron entrevistas con bajo grado de estructuración a informantes calificados del sector público, a dirigentes sindicales y a referentes del sector empresario. Finalmente se llevó a cabo un taller con técnica de grupo focal con funcionarios y técnicos de la administración nacional y provincial, representantes sindicales del sector frutícola, del INAES, y de empresas / productores.

3.1.1. *Diseño Muestral.*

El tipo de muestreo para las encuestas fue accidental, con acceso por “bola de nieve”, llegando a las unidades de relevamiento a través de distintas fuentes y cruzando información.

El número total de casos a encuestar por unidad de relevamiento surgió de la variancia según comportamiento de las dimensiones que la definen:

- Intermediarios: Forma de reclutamiento / intermediación y localización del intermediario sea enganchador -sólo dispone el acceso al trabajo previa selección- o contratista –interviene en la relación contractual- (n teórico=32, n real=30).
- Empresas/productores: Tipo de unidad agraria y forma de intermediación / reclutamiento (n teórico= 20, n real= 15).
- Trabajadores: Tipo de trabajador migrante estacional y forma de reclutamiento / intermediación (n teórico= 80, n real= 81).

Cuadro síntesis de encuestas realizadas

Tipo de unidades de relevamiento	Cantidad de encuestas
Intermediarios	30
Productores/empresas	15 (*)
Trabajadores	81

(*) Originalmente se propuso realizar 10 encuestas a productores/empresas en cada localidad. En Chimpay, las grandes empresas integradas, casi en forma exclusiva, absorben mano de obra extralocal. Por esta razón, se realizaron sólo 5 encuestas (de las 10 programadas) a firmas frutícolas allí localizadas. Se sumó una encuesta realizada a una mujer trabajadora migrante (se llega a ella de manera no deliberada mientras se realizaban observaciones de campo).

3.1.2. Relevamiento a intermediarios

La recolección de la información se llevó a cabo en los lugares de origen: Tucumán (León Ruges, Asentamiento Mercedes, Amberes, Villa Quinteros, Acheral, Famaillá, Barrio El Cruce, Santa Lucía, Monteros, La Reducción), y Santiago del Estero (Termas de Río Hondo, Colonia Tinco, Pozo de Huascho, Paraje Mansupa, Paraje Acos); en las localidades de destino seleccionadas (Allen y Chimpay); en las provincias de Mendoza, de Río Negro y de Neuquén, en las que se visitaron sedes de empresas y cooperativas de servicios laborales con presencia en la fruticultura rionegrina.

Las dimensiones que se tuvieron en cuenta fueron:

- Vinculación con empresas/productores
- Formas de reclutamiento
- Orden y prelación en la convocatoria
- Traslado y cobertura
- Volumen de trabajadores
- Procedencia geográfica
- Condiciones de contratación

- Destrezas y habilidades requeridas
- Situación de contratación (carácter del vínculo laboral vigente)
- Forma de remuneración

3.1.3. Relevamiento a empresas/productores

Las empresas integradas locales y transnacionales (8) se seleccionaron al azar de un listado referenciado por informantes clave. Las unidades agrarias (7) de pequeños y medianos productores no integrados, se seleccionaron intencionalmente a partir de listados facilitados por el Consorcio de Regantes y de las Cámaras Locales. Las dimensiones que se relevaron a empresas/productores pequeños y medianos fueron:

- Características de la explotación como unidad agraria (ha cultivadas, adopción de buenas prácticas, sistema de conducción, personal ocupado permanente)
- Tipo y origen de mano de obra, productos y labores para las que contrata
- Orden y prelación en la convocatoria
- Condiciones laborales de los trabajadores que emplea (remuneración, vivienda, traslado)
- Tipo de intermediario/s con el que se vincula
- Razones por las cuales recurre a intermediarios
- Percepciones acerca de la función asumida por intermediarios
- Expectativas sobre posibilidades de reemplazo por servicios de instituciones públicas.

El trabajo de campo se llevó a cabo en Chimpay y Allen. Dado que en la localidad de Chimpay no se hallaron casos de productores no integrados, que contrataran personal transitorio, sólo se realizaron encuestas a empresas integradas.

3.1.4. Relevamiento a trabajadores migrantes estacionales

La recolección de información se realizó en los espacios laborales y en los lugares de destino, durante jornadas de cosecha o en los momentos de descanso en las gamelas; o en sus casas en las chacras. Los empleadores permitieron el acceso a los predios productivos en los horarios en los que se encontrara personal que condujera a las/os encuestadores, al encuentro de las cuadrillas (organización de cosechadores con un líder que puede o no ser cosechador pero que los acompaña y controla la gestión del trabajo).

Las dimensiones que se incluyeron fueron:

- Características socio demográficas de los trabajadores
- Ocupaciones y movilidades laborales de los miembros de la familia

- Condiciones de vida y de trabajo en el lugar de destino (vivienda, seguridad social, retribución)
- Modalidad de acceso al empleo en la actividad frutícola (forma de enganche, traslado, rotación de labores culturales o de empleadores, período de contratación y de permanencia en destino, orden de prelación, antigüedad en el destino y en la empresa/unidad agraria)

3.1.5. Entrevistas a informantes

Las encuestas realizadas en el trabajo de campo fueron complementadas con entrevistas a funcionarios y técnicos de organismos públicos y dirigentes sindicales del sector, además de otros informantes locales en lugares de origen y destino.

1. Transportista Local en Fernández Oro, Río Negro.
2. Gerente de Recursos Humanos de Empresa de capital nacional, Valle Medio, Chimpay, Río Negro.
3. Delegado Regional del Ministerio de Trabajo y Empleo de Nación, delegación Gral. Roca, Río Negro.
4. Subdirectora del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), delegación Alto Valle.
5. Delegado local de UATRE y RENATRE, Chimpay, Río Negro.
6. Subsecretario de Empleo (Ministerio de Desarrollo Productivo de la Provincia de Tucumán).
7. Técnicos del INTA, Estación Experimental de Famaillá y Agencias de Extensión de Aguilares, Monteros, Simoca, Lules. Provincia de Tucumán.
8. Delegado provincial de UATRE. Santiago del Estero.
9. Intendente de Forres, Santiago del Estero.
10. Representante de la Gerencia de Empleo de Santiago del Estero (Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

3.1.6. Grupo focal. Plenario de taller

Finalizado el informe preliminar, se realizó un taller de validación de resultados con la participación de representantes de organismos públicos nacionales y provinciales, de entidades sindicales, y de productores y empresas frutícolas. Los propósitos del mismo fueron:

- Transferir los resultados del Estudio y debatir acerca del alcance de las diferentes formas de intermediación identificadas en la relación contractual productor/empresa - trabajador migrante estacional.
- Precisar limitaciones y posibilidades de la intermediación entre productor/empresa - trabajador.
- Evaluar actuales mecanismos de intermediación y proponer posibles acciones a los efectos de mejorar la relación contractual y las condiciones de trabajo de los migrantes estacionales.

La dinámica de taller permitió además de validar, ampliar; enriquecer la interpretación de los datos.

II. Los trabajadores rurales estacionales: tendencias y marcos regulatorios

Los trabajadores estacionales que anualmente son contratados para la cosecha de fruta de pepita, constituyen parte de un proceso de movilidad territorial de la mano de obra rural, que según Víctor Rau (2009), se repite en algunas regiones de producción agraria intensiva en la Argentina. Este autor señala que el descenso de la diversidad de producciones y/o la incorporación de tecnologías ahorradoras de mano de obra en diferentes actividades o etapas de los procesos productivos, han tendido a acentuar la estacionalidad en los ciclos ocupacionales de los trabajadores transitorios agrarios y, sobre todo, a tornar más prolongadas las etapas de desocupación que los afectan (Aparicio, Giarracca y Teubal, 1992 en Rau, 2009).

En este sentido Baudron y Gerardi (2003) observan que la demanda de trabajo permanente disminuye mientras que las demandas estacionales acortan sus períodos y requieren un volumen alto de trabajadores. Entre los asalariados transitorios estos autores señalan la persistencia de una diferenciación: los “viejos” transitorios ligados a las cosechas no mecanizadas junto con los “nuevos” transitorios, producto de las nuevas tecnologías incorporadas.

Tomando como base los datos de la Encuesta de Niveles de Vida y Producción aplicada a Hogares Rurales en cinco provincias (Mendoza, Misiones, Río Negro, Salta y Santa Fe) en los años 1996 y 2000, Baudron y Gerardi confirman la fuerte estacionalidad del trabajo agropecuario en las provincias estudiadas. Más del 30% de los asalariados agropecuarios eran estacionales, y si bien la encuesta no registró la existencia de contratos de trabajo, la condición de estacionalidad combinada con el bajo promedio de días ocupados en el año como asalariado agropecuario y la cantidad de horas trabajadas, permiten confirmar la flexibilidad del empleo agrícola y la mayor precariedad de éste en relación con el empleo no agrícola. Los estudios consultados coinciden en que durante los últimos años han disminuido los requerimientos totales de empleo en el mercado laboral rural y se ha vuelto más estacional la demanda de mano de obra: se tiende a ajustar los volúmenes de mano de obra permanente al nivel mínimo requerido en función del ciclo productivo anual.

Guillermo Neiman (2010), recuperando datos del Censo Nacional Agropecuario del año 2002, también expresa la relevancia de los trabajadores estacionales. Observa que de un total de 16.641.000 jornales transitorios contratados por los establecimientos agropecuarios, el 80% es contratado en establecimientos ubicados en provincias que forman parte de las regiones denominadas extra-pampeanas, destacándose la región de Cuyo con el 27% de los mismos, seguida por el Noroeste

21%, el Noreste 20% y la Patagonia 12%; el 20% restante corresponde a la región Pampeana. La distribución de los jornales según tareas se concentra en las cosechas, (casi la mitad de los mismos) y en tareas de mantenimiento de cultivos (algo más de 2 cada 10). Esta distribución pone en evidencia el significado que adquieren los cultivos intensivos en la utilización de mano de obra.

Según el estudio de Neiman, los establecimientos agropecuarios de la región Patagónica son los que menor cantidad de jornales contratan de modo directo, siendo las provincias de Río Negro y Neuquén con la producción de frutales de manzanas y peras, las que concentran el 50% de los jornales contratados para cosecha. Baudron y Gerardi (2003) observan que para los trabajadores transitorios la remuneración es significativamente más baja que la de los permanentes. La desventaja salarial de los trabajadores estacionales respecto a los permanentes es notable, siendo un caso excepcional Río Negro donde los asalariados estacionales en tareas de cosecha y acondicionamiento de la producción cobraban un 24% más que el salario fijado por ley.

Desde el año 1980¹², los trabajadores rurales están enmarcados en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, que sustituyó al Estatuto del Peón del Campo, vigente en la Argentina desde 1945. Esta modificación excluyó expresamente a los trabajadores del campo de las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), y prácticamente no contempló disposiciones referidas a los trabajadores transitorios o de cosecha, y sostuvo diversas normas anticonstitucionales. Junto a la derogación del Estatuto del Peón se derogó el Estatuto de Cosecheros, a fin de incluir a ambos tipos de trabajo bajo el nuevo régimen.

Como parte del Decreto-Ley 22.248/80 que estableció el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, se dividió a la categoría personal rural como personal permanente y no permanente. Por el artículo 77 de ese cuerpo legal, se los incluye, no obstante la periodicidad anual de su prestación laboral, en el régimen de Contrato de Trabajo Agrario. Los trabajadores no permanentes quedaron comprendidos en sus disposiciones, con lo cual pasó a ser un trabajador eventual del sector rural. Ello significó un retroceso en sus condiciones laborales, viéndose afectado su derecho a la estabilidad. Una reforma parcial restituyó a esta porción de trabajadores rurales al ámbito de normas y principios generales del contrato de trabajo, aplicándoseles los artículos 96, 97, 98 y consecutivos de la Ley de Contrato de Trabajo:

¹² Ese mismo año se constituyó la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La misma fija periódicamente las remuneraciones de las distintas categorías de trabajadores rurales para las tareas desempeñadas de manera continua y permanente.

"Régimen Nacional del Trabajo - Modificación - Fecha de sanción: 22/08/1990. Fecha de promulgación: 12/09/1990. Boletín Oficial del 17/09/1990.

Art.1: Incorpórese como inciso f), del artículo 6° de la ley de facto 22.248, el siguiente texto: f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por el régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20.744.

Art.2: Sustituyese el artículo 77° de la ley de facto 22.248 por el siguiente:

Art.77: El presente título se aplicará al contrato de trabajo agrario celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de las restantes actividades reguladas por esta ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales accidentales o supletorias”.

Efectivamente, en el régimen actual (artículo 77 del RNTA, anexo a la Ley 22.248) se engloba entre los trabajadores "no permanentes", a los trabajadores de temporada propios de las explotaciones de carácter cíclico o estacional, a los trabajadores eventuales y a los transitorios, ocasionales, accidentales o supletorios. Por disposición de la Ley 23.808 sancionada en el año 1990, los cosechadores quedan enmarcados en la Ley de Contrato de Trabajo, bajo la figura de “trabajador permanente discontinuo”.

La realización de la cosecha bajo ese marco legal debería proporcionarles a los trabajadores mayor protección, ya que implica que todo trabajador estacional debe ser llamado en el momento de inicio de las actividades de recolección de la fruta, según un orden de prelación vinculado con la antigüedad. Según Bendini y Gallegos (2002) la convocatoria para estos trabajadores debe hacerse a través de la prensa, pero como sólo es obligatorio realizar el llamado por medios locales, esta condición impediría que los trabajadores provenientes de otras provincias puedan informarse en sus lugares de origen. Por consiguiente, los empresarios y/o productores que requieren mano de obra extrarregional recurren a formas de convocatorias diversas, principalmente informales, que, por otra parte, les permite contratar a aquellos que les resultaron “buenos” trabajadores en la temporada anterior.

En el año 1999 se aprobó la Ley 25.191, conocida desde entonces como la “Ley de Libreta de Trabajo para el Trabajador Rural”. A través de la misma se crea el RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores)¹³ y se establece la obligación del uso de la libreta de trabajo para todos los trabajadores de la actividad

¹³ El RENATRE tiene carácter de ente autárquico de derecho público no estatal, y está a cargo de un directorio integrado por 8 miembros, 4 de UATRE y los demás de entidades empresarias de la actividad: Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA) y Sociedad Rural Argentina (SRA) y por dos síndicos representantes del Ministerio de Trabajo de la Nación.

rural, permanentes o no permanentes; la inscripción de trabajadores y empleadores rurales; y el otorgamiento de la prestación por desempleo a los trabajadores rurales.

El RENATRE tiene como objetivos generales

(Art.11) “Expedir la Libreta de Trabajo, sin cargo alguno para el trabajador. La distribuirá y la controlará, asegurando su autenticidad. Coordinar las acciones para facilitar la contratación de trabajadores agrarios, realizar estadísticas, brindar prestación social”.

También se propone:

“Propender el ingreso de los trabajadores y empleadores rurales, al sector formal de la economía, fomentar las producciones y el empleo rural, definir políticas nacionales y/o regionales de producción, contribuir a una mejor recaudación de los ingresos al Sistema de Seguridad Social”¹⁴.

Con el propósito de avanzar en las normativas que regulan el trabajo agrario, existen en la actualidad anteproyectos de reforma del Régimen Nacional de Trabajo Agrario. A mediados del año 2010 el Poder Ejecutivo Nacional presentó una propuesta de Reforma del Régimen de Trabajo Agrario, por su parte, un grupo de legisladores acercó otro anteproyecto tomando como base el expediente 2866 D 2009 de Modificación de la Ley 22248 elevado por el sindicato rural UATRE.

Para el caso particular de la fruticultura rionegrina, Bendini y Gallegos (2002) sostienen que así como el Estado interviene y facilita la movilización de mano de obra, también ha condicionado legalmente el ingreso de trabajadores extrarregionales. En la provincia de Río Negro, durante los ochenta y noventa, se han decretado normativas de priorización de empleo de mano de obra local, y se implementaron medidas restrictivas a nivel nacional respecto de la incorporación de mano de obra temporal extranjera.

En el año 1985, el Poder Ejecutivo de esa provincia estableció la prohibición de entrada de trabajadores de otras provincias y del extranjero para la temporada 1985-1986. La medida afectaba a aquellos trabajadores que no puedan demostrar “la residencia permanente en el territorio rionegrino y no tengan además los contratos laborales en las condiciones legales establecidas” (Diario Río Negro 23/11/1985). En este marco se constituye el Servicio de Empleo Rural con el fin de regular la contratación de mano de obra, entidad que los representantes de las cámaras de fruticultura cuestionaban y reclamaban la flexibilización de las medidas de selección de trabajadores por considerar que no resolvían la situación de “negreo” en el trabajo agrario.

En el año 1993 volvió el debate con el Decreto Provincial N° 2338. En el mismo se sostuvo que estaba en vigencia el Decreto N° 723/91 por el cual se instrumentaron las

¹⁴ Documento de difusión del RENATRE, 2006.

medidas necesarias para la prevención del cólera y la Resolución MTSS N° 646/93 en la que se prorroga la emergencia ocupacional en todo el territorio provincial. El artículo 10 estableció la obligación de los empleadores que necesitaran personal de contratarlo por intermedio del Servicio de Empleo Rural, mientras que el artículo 7 definió la inscripción en esa entidad de los trabajadores que desearan obtener un empleo, salvo aquellos que ya tuvieran una relación de dependencia con un patrón (Trpin y Rau, 2009).

Estos decretos y reclamos provinciales por la priorización de mano de obra local van en contra de disposiciones del Régimen Nacional de Trabajo Agrario y de la Ley de Contrato de Trabajo. La primera establece en el artículo 8° que “El empleador no podrá efectuar entre sus trabajadores discriminaciones fundadas en razones de sexo, edad, raza, nacionalidad, estado civil, opiniones políticas, gremiales o religiosas. Deberá dispensarles igual trato en identidad de situaciones, salvo que la diferencia se sustentare, a su criterio, en la mayor eficiencia o contracción a las tareas por parte del trabajador”. El origen provincial o nacional no estaría contemplado entonces como un criterio que defina la eficiencia o la contracción de trabajadores para tareas agrarias; por su parte, en la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 17° se prevén los mismos criterios que el Régimen de Trabajo Agrario y que prohíben cualquier discriminación hacia los trabajadores.

Sergio Barotto (1999: 88) sostiene que aunque la Ley de Contrato de Trabajo no admite que se dé trato desigual “entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (...) la citada enunciación no excluye la existencia de otros. En cierta medida es aplicación del art. 16 de la Constitución Nacional, que consagra la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley”.

Así como se han sancionado marcos regulatorios para la contratación de trabajadores estacionales, también existen normativas que limitan el accionar de las cooperativas de trabajo y de servicios eventuales, calificadas por el RENATRE como “casos típicos de fraude laboral”. El artículo 40° de la Ley 25.877 estableció que “las cooperativas no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación”, en caso de que se compruebe la desnaturalización de la figura de cooperativa y encubrir una verdadera relación de trabajo.

El uso de las empresas de “servicios eventuales” para el trabajo de cosecha o ciclo agrícola cuando en verdad se trata de un contrato de trabajo de temporada, quedaron prohibidas por el RENATRE. Por Resolución 14/04 se resolvió en el Art. 1° “Dar de

baja las inscripciones en el RENATRE de aquellos empleadores que en su carácter de personas jurídicas constituyan Empresas de Servicios Eventuales en términos de la normativa vigente; 2° Disponer la no admisión de inscripciones en el RENATRE, de Empresas de Servicios Eventuales”. En estos controles, no se hace referencia a otras modalidades de intermediación / enganche de trabajadores estacionales, no tan visibles y formalizadas, que actúan en diferentes producciones agrarias y particularmente, en la actividad frutícola de los valles irrigados de Río Negro. Esto conduce a profundizar formas de reclutamiento de mano de obra que intermedian en la relación laboral y “garantizan” la fuerza de trabajo para la recolección de fruta.

A finales de 2010 y comienzos del 2011, los medios de comunicación daban cuenta de numerosas inspecciones realizadas en algunas explotaciones de la región pampeana que anualmente contratan trabajadores transitorios, poniendo al descubierto la precariedad de las condiciones laborales y habitacionales de la mano de obra rural. Estos controles y denuncias formaron parte de la campaña que lanzó el Gobierno Nacional para erradicar lo que se denomina “trabajo esclavo” en el medio rural. Este proceso de visibilización de las condiciones de trabajo en las que se emplean temporariamente miles de migrantes a lo largo del país reintrodujo la discusión política acerca de los derechos de estos asalariados. En este marco se aprobó en el mes de Abril del 2011 una resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (RES-CNTA-011-2011) en la que se contemplan específicas condiciones de la inserción laboral de los trabajadores transitorios a fin de revertir situaciones de precariedad como: alojamiento en campamentos, aislamiento en la comunicación con familiares y organismos del Estado y sindicales, exposición a deficientes condiciones sanitarias entre otras.

Por ello, en el artículo 1° de tal resolución se establece la aprobación de:

“condiciones generales de labor y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que realizan tareas transitorias cíclicas estacionales o excepcionales, en el ámbito de todo el territorio del país”.

En su Anexo se describen “Las Condiciones generales de labor y habitación”, que contemplan desde los servicios habitacionales, sanitarios, de comunicación y de seguridad que debe proveer el empleador, reglamentaciones sobre edades de los empleados, otorgamiento de espacios de cuidado de hijos/as de los trabajadores, a “Garantías efectivas que deben asegurarse a los trabajadores” tales como:

- a) Libertad ambulatoria y de ingreso y de salida una vez cumplida la jornada de trabajo.
- b) Un trato digno y respetuoso.
- c) Preservación de la salud, y preservación adecuada de los riesgos que puedan afectarla.

El no cumplimiento por parte del empleador de alguna de esas condiciones podría ser motivo de penalizaciones.

III. La intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario

Hacia fines del siglo XX ocurren cambios importantes en los procesos productivos y de trabajo, en las formas de gestión y organización, 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).

La participación de intermediarios laborales en la contratación de mano de obra migrante no es un fenómeno nuevo, ha constituido históricamente 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 agrícola, en especial, la época de cosecha. En la medida en que esa necesidad no puede ser cubierta con trabajadores locales, la intermediación se constituye como una alternativa para el abastecimiento empresarial de fuerza de trabajo disponible extrarregional, dando lugar, en ocasiones a la formación y consolidación de flujos migratorios.

A través del tiempo, la presencia de intermediarios conocidos en América Latina como “enganchadores” no fue sólo una respuesta económica a los desequilibrios regionales entre la oferta y demanda de trabajo, sino también, ha estado asociada con formas de control y coerción social, en tanto instrumento para disciplinar la mano de obra y neutralizar conflictos laborales, reduciendo la capacidad de negociación de los trabajadores rurales y convirtiéndose en otro mecanismo de acumulación del capital (Sánchez, 2009; Steimbregger, 2009).

En las últimas décadas, se han extendido diferentes modalidades de contratación de trabajadores incorporándose a las tendencias de flexibilización y precarización laboral, especialmente en las áreas de agricultura intensiva vinculadas a cadenas globales. (Sánchez, 2009; Neiman, 2010). La modernización agraria y los crecientes procesos de incorporación tecnológica lejos de hacer desaparecer esas formas de intermediación, las complejizaron. Como mencionan Aparicio, Berenguer y Rau (2004), las producciones altamente intensivas en capital y mano de obra han generado nuevos sujetos que reemplazan al enganchador tradicional. Es el caso de los contratistas que

incluso superan la función de intermediación en el vínculo contractual llegando a gestionar tareas de organización y dirección del proceso de trabajo.

Más allá de las formas intrínsecas que identifican al sistema de intermediación, pueden observarse especificidades regionales según tipo de cultivo, demanda estacional de mano de obra, nivel de tecnificación, estructura social agraria, entre otros. Asimismo, y como menciona Neiman (2010), aún cuando la intermediación y la tercerización como formas de contratación de mano de mano no son comparables por los sujetos que intervienen, pueden asimilarse en el propósito: facilitar a las empresas, la disponibilidad de mano de obra necesaria para determinadas tareas culturales de carácter transitorio/estacional, y al mismo tiempo, resolver cuestiones que hacen tanto a las formas y los requisitos de contratación (registro de trabajadores) como a la gestión del trabajo (dirección y control de los trabajadores). Nos lleva a pensar en la coexistencia de intermediarios / enganchadores más o menos informales “clásicos” o “tradicionales” y de modernas empresas contratistas (Neiman, 2010; Sánchez, 2009; Bendini y Gallegos, 2002).

En el caso de los intermediarios tradicionales (enganchadores, cabecillas -líder enganchador-, cuadrilleros -líder organizador de cuadrilla pudiendo desempeñarse también como trabajador-) estudios realizados en México dan cuenta de su persistencia e incluso su expansión en nuevas regiones frutihortícolas, observándose asimismo 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. (Sánchez, 2009; C. de Grammont, 1992; Lara, 1996). En tal sentido, favorecen la reducción de los costos laborales al asumir ellos mismos o los propios trabajadores los costos de reproducción social; expresan por otro lado senderos de acumulación del capital. Al mismo tiempo, estudios localizados en el área ponen en evidencia que los intermediarios cumplen funciones significativas para con los trabajadores al otorgarles ayudas financieras o alojamiento, o también al transformarse en intérpretes culturales u otro tipo de apoyo a los migrantes en las áreas de destino. (Sánchez, 2009).

En un estudio sobre intermediación laboral en tres agroindustrias argentinas Aparicio, Berenguer y Rau (2004), dan cuenta de la coexistencia de características modernas y tradicionales y también de situaciones en que lo tradicional es recreado. 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).

A diferencia del enganchador tradicional, la figura del contratista representa un agente más moderno que organiza la provisión de mano de obra con características similares a las de una empresa de servicios. En la relación laboral contratista-trabajador, puede mediar la figura del capataz que se encarga de llevar adelante el proceso de trabajo en el campo. La modalidad del contratista de servicio se ha generalizado en la agricultura de cereales y oleaginosas, y en áreas de ganadería extensiva orientada a la producción ovina y caprina. Se trata de personas o empresas propietarias de maquinarias con personal propio, que se ocupan en la realización de tareas varias que requieren dichas actividades como preparación de suelo, siembra y cosecha; esquila, entre otros. (Neiman, 2010; Steimbregger y Bendini, 2010) Sin embargo, en algunos casos todavía pueden percibirse mecanismos similares al sistema de enganche, es decir, que estos contratistas representan la existencia de formas laborales consideradas superadas, teniendo el trabajador escaso control de su salario y de sus condiciones de trabajo.

Como otras formas de intermediación en el vínculo contractual se pueden mencionar a las denominadas (pseudo) cooperativas de trabajo y las empresas de prestación de servicios y de contratación de empleo eventual. Estas modalidades se distinguen de los tradicionales "enganchadores" o "cuadrilleros" en tanto están relacionadas con las estrategias empresariales para limitar el vínculo laboral directo con los trabajadores y con ello desligarse de las responsabilidades legales derivadas de esa contratación formal de la mano de obra. Se trata de formas de tercerización que desdibujan la relación laboral y diluyen los posibles conflictos derivados de la misma (Neiman, 2010; Steimbregger, 2009; Bendini y Gallegos, 2002). En este sentido, Neiman (2010: s/página) identifica "dos diferencias con respecto a las formas tradicionales de intermediación: la ausencia de mecanismos coercitivos y compulsivos de reclutamiento y control propios de aquéllas formas y las múltiples funciones que pueden cumplir actualmente los distintos agentes de intermediación desde el reclutamiento hasta la supervisión y el pago".

Las pseudos cooperativas de trabajo que prestan servicios a terceros actúan en un marco de aparente legalidad constituyéndose como cooperativas, pero en realidad operan en fraude a la ley laboral. Representan uno de los aspectos más extremos de la flexibilización, pues transforman al trabajador en un trabajador pseudo autónomos bajo la figura de monotributista. En consecuencia, además de percibir bajos salarios, carece de estabilidad, aportes previsionales, beneficios asistenciales, seguro de

accidente de trabajo, descanso, y demás beneficios que otorga la legislación laboral (Bendini y Gallegos, 2002; Steimbregger, 2009).

En cuanto a los elementos de la relación entre las partes que deben considerarse a fin de evaluar si existe o no fraude laboral, la jurisprudencia mayoritaria entiende que es la auténtica participación del asociado en el funcionamiento de la cooperativa la que determina el encuadre jurídico apropiado, cuando tal participación es artificiosa existe fraude laboral. La complejidad que implica probarlo ha generado una situación de laxa permisividad (denuncias públicas sin acciones judiciales) hasta la temporada 2007/2008 que desaparecen del sector primario en la fruticultura de la región. En relación al funcionamiento de las empresas de servicios eventuales, se deben cumplir una serie de requisitos formales, como constituirse como persona jurídica con el objeto exclusivo de poner a disposición de terceros distintos tipos de personal para cubrir temporariamente servicios extraordinarios y transitorios; deben estar habilitadas para funcionar como tales por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; en caso de carecer de dicha habilitación a los trabajadores se los considera personal permanente continuo de la empresa usuaria, la que además es solidaria por el pago de las multas que correspondan; como un modo de evitar el fraude, se establece la solidaridad entre el empleador y la empresa de servicios eventuales en relación a las obligaciones laborales, tanto de índole salarial como previsional. De lo expuesto surge claramente la imposibilidad de utilizar esta modalidad contractual en el desarrollo de actividades de tipo estacional, no extraordinarias ni transitorias. (Bendini y Gallegos, 2002)

Estas modalidades de articulación de las necesidades de inserción laboral de los trabajadores de áreas expulsoras con la demanda estacional de los empresarios en momentos críticos del ciclo productivo, se han profundizado por la capacidad de solucionar el problema de reclutamiento de la mano de obra en determinados períodos donde ésta no es suficiente en cantidad o calidad a nivel local. Permite a los empresarios transferir aquellos aspectos conflictivos del proceso de trabajo como son la disciplina, el ritmo de trabajo, el presentismo, el desempeño, el traslado de los trabajadores y, el vínculo legal y administrativo con los mismos (Neiman, 2010).

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 de mano de obra, la vivienda e incluso los recursos necesarios para el desplazamiento estacional de trabajadores hacia las áreas demandadoras de mano de obra. Por su parte, Korinfeld,

Montauti y Zelaschi (2001), en su estudio sobre intermediación y su rol en el mercado de trabajo¹⁵, establecen un amplio espectro de categorías de intermediación¹⁶ en las 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, organizaciones no gubernamentales.

En principio, se puede pensar que todas estas formas históricas o recientes, no gubernamentales 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. De esta manera, en las áreas frutícolas del norte de la Patagonia se observa un entramado de relaciones formales e informales para el reclutamiento y la contratación de mano obra.

Dentro de estas prácticas de intermediación laboral, se pueden distinguir las siguientes modalidades (Steimbregger, 2009):

1. Los denominados líderes.

Se trata de trabajadores migrantes que han trabajado o continúan trabajando estacionalmente para las empresas o productores frutícolas. Estos líderes suelen traer una cierta cantidad de trabajadores, dependiendo de la demanda del empleador; convocan a la mano de obra en el lugar de origen y además realizan una preselección del personal de acuerdo a los requisitos empresariales. Antes de iniciarse cada temporada, las empresas se contactan con los líderes para coordinar el reclutamiento y traslado de los trabajadores, para lo cual el líder se pone en contacto con un transportista. En el destino, el líder puede cumplir la función de capataz temporario o jefe de cuadrilla manteniendo la disciplina laboral y la calidad del trabajo; recibe además un salario diferencial o un pago extra por la coordinación. Esta modalidad se

15 En su estudio Korinfeld et al (2001), mencionan que la intermediación en el mercado de trabajo en Argentina, se inicia en las primeras décadas del siglo XX, concentrándole la intervención del Estado a través de agencias públicas.

16 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.

basa fundamentalmente en la existencia de redes de parentesco, amistad y vecindad a partir de los cuales los sujetos toman conocimiento de las oportunidades laborales.

2. *Transportistas*

Antes de comenzar la temporada de cosecha las empresas/productores se ponen en contacto con los transportistas para el traslado de aquellos trabajadores que hayan realizado temporadas anteriores, que además hayan sido eficientes y que hayan tenido un buen comportamiento. Se les especifica la cantidad y la fecha en que estos trabajadores deben estar en la región. Es importante resaltar, que el transportista no sólo traslada la mano de obra contratada año tras año por las empresas sino también trabajadores que arriban a la región por su cuenta. En este último caso, es el transportista mismo quien recorre diferentes explotaciones que requieran de cosechadores.

3. *Cooperativas de trabajo regionales.*

En momentos de fuerte demanda laboral, las grandes empresas y los galpones de empaque “satélites” vinculados a las firmas líderes suelen contratar a las denominadas cooperativas de trabajo. Como fuera mencionado anteriormente, gran parte de las cooperativas que prestan servicios en la región operan en fraude a la ley laboral, constituyendo en realidad “pseudo cooperativas” de trabajo. Esta modalidad de precarización del contrato de trabajo que se pone en auge en nuestro país a inicio de los años noventa, presenta un significativo desarrollo en algunas producciones nacionales de fruta fresca. En la región de estudio, investigaciones realizadas sobre las relaciones laborales en la fruticultura, no daban cuenta de esta modalidad de tercerización hasta fines de los años '80, avanza más tardíamente y con mayor presencia en el sector de empaque de fruta. (Bendini y Gallegos, 2002; Murmis y Feldman, 1996). Su forma de operar fue muy combatida por los sindicatos ya que disminuían sus bases al incorporar a los trabajadores como cuenta propia (monotributistas). Los mayores controles y la aplicación de normativas que regulan su accionar hicieron que a partir de 2007/2008, se limite su presencia en el sector frutícola regional. Persisten en cambio, en la horticultura y en el sector de empaque.

4. *Organismos gubernamentales y sindicales.*

En relación con los trabajadores migrantes del norte argentino, es importante la función que cumplen los sindicatos de trabajadores rurales de Tucumán (UATRE, FOTIA¹⁷, el Sindicato de Obreros del Surco de Monte Redondo) quienes

¹⁷ Federación Obrera Tucumana de la Industria azucarera.

conjuntamente con la Secretaría de Trabajo y Empleo de esa Provincia, organizan el reclutamiento y traslado de cosechadores hacia la región en estudio y otras áreas agrícolas del país.

Esta tipología vertebró el diseño de la muestra y el trabajo de campo. A partir del relevamiento realizado, la misma fue revisada y reelaborada como consecuencia de la complejidad que adquieren esas formas en terreno en la actualidad.

IV. La intermediación laboral en los valles frutícolas del río Negro

IV.1. Los trabajadores estacionales migrantes y la intermediación laboral

Como fuera previsto se encuestaron a trabajadores en las zonas productivas de Allen y Chimpay que se emplean en el raleo y cosecha de fruta a través de diferentes tipos de intermediación.

1.1. Características demográficas de los trabajadores.

La casi totalidad de los trabajadores encuestados (81) son de sexo masculino (a excepción de una mujer que cumplía funciones como “planillera” en campo), se trata de personas jóvenes y adultas. En este sentido, aproximadamente la mitad posee entre 26 y 40 años (52%); la cuarta parte más de cuarenta. Existe un 4% menor de 18 años, y es importante aclarar que los jóvenes de 16 años pueden integrar los grupos de trabajadores cosecheros en tanto tengan un certificado de autorización de los padres para hacerlo.

Cuadro IV.1.1

Trabajadores estacionales migrantes según grupos de edad.

Grupos de edad	%
Hasta 18 años	3,7
19-25	19,8
26-40	51,9
41 y más	24,7
Total	(81) 100,0

El 64% de los trabajadores posee nivel primario completo y/o secundario incompleto, el 27% no completó el nivel primario. Apenas el 7% tiene secundaria completa. Los datos muestran que el nivel de instrucción de los trabajadores estacionales migrantes

no es tan bajo teniendo en cuenta que la población rural de la región de origen de los mismos posee las peores condiciones de vida del país (Bolsi et al, 2008).

Cuadro IV.1.2.

Trabajadores estacionales migrantes según nivel de instrucción

Nivel de instrucción	%
Sin instrucción	1,2
Primaria incompleta	27,2
Primaria completa	45,7
Secundaria incompleta	18,5
Secundaria completa y más	7,4
Total	(81) 100,0

1.2. Lugar de origen y actividades familiares

En cuanto al lugar de residencia del trabajador y su familia, el 70% reside en la provincia de Tucumán, el 14% en Santiago del Estero y el 16% en otras provincias norteñas como Jujuy y Salta. Apenas un 1% proviene de otras provincias argentinas como Entre Ríos.

Cuadro IV.2.1.

Trabajadores estacionales migrantes según lugar de residencia

	%
Provincia Tucumán	69,1
Provincia de Santiago del Estero	13,6
Otras provincias norteñas	16,0
Otras provincias	1,2
Total	(81) 100,0

Si se relaciona el nivel de instrucción con el origen de los trabajadores, se puede observar que los valores de nivel primario completo y secundario son similares, algo menor en el caso de “otras provincias norteñas” que corresponden a Jujuy y Salta. En el caso de los trabajadores tucumanos, se observa un nivel de instrucción levemente más elevado ya que se identificó un 6% con secundaria completa y más. Esta situación podría estar vinculada con el hecho de que los trabajadores residen en centros urbanos o áreas próximas a localidades urbanas que facilitarían el acceso a la educación.

Cuadro IV.2.2

Lugar de residencia de los trabajadores estacionales migrantes según posea parcela.

Lugar de residencia	Parcela	
	No	Si
Provincia Tucumán	80,4	19,7
Provincia de Santiago del Estero	27,2	72,7
Otras provincias norteañas	53,8	46,1
Otras provincias	100,0	0
Total	56	25

Por el contrario, en el caso de los santiagueños, estaría adquiriendo importancia la presencia de campesinos semiasalariados de áreas relativamente aisladas y con fuertes limitaciones para la asistencia escolar. Si se relacionan las variables residencia del trabajador y tenencia de una parcela, se puede confirmar que efectivamente el 80% de los trabajadores tucumanos encuestados no tiene tierra (asalariados), mientras que el 73% de los trabajadores santiagueños expresan ser pequeños productores con rasgos campesinos (semiasalariados). De acuerdo a los datos, la mitad de este subconjunto se dedica a la producción mixta, ganado menor para la venta y obtención de ingresos, y cultivos destinados a la subsistencia del grupo familiar.

El 57% de los trabajadores migrantes estacionales que arriban a los valles rionegrinos frutícolas, independientemente de su origen, consideran que la cosecha de peras y manzanas en Río Negro representa el principal ingreso familiar. Esto es así aún en aquellos casos que realizan la cosecha del limón en sus áreas de origen. De acuerdo a sus testimonios, las características de esta última actividad (deben cosechar cuando no hay rocío), provoca altibajos en la cantidad de horas de trabajo diarias y por ende, del jornal. La importancia de estos ingresos estaría indicando que el flujo migratorio continuará en la medida que no sólo el desplazamiento les permite insertarse en el mercado de trabajo cuando en sus áreas de residencia no tienen empleo, sino también que esos ingresos son los más significativos en sus estrategias de reproducción familiar.

Por otra parte, un 21% considera que el ingreso principal es el que resulta del trabajo asalariado exclusivamente agrario (vinculado a diferentes circuitos agrícolas) y un 12% aquel que proviene del trabajo asalariado urbano (construcción, comercio, servicio público, changas). Apenas un 1%, menciona planes sociales, en especial, la asignación universal por hijo.

Cuadro IV.2.3.

Ingreso familiar principal

	%
Cosecha en Río Negro	56,8
Trabajo asalariado agrario	21,0
Trabajo asalariado no agrario	12,3
Planes sociales	1,2
Otros	8,6
Total	(81) 100,0

El 95% de los trabajadores encuestados declara que realizan otros trabajos a lo largo del año. De ese total, el 70% desarrolla actividades agrarias en diferentes producciones nacionales, un 18,5% combina tareas agrarias y no agrarias. En cuanto a la duración temporal de estas actividades, el 67% afirma que está ocupado por más de 3 meses; y un 18% entre 1 y 3 meses.

Cuadro IV.2.4.

Realización de otros trabajos a lo largo del año

	%
Si	95,1
No	4,9
Total	(81) 100,0

Cuadro IV.2.5.

Trabajadores estacionales migrantes según otro tipo de tareas realizadas

	%
No Corresponde	4,9
Actividades agrarias	70,4
Construcción	6,2
Otras actividades no agrarias	18,5
Total	(81)100,0

1.3. Características del traslado

El 15% de los trabajadores respondió que es la primera vez que realiza la cosecha de fruta en Río Negro, este valor estaría indicando la tasa de reposición anual de trabajadores migrantes estacionales. Del total de cosechadores que ya trabajó en la región anteriormente (85%), cerca de las tres cuartas partes realizó más de 3 temporadas.

Cuadro IV.3.1.

Trabajadores estacionales migrantes según cantidad de temporadas realizadas.

	%
No corresponde	13,6
Hasta 2	17,3
3-5	24,7
más de 5	44,4
Total	(81) 100,0

Cuadro IV.3.2

Forma de acceso laboral en la cosecha frutícola

	%
Directamente con la empresa/productor frutícola	13,6
Parientes o conocidos	60,5
Por transportista	6,2
Por líder o encargado	16,0
Por empresa de servicios laborales	1,2
Otros	2,5
Total	(81) 100,0

El 60,5% de los trabajadores encuestados respondió que consiguió el trabajo a partir de parientes o conocidos, sin embargo, en este caso particular, es necesario introducir un comentario ya que si bien declaran el contacto laboral mediante estas redes parentales/amicales, en muchas ocasiones son organizadas a través de una figura familiar, de amistad o simplemente un conocido que actúa como líder, lo cual oculta la presencia del intermediario. El 16% mencionó que obtuvo el trabajo por contacto con líderes (intermediarios) y un 14% directamente con la empresa o productor frutícola. Esta relación se mantiene cualquiera sea el origen de los trabajadores.

En cuanto al transporte utilizado para arribar a las áreas de destino, aparecen con proporciones similares aquellos que se desplazan en colectivos de línea, en transporte particular como El Tucumanito, y en transportes subsidiado por el gobierno de Tucumán (33% respectivamente). Al cruzar esta información según residencia del trabajador, en el caso de los migrantes tucumanos, el 80,4% se desplaza por medio de la empresa El Tucumanito y por los transportes contratados por el gobierno provincial¹⁸. En el resto de los trabajadores predomina el transporte de línea.

¹⁸ En este aspecto hay que hacer una aclaración pues en ocasiones la empresa El Tucumanito además de trabajar en forma particular, suele realizar algunos viajes por contrato con el gobierno de Tucumán.

Cuadro IV.3.3

Forma de traslado según lugar de residencia

Lugar de residencia	"de línea"	Tucumanito	Transporte de org. públicos /sindicales	Autos particulares	Total
Provincia Tucumán	9	25	20	2	56
Provincia de S. del Estero	8	0	3	0	11
Otras provincias norteañas	9	1	3	0	13
Otras provincias	1	0	0	0	1
Total	27	26	26	2	81

Respecto de quien asume el costo del transporte hacia las áreas de destino, la mitad de los trabajadores encuestados respondió que se trasladan gratuitamente en el marco del Programa de Movilidad de Trabajadores Migrantes Estacionales Agrarios implementado por el Gobierno de Tucumán. El 32% declaró que ellos mismos se hacían cargo del costo del pasaje, y apenas un 16% que se lo pagaba la empresa/productor frutícola. Estos resultados tienen que ver con el peso que tienen los trabajadores tucumanos. Los datos se modifican cuando se analiza quien asume el costo del transporte de regreso. El 54% respondió que lo asume el propio trabajador y un 26% la empresa / el productor frutícola.

Cuadro IV.3.4

Costo del Transporte según quien se hace cargo

	Ida	Regreso
	%	%
No corresponde	1,2	
Empresa/productor frutícola	16,0	25,9
Trabajador	32,1	54,3
Gobierno	49,4	1,2
Otro	1,2	18,5
Total	(81) 100,0	(81) 100,0

1.4. Condiciones habitacionales y de vida en lugar de destino

En cuanto al lugar de residencia en destino, el 78% de los trabajadores encuestados expresan que durante la temporada de cosecha vive en la misma explotación/chacra

donde realiza sus actividades. De ese total, el 57% reside en gamelas¹⁹. El resto se divide entre casas y habitaciones. Cerca del 70% comparte la vivienda/habitación con familiares y/o amigos. La mitad convive con 3 y 4 compañeros, y un 33% con más de 4 personas en una misma habitación.

Cuadro IV.4.1

Lugar de residencia en destino

	%
Explotación/chacra	77,8
Vivienda en el pueblo	18,5
Otro	3,7
Total	(81) 100,0

Cuadro IV.4.2.

Tipo de alojamiento en destino

	%
Gamela	56,8
Casa	22,2
Habitación	21,0
Total	(81) 100,0

La mitad de los trabajadores declara que tienen un espacio para cocinar diferente del lugar destinado para dormitorio. El resto tiene solo una habitación/cuarto donde cocinan y duermen. En el 75% utilizan gas como combustible para cocinar, el resto leña. Más de la mitad (67%) de los lugares residencia en destino, tienen los sanitarios fuera de la vivienda. En relación al abastecimiento de alimentos, las tres cuartas partes de los trabajadores se proveen en comercios localizados en el pueblo o centro urbano más cercano.

1.5. Características laborales en lugar de destino

Las formas de contacto laboral predominante son a través del contacto directo con la empresa o productor frutícola, mediante la figura del líder o por la existencia de redes parentales y amicales. Pueden observarse leves diferencias según origen, por ejemplo, en el caso de los santiagueños es más importante el contacto directo con la empresa o productor frutícola; en otras provincias norteñas adquieren mayor relevancia las redes parentales y de conocidos como la presencia de líderes.

¹⁹ Las gamelas originalmente eran casas rodantes para albergar trabajadores en el campo en distintos sectores (construcción, petróleo, agricultura); actualmente también se denominan gamelas a las habitaciones construidas para albergar la mano de obra temporaria en grandes empresas. En general, son varios cuartos con un baño y una cocina que se comparte entre los trabajadores.

En cuanto a la existencia de contrato de trabajo, la mayoría (91%) respondió que tiene contrato laboral y que el mismo se establece entre el trabajador y la empresa o productor frutícola. Esta relación directa no implica la ausencia de intermediación con carácter contractual como se analizará más adelante, solo da cuenta de que no se ha generalizado la tercerización en la actividad frutícola. En este sentido, apenas un 7% de los encuestados respondió que el contrato se firma entre el trabajador y el intermediario, que en estos casos se identifica exclusivamente con empresas de servicios eventuales (caso típico de tercerización).

De acuerdo a lo anterior, es característico en nuestra región que sea la empresa o el productor quien contrata y paga los salarios a los trabajadores (95% de los encuestados). En los casos mencionados de tercerización, esa función la cumple la empresa de servicios eventuales, desligándose la firma frutícola de la contratación y el traslado de la mano de obra. El tiempo de contratación depende de la tarea, para el raleo en general es de un mes y medio; para la cosecha, tres meses aproximadamente según el volumen de producción y de las variedades.

Cuadro IV.5.1

Formas de contacto laboral según lugar de residencia

Lugar de residencia de la familia	Mediante redes parentales o de conocidos	A través de líderes /capataces	Contacto directo con la empresa / productor frutícola	Contacto con transportista	Contacto con organismos públicos / sindicales	Otro	Total
Tucumán	18	15	14	2	5	2	56
S. del Estero	0	3	8	0	0	0	11
Otras provincias norteañas	5	5	3	0	0	0	13
Otras provincias	0	1	0	0	0	0	1
Total	23	24	25	2	5	2	81

En cuanto a la forma de pago, el 58% declaró que recibe el salario en efectivo, el 20% en forma mixta: en efectivo y vales, y el otro 20% está bancarizado, es decir, cobra por cajero automático. El salario se liquida en casi todos los casos, mensualmente. La retribución es por jornal y se establece todos los años en la mesa de negociación. Este jornal está calculado sobre la base de completar 4 bins de fruta (\$136,32/día).

temporada 2010/2011²⁰); si se cosecha más de esa cantidad, se comienza a pagar a destajo (productividad).

Cuadro IV.5.2

Existencia de contrato laboral

	%
Si	91,4
No	8,6
Total	(81) 100,0

Cuadro IV.5.3

Establecimiento del contrato laboral

	%
No Corresponde	2,5
Trabajador – intermediario	7,4
Trabajador - empresa /productor frutícola	85,2
Otra	4,9
Total	(81) 100,0

En cuanto a los descuentos que le realizan, el 95% de los trabajadores encuestados respondió que le descontaban jubilación y obra social; el 74% un valor correspondiente al sindicato, y el 60% afirmó que le descontaban el aporte solidario. El 35% respondió que al final de la cosecha recibió un premio, entre las razones se mencionan: dinero extra por productividad, buen comportamiento, presentismo y el pasaje de regreso.

IV.2. Los empleadores (chacareros y empresarios frutícolas) que contratan trabajadores mediante intermediación laboral

2.1. Caracterización socioeconómica de los productores/empresas frutícolas

2.1.1. Tipo de explotaciones, chacra o empresa

En el Alto Valle y Valle Medio se realizó un total de 15 encuestas a empresas y productores que poseen predios productivos en Allen y Chimpay, y que resuelven tareas culturales con trabajadores que llegan a sus explotaciones a través de diferentes tipos de intermediación.

²⁰ De acuerdo a la información de UATRE, los salarios para la temporada 2010/2011 son: día de cosecha: \$92,61; Presentismo (10%) \$9,26; Permanencia (12%) \$23,35; Suma no remunerativa \$ 23,35 (Total \$ 136,32).

Los empleadores pueden agruparse por un lado, en aquellas empresas que poseen tierras para producción primaria además de empaque, frío y comercialización de fruta, y que contratan más de 100 trabajadores para las tareas temporarias de raleo y cosecha. Por otro, productores que sólo poseen producción primaria y que demandan menos de 25 asalariados transitorios.

De las 8 grandes empresas integradas (GEI) seleccionadas para la encuesta, 2 pertenecen a capitales internacionales y 6 a empresarios nacionales y/o regionales que poseen chacras tanto en el Valle Medio como en el Alto Valle. Por el contrario, los 7 productores entrevistados residen en Allen y tienen sus chacras en la zona rural de esa localidad, poseen vínculos contractuales con las empresas comercializadoras de fruta y presentan un nivel medio de adopción tecnológica e innovación productiva.

Todos están inscriptos en el Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios (RENSPA) y declaran establecer con sus trabajadores y trabajadoras el contrato de trabajo dentro del marco legal, además de exigir la libreta del RENATRE ante “constantes controles” y la necesidad de “certificar” calidad, según sus testimonios.

2.1.2. Identificación de la explotación agropecuaria y del productor / empresa

El 60% de los encuestados respondió que hace más de 10 años que tiene la chacra o que está trabajando en la empresa (gerentes, personal técnicos, e ingenieros agrónomos). Algo menos de la mitad (40%) de los empleadores encuestados corresponden al tipo jurídico “persona física”; y un 46,7% a “sociedades anónimas”. El 27% de las explotaciones agropecuarias (EAPs) que entraron en la muestra tienen menos de 20 ha; en el otro extremo, el 53,3% poseen más de 100 ha, de las cuales, cuatro de las explotaciones tienen más de 1000 ha.

Cuadro IV.2.1

Superficie de las explotaciones de los empleadores según rango-tamaño

Superficie en ha	Frecuencia
5 -20	4
20-50	1
50-100	2
Más de 100	8
Total	15

Al vincular el tipo jurídico del productor con el tamaño de la explotación, se observa que el 50% de las personas físicas se concentran en las pequeñas explotaciones, mientras que todas las sociedades anónimas corresponden a explotaciones de más 100 ha, es decir, grandes empresas frutícolas.

A su vez, los pequeños y medianos productores corresponden a la localidad de Allen; las grandes empresas integradas, las encontramos en ambas áreas de estudio, pero predominan en Chimpay, área de expansión frutícola reciente de carácter empresarial y donde los pequeños productores “chacareros” están muy pocos representados.

La totalidad de las EAPs están bajo el sistema de propiedad de la tierra, y de ese total, un 26,7%, también tiene tierras en arrendamiento que coinciden con las grandes empresas.

2.1.3. Características tecnológicas del monte frutal

En cuanto a las características tecnológicas del monte frutal, aproximadamente el 73% de los productores/empresas encuestados declaró tener entre las tres cuartas partes y la totalidad de la superficie de las EAPs implantadas con cultivos en espalderas (peras y manzanas), concentrándose en las explotaciones de más de 50 ha. En general, los montes frutales son nuevos, el 93,3% de los productores/empresas reconvirtió / reimplantó la totalidad o parte del monte frutal hace menos de 5 años.

Respecto del control de heladas, el 60% declaró que utiliza riego por aspersion y el resto se distribuye entre “calefactores” y “otros”, este último se refiere exclusivamente a riego por manto.

A excepción de un productor, el resto de los productores y gerentes de empresas (93,3%) respondieron que se encuentran implementando Buenas Prácticas Agrícolas (BPA): se trata de prácticas de manejo del proceso de producción frutícola asegurando inocuidad y calidad del producto. Teniendo en cuenta aquellos productores / empresas que implementan BPA, se observa que la mitad lo ha hecho durante los últimos 5 años. Esto está íntimamente vinculado con las mayores exigencias en calidad que demanda el mercado mundial para la comercialización de la fruta fresca, lo cual obliga a los productores a implementar dichas normas para mantenerse en el circuito productivo.

2.1.4. Nivel de integración

Todas las explotaciones de la muestra están inscritas en RENSPA.

El 67% de las empresas / productores están integrados verticalmente abarcando todos los eslabones de la cadena frutícola: producción primaria, empaque, frío y comercialización. Fundamentalmente se trata de las grandes empresas como Expofrut, Miele, Kleppe, Cervi, Salentein, entre otras. El 26,7% de los productores solamente se articula para la comercialización de la fruta. El porcentaje correspondiente a “Otro” se refiere a la vinculación frío – comercialización, y comercialización para mercado interno.

Los datos confirman que las explotaciones de más de 100 ha correspondientes a las grandes empresas integradas (GEI) son las que presentan valores de integración vertical más elevados, abarcando desde la producción primaria hasta la comercialización. En estos casos se trata de una integración vertical propiamente dicha, es decir por propiedad de todos los segmentos. En los pequeños y medianos productores predomina la agricultura contractual; dentro de este sector, los primeros son los que presentan los valores más altos de vinculación comercial (vía agricultura contractual), ya que venden su producción a las empresas comercializadoras (GEI) que se encargan del empaque, la conservación en frío y posterior puesta en el mercado internacional o nacional.

2.1.5. Empleo de mano de obra

De las 15 empresas / productores encuestadas, el 33,3% no registra mano de obra familiar, el resto de los informantes (66,7%) declara la participación de algún integrante de la familia que varía entre 1 y 6. Sin embargo, sólo 4 de estas explotaciones utilizan mano de obra familiar específicamente para el desarrollo de tareas agrarias directas; en general, realizan actividades de gestión (directores, gerentes, técnicos, entre otros) que no se adscriben dentro del término de trabajo familiar directo. En sólo 5 casos, aparece la mujer como ayuda familiar en la EAPs.

En relación a la mano de obra asalariada, todas las explotaciones salvo una, contrata mano de obra permanente. Obviamente el volumen del personal permanente depende del tamaño de la EAPs. De acuerdo a los datos obtenidos, hay un salto interesante entre aquellos que utilizan hasta 7 trabajadores permanentes (53,8%), más vinculados a pequeños/medianos productores frutícolas; y los que declararon desde 17 trabajadores a más de 100, relacionados con medianos a grandes productores y grandes empresas frutícolas. Al establecer la relación asalariado permanente por EAPs, se observa que el valor aumenta a partir de las 100 ha (109,7 permanentes

familiares y no familiares por EAPs) alejándose notoriamente del resto de los rangos tamaño.

En el cuadro IV.5.1, se puede analizar la relación personal transitorio / personal permanente (relación T/P) por tamaño de EAPs. Puede observarse que los valores más elevados corresponden a las explotaciones de menos de 10 ha (5,3) y de más de 100 ha (4,7). En el primer caso, se explica por la escasa presencia de mano de obra permanente en los pequeños productores (1,5 permanentes por EAPs) y la necesidad de contratar personal temporario para la recolección de la fruta (5 trabajadores transitorios por cada trabajador permanente). Por el contrario, las grandes explotaciones, además de requerir fuertes volúmenes de mano de obra transitoria, poseen una elevada relación de trabajadores permanentes por unidad agraria (107 trabajadores permanentes no familiares por EAPs).

Cuadro IV.5.1.

Mano de obra permanente y transitoria según tamaño de la explotación

Superficie	EAPS	Mano de obra familiar	Asalariados permanentes	Relación permanente / EAPs	Asalariados transitorios locales	Asalariados transitorios extralocales	Relación transitorio / permanente
0-10	2	2	1	1,5	5	11	5,3
10,1-25	2	4	6	5,0	6	14	2,0
25,1-50	1	2	3	5,0	2	7	1,8
50,1-100	2	5	13	9,0	15	29	2.4
100,1 y +	8	21	857	109,7	1.660	2.490	4,7
Total	15	34	880	60,9	1.688	2.551	4,6

En cuanto a la participación de las mujeres como asalariadas permanentes en el campo, se registra su presencia en 8 de las 15 empresas/productores encuestadas. En líneas generales los datos dan cuenta de una baja participación de las mismas, a excepción de tres de los casos, en los que se contabilizan entre 10 y 15 mujeres asalariadas permanentes. Las mujeres adquieren mayor relevancia en el trabajo de empaque de la fruta (clasificación y empaque).

De acuerdo a la información relevada, todas las EAPs, contratan personal transitorio para tareas como raleo, poda y fundamentalmente la cosecha. Al igual que en el caso anterior, existen fuertes diferencias en el volumen de la misma dependiendo del tamaño de las EAPs. De manera similar, el 46,7% de los casos contrata menos de 11 trabajadores locales. Luego se produce un salto que va desde 50 transitorios hasta 600 por explotación, lo cual indica la presencia de medianos/grandes productores y de empresas frutícolas.

Cuadro IV.5.2

Asalariados transitorios locales / regionales según empleador

Cantidad de asalariados transitorios locales por empleador	Cantidad de empleadores (empresas/productores)	% según rangos de cantidad de asalariados
2	3	46,6
3	1	
4	1	
5	1	
10	1	56,4
50	2	
60	1	
100	2	
300	1	
400	1	
600	1	100,0
Total	15	

Como en la categoría anterior, en este caso también es baja la participación de la mujer como asalariada transitoria local en tareas de campo como raleo y cosecha; aunque escasa, su presencia se identificó en 6 de las empresas/productores encuestados. Algo similar ocurre con la participación de asalariadas extrarregionales, observándose sólo en dos casos.

Cuadro IV.5.3

Asalariadas transitorias locales / regionales según empleador

Cantidad de asalariadas locales / regionales por empleador	Cantidad de empleadores (empresas/productores)
0	9
2	1
5	2
8	2
10	1
Total	15

Finalmente, el 40% de los empleadores contrata hasta 9 asalariados extrarregionales (migrantes estacionales), claramente corresponde a pequeños productores que en realidad cubren su demanda temporaria de mano de obra con transitorios locales. En el otro extremo, existen 7 empresas (46,7%) que contratan entre 100 y 1200 trabajadores extrarregionales. Son estos los casos que interesan fundamentalmente dado las diversas formas de intermediación que utilizan para lograr cubrir los requerimientos de trabajadores en época de cosecha.

Cuadro IV.5.4

Asalariados transitorios extrarregionales según empleador.

Cantidad de asalariados transitorios extrarregionales por empleador	Cantidad de empleadores (empresas/productores)	% según rangos de cantidad de asalariados
4	1	
6	1	
7	2	40,0
8	1	
9	1	
20	1	
40	1	13,3
100	1	
150	1	
200	2	46,7
300	2	
1200	1	
Total	15	100,0

Cuadro IV.5.5

Asalariadas transitorias extrarregionales según empleador

Cantidad asalariadas transitorias extrarregionales por empleador	Cantidad de empleadores (empresas/productores)
0	13
5	1
5	1
Total	15

Las tareas para las que las empresas / productores contratan trabajadores transitorios son la poda, el raleo y la cosecha.

Poda²¹: la contratación según el tipo de productor o empresa va desde 2 asalariados transitorios hasta 400. El tiempo de contratación varía entre 1 y más de tres meses, pero la mitad de los casos relevados, contrata entre 2 y 3 meses.

Raleo²²: de las encuestas se desprende que dos productores no contratan trabajadores transitorios para esta tarea. El resto varía de entre 2 hasta 400

²¹ La poda "consiste en la extracción de ramas vegetativas a los efectos de darle a la planta la arquitectura adecuada para el soporte del peso de los frutos, la entrada de luz y la realización de labores culturales y de cosecha en forma adecuada. Todo esto se define como poda de formación". Además está "la poda de fructificación que consisten lograr un crecimiento equilibrado entre frutos y parte vegetativa mediante la remoción de ramas vegetativas asegurando el rendimiento sostenido de la producción en las futuras cosechas". (Bonifacio, 1996: 248)

²² El raleo "consiste en extraer en forma manual o química los frutos excesivos de la planta a los efectos de dejar una densidad adecuada de ellos que permita lograr un buen tamaño, evitar deformaciones, evitar

asalariados. De los productores/empresas que contratan personal transitorio para el raleo, el 40 % lo hace por aproximadamente un mes.

Cosecha²³: es la actividad que demanda mayor cantidad de trabajadores. Esta situación se traduce en los datos que arrojan las encuestas. Los productores más chicos contratan menor cantidad de asalariados transitorios, las grandes empresas presentan una fuerte demanda de mano de obra para cubrir la cosecha, variando la cantidad desde 4 hasta 1.500 asalariados transitorios. El 53,3% contrata entre 90 y más trabajadores. En sólo tres de las empresas encuestadas se observa la participación de la mujer en la tarea de cosecha (25 asalariadas transitorias frente a 1500 cosechadores) lo cual refleja la masculinización de este trabajo como criterio de selección de las empresas. El 86,7% contrata personal transitorio para la cosecha por 3 meses y más.

Cuadro IV.5.6

Asalariados transitorios para la PODA según empleador

Cantidad de asalariados transitorios	Cantidad de empleadores (empresas/productores)
2	4
3	2
15	1
30	1
50	1
100	3
150	1
190	1
300	1
Total	15

el debilitamiento y posterior caída de los frutos y asegurar la perpetuidad de la producción en cosechas futuras” (Bonifacio, 1996: 249). Esta tarea se realiza durante los meses de octubre y noviembre.

²³ La cosecha “consiste en la extracción de frutos en forma manual mediante un movimiento de giro de la mano, tomando el fruto con la palma, y efectuando una torsión en el pedúnculo, ayudándose con el pulgar y el índice. para esta tarea es necesario el uso de escalera depositando los frutos en un bolsón cosechero con bordes acondicionados en tela. El contenido de estos bolsones es depositado luego por los mismos cosecheros en bins, que son cajones de manera con capacidad de 350kg de fruta”. (Bonifacio, 1996: 250)

Cuadro IV.5.7

Asalariados transitorios para el RALEO según empleador

Cantidad de asalariados transitorios	Cantidad de empleadores (empresas/productores)
0	2
2	1
3	3
15	1
30	1
45	1
60	1
150	1
200	1
300	2
400	1
Total	15

Cuadro IV.5.8

Asalariados transitorios para la COSECHA por empleador

Cantidad de asalariados transitorios	Cantidad de empleadores (empresas/productores)
4	1
6	1
7	1
8	1
12	1
16	1
25	1
90	1
100	1
200	1
300	2
500	1
600	1
1500	1
Total	15

Asalariadas transitorias para la COSECHA según empleador

Cantidad de asalariadas transitorias	Cantidad de empleadores (empresas/productores)
0	12
2	1
8	1
15	1
Total	15

2.1.6. Modalidad de contratación de la mano de obra transitoria

En cuanto a la intermediación, el 46,7% de las empresas/productores se vincula con los intermediarios a partir de los mismos trabajadores; el 33,3% a partir de los transportistas y el 20% con “Otro”. En este último caso, se trata de situaciones diferenciales. En un caso, es el empaque quien le proporciona los trabajadores al productor; y en otro, se trata de una de las grandes firmas integradas, líder en la región, que contrata parte del personal transitorio extrarregional a través de empresas de servicios eventuales (tanto locales como de capitales extranjeros).

En cuanto al tipo de intermediario, el 53% declaró que se contacta con líderes y el 33% con transportistas. El resto, uno contrata los servicios de empresas de empleo eventual, y el otro utiliza los servicios de más de un intermediario.

Cuadro IV.6.1

Empleador por tipo de intermediario para la contratación de mano de obra

Tipo de intermediario	Frecuencia
Líderes/jefes de cuadrilla	8
Transportistas	5
Empresas de servicio	1
Más de uno	1
Total	15

Para el 53,3% de los casos, el intermediario mantiene una relación laboral con la empresa/productor frutícola en destino. Según las empresas/productores encuestados, el 80% de los intermediarios con los cuales se relacionan, reside en la provincia de Tucumán, principalmente de las localidades de Famaillá y Monteros.

Cuadro IV.6.2

Origen de los intermediarios

Origen	Frecuencia
Región del Alto Valle y Valles Medios	2
Tucumán	12
Santiago del Estero	1
Total	15

Al indagar sobre el origen de los trabajadores extarregionales que realizan las tareas temporarias, el 93% (14 casos) de las empresas/productores frutícolas encuestadas, señaló que contrata mano de obra procedente de Tucumán (localidades de Alderete, Tafí Viejo, Lules, Tucumán capital, Alto Verde, Famaillá, Monteros, Villa Chicligasta, Simoca), situación que da cuenta de la relevancia de este flujo migratorio. El 23 % del total de entrevistados (5 casos) confirmó la presencia de cosechadores santiagueños (Termas de Río Hondo, La Banda). Solo 3 de los empleadores (20%) hicieron referencia a mano de obra proveniente de otras provincias norteañas (Jujuy y Salta), y uno declaró de Entre Ríos. No se identificaron trabajadores migrantes de otras provincias argentinas ni de países limítrofes.

Del total de las empresas y productores encuestados, el 38,5% expresó recurrir a la figura del intermediario sólo para el reclutamiento de trabajadores transitorios; el 38,5% para servicios combinados de reclutamiento y transporte, y el 16 % exclusivamente por transporte.

La totalidad de los productores y representantes de empresas respondió afirmativamente respecto de la existencia de contrato laboral. En el 93,3% de los casos se establece entre la empresa/productor frutícola y el trabajador. Solo en un caso se estableció entre el intermediario y el trabajador (tercerización a través de empresas de servicios eventuales).

Cuadro IV.6.3

Servicios a cargo de los intermediarios según empleadores

Servicios a cargo	Intermediarios
Reclutamiento	5
Transporte	3
Reclutamiento y transporte	5
Total	13

En cuanto a la forma de retribución de los trabajadores asalariados con los cuales establecen una relación contractual, el 53,3% de las empresas/productores paga por destajo (por bins) y el resto por jornal y destajo. El salario, en todos los casos es mensual.

El 46,7% de los encuestados paga en efectivo el salario de los trabajadores. Se identificó que un 20% de productores/empresas frutícolas combina la retribución en efectivo y en vales. El resto está bancarizado.

Cuadro IV.6.4

Forma de pago a los trabajadores transitorios extrarregionales

Forma de pago	TTE
Por cajero	5
En efectivo	7
Combinación de dinero y vales	3
Total	15

El total de las empresas/productores realiza los aportes jubilatorios, obra social y sindicato; el 60% realiza el aporte para la ART, el 80% paga el aporte solidario²⁴ y el 13,3% declara "Otro" (seguro de sepelio) según respuesta de los empleadores.

Respecto a la tenencia de la libreta del RENATRE por parte del trabajador, la totalidad de los empleadores encuestados respondió afirmativamente, "es obligatorio", "me lo exigen", "para blanquear a los trabajadores", "por las BPA", son algunas de sus respuestas.

2.1.7. Aspectos habitacionales de la mano de obra transitoria en destino

Al indagar acerca de aspectos habitacionales, el 93,3% de las empresas y/o productores frutícolas declaró que les brinda la vivienda a los trabajadores extrarregionales.

El 86,7% de la mano de obra extrarregional reside en las mismas explotaciones, y en su mayoría se trata de gamelas y casa compartidas, tal como fuera declarado por los propios trabajadores al realizarles la encuesta.

²⁴ El aporte solidario es un descuento equivalente al descuento sindical que se les imputa a los trabajadores no afiliados a UATRE.

Cuadro IV.7.1

Prestación de la vivienda en destino por parte del empleador

Disponibilidad de vivienda	Empleadores
Le brinda la vivienda	14
Ni le brinda ni le asegura la vivienda	1
Total	15

Cuadro IV.7.2

Localización de la vivienda en destino

Localización de Vivienda	Empleadores
No corresponde	1
En la explotación / chacra	13
En pueblos	1
Total	15

En cuanto a las razones por las cuales la empresa o el productor brinda la vivienda, los encuestados expresaron: *“porque me lo exigen a mí”*; *“el año pasado fuimos multados, 80.000 pesos”*; *“es obligación del Ministerio de Trabajo”*; *“es obligación legal”*; *“lo exige el Ministerio, realiza inspecciones”*; *“lo necesito para certificar”*; *“Hay mucho control por buenas prácticas”*; *“para poder emplearlos en blanco”*. Estas respuestas ponen de manifiesto que la prestación de este servicio estaría más vinculado a exigencias externas (por ejemplo, certificación de BPA) que al cumplimiento de las obligaciones del empleador en cuanto a proveer condiciones adecuadas y suficientes e términos de seguridad e higiene (Ley 22.248/80) a aquellos trabajadores extrarregionales que son contratados para la recolección de su producción. De hecho, en los medios de comunicación regionales suelen escucharse declaraciones de los empleadores sobre el rol que el Estado debería cumplir en ese sentido, proponiendo alternativas como la construcción de planes de vivienda para los trabajadores migrantes estacionales, como externalización de costos.

2.2. Diferenciación de los empleadores que se relacionan con intermediarios

2.2.1. *Empresas frutícolas*

Las dos empresas que demandan mayores volúmenes de trabajadores son aquellas pertenecientes a capitales internacionales y que controlan más de 1.200 ha en

diferentes áreas de los valles frutícolas. Ambas poseen el 100% de su superficie implantada en espaldera, reconvierten su monte productivo periódicamente y muestran inversiones tecnológicas como el riego por aspersión para el control de heladas.

Una de ellas, S. (perteneciente a capitales holandeses), emplea 120 asalariados permanentes (de los cuales 15 son mujeres), 400 asalariados transitorios locales/regionales y 200 extra-regionales. El personal transitorio se distribuye por tarea: poda 190, raleo 300 y 600 para cosecha. Por su parte, E. (empresa transnacional de capitales belgas), contrata 300 trabajadores para poda, 400 para raleo, ascendiendo en cosecha a 1.500 asalariados empleados.

Tal como se analizó en la descripción correspondiente a intermediarios, varias de las redes están vinculadas a la demanda proveniente de estas dos empresas. Los gerentes de producción señalaron su vinculación con intermediarios para la resolución de reclutamiento y transporte de trabajadores, dada la imposibilidad de solucionar el raleo y la cosecha con los asalariados locales y regionales disponibles.

S. señala que tiene vinculación con un transportista de Tucumán, quien traslada a los trabajadores de esa provincia, sin que existan en sus chacras intermediarios que mantengan con la empresa algún tipo de vinculación. El transporte de los trabajadores es pagado por la empresa para llegar a los valles mientras que el de regreso es solventado por el trabajador. El alta a los trabajadores, los aportes y la vivienda quedan a cargo de la empresa.

La situación de E. es más compleja; recurre a diversas formas de intermediación que incluyen la contratación de empresas de servicios de trabajo eventual tanto locales como nacionales. Desde esa modalidad de tercerización, el contratista se hace cargo del reclutamiento, de la organización de cuadrillas, de los pagos a los trabajadores y de las bajas. Se “arregla” un precio por bins cosechado más elevado que el que la propia empresa E. paga a sus trabajadores,

“cada uno de esos trabajadores nos sale más caro pero tenemos garantías de contar con gente y también se garantiza la calidad de la mano de obra”. (Ingeniero agrónomo, Gral. Roca, 2011).

La relación con las empresas de contratación de personal (Agrocosecha, Adecco y Soluciones Agrícolas) ha sido conflictiva y, según expresó el entrevistado de E., si bien les aseguran la permanencia de la mano de obra, reclutan “a cualquiera”. Con Agrocosecha tuvieron inconvenientes en la explotación de Chimpay *porque trajeron gente “pendenciera”*. La empresa Adecco les brinda el servicio para el Establecimiento Curundú (Lamarque) porque allí necesitan muchos cosechadores.

Otra forma de reclutar trabajadores es a partir de la figura del "líder cabecilla". Algunos obreros rurales operan como referentes para reclutar gente en sus lugares de origen pero también pueden oficiar como organizadores de las cuadrillas y de la convivencia en las gamelas *"porque los respetan"*. A esos trabajadores, la empresa les pagan un "plus" que ronda los 200 o 300 pesos semanales siempre y cuando su cuadrilla realice la cosecha con la calidad exigida.

Finalmente, la empresa E. recurre a la intermediación del transportista, en este caso de origen tucumano, quien si bien es un agente *"responsable"*, no trae *"buenos trabajadores"* debido a la gran cantidad de personal que moviliza. Solo lo convocan cuando están muy apremiados por los tiempos de cosecha. Curiosamente, el entrevistado de E. resaltó que no tienen vinculación con cooperativas de trabajo porque *"no son verdaderas cooperativas"*.

Sobre el pago de pasajes, existen acuerdos específicos. En general la empresa no se hace cargo de los pasajes de ida y de vuelta. Solo se hace una consideración en casos particulares: por ejemplo si se quedan a cosechar variedades tardías. Sin embargo, este año pagaron pasajes en colectivos de línea porque,

"la provincia de Tucumán tenía problemas financieros para despachar los colectivos y ellos necesitaban la mano de obra el 2 de enero".

El pago a los trabajadores es por jornal y por bins. En líneas generales, no les permiten hacer más de 4 bins diarios porque se vería afectada la calidad de la fruta. Estas exigencias de calidad (tamaño y color) inciden negativamente en la productividad de los asalariados, y por ende, en sus salarios, a pesar de ello *"todavía les conviene (a los trabajadores) venir al valle"*.

Sobre las políticas públicas, el encuestado opina que

"preferiría que no hubiera políticas públicas tendientes a controlar la intermediación porque se trata de una actividad de privados".

Se sugiere la firma de acuerdos entre provincias para facilitar y costear el traslado de trabajadores, y que los esfuerzos del Estado se orienten a posibilitar la reconversión de los montes de los productores primarios para mejorar la calidad de la fruta. Resalta la vigencia de una resolución de la Comisión de Trabajo Agrario sobre condiciones de vivienda de los trabajadores transitorios con la cual tienen que cumplir en su carácter de empleadores, comenta que *"si supieran cómo viven en sus lugares de origen, no exigirían tanto"*. Se enfatiza que para la empresa es muy costoso cumplir con esos requerimientos,

“nos exigen que les paguemos la comida, que instalemos comedores y que les demos un teléfono celular cada 15 personas”.

La variedad de intermediarios utilizada por la empresa E., es justificada por el entrevistado debido a la escasez de mano de mano local para la realización de esas tareas, y manifiesta que no observa desventajas sino sólo riesgos, como la llegada de trabajadores sin experiencias o “pendencieros”.

Razones similares son sostenidas por el gerente de producción de S., aunque en este caso se destaca el accionar de capataces locales que reclutan trabajadores locales/regionales. De igual manera, se considera muy positiva la intervención de los municipios o de organismos públicos, para satisfacer las necesidades de trabajadores calificados o capacitados, aunque se plantea como una mejor alternativa la combinación entre actores privados (intermediarios) y el Estado.

Actualmente son las grandes empresas integradas las que más se benefician del pasaje subsidiado por el gobierno de Tucumán para el traslado de los trabajadores. De las ocho GEI encuestadas, seis contestaron que utilizan esta forma de transporte. Respecto de las otras dos empresas, una declaró que son los mismos trabajadores quienes asumen el costo del traslado, y la otra comentó que asume el pasaje del personal temporario como un costo laboral. Para el regreso, el pago del transporte suele funcionar como un mecanismo disciplinador: aquellos trabajadores que cumplieron con sus tareas pueden acceder al pago del transporte por parte del empleador.

En estas grandes empresas varía sensiblemente la cantidad de trabajadores convocados para la cosecha, pero todas recurren a intermediarios: dos de ellas sostienen una vinculación con el transportista El Tucumanito, tres con líderes y una combina el servicio del transportista, de formas de tercerización y de los contactos con el gobierno tucumano. Las tres empresas que declaran utilizar los servicios de los líderes/cuadrilleros, luego mantienen a estas figuras en una relación laboral dentro de las chacras.

En todos los casos se pone de manifiesto la necesidad de recurrir a diferentes formas de intermediación como mecanismo para cubrir los fuertes requerimientos de mano de obra durante la temporada, debido a la falta de trabajadores locales. Observan positivamente, aunque con matices, las iniciativas de organización y gestión de trabajadores estacionales por parte de los municipios de las áreas de origen.

2.2.2. Productores frutícolas no integrados “chacareros”

En el trabajo de campo llevado a cabo en la zona rural de Allen se encuestaron a 7 productores, cuyas explotaciones oscilan entre 60 y 5 ha. Si bien presentan variaciones en la demanda de asalariados, pueden describirse algunas tendencias generales. De los siete productores, cinco declaran vincularse con intermediarios de tipo “líder cuadrillero” que luego permanecen en destino como cosechadores y/o capataces. La relevancia de esta figura se ha repetido, tal como fuera señalado, como primordial también en las explotaciones relacionadas a empresas. Los intermediarios de tipo transportistas (dos casos) le siguen en importancia, no registrándose la presencia de contratistas (tercerización). Las tareas que realizan los intermediarios, son de reclutamiento, de transporte y de reclutamiento y transporte.

En el caso de Allen, la figura del intermediario asume características en algunos aspectos similares a las de las zonas nuevas, y en otros, aparecen especificidades propias de una zona donde predomina la pequeña y mediana producción. En las pequeñas explotaciones opera con frecuencia la figura del trabajador “líder”, que se consolida como contacto entre el productor y otros trabajadores posibles (dependiendo las necesidades de trabajo de cada año), y que realiza trabajos a la par de sus compañeros durante las tareas en chacra.

En esta dinámica, los productores suelen identificar a un trabajador más dispuesto a continuar con la relación laboral, y a asegurarle una determinada cantidad de personal para la temporada siguiente, por sus contactos y buena relación con sus pares, así como con el productor. Muchas de las veces este trabajador vuelve a su lugar de origen, y es contactado por el productor días antes de que comience la cosecha en el Valle. No obstante se identificaron casos en los que los trabajadores “líderes” permanecen durante todo el año en las explotaciones bajo la figura de “permanentes discontinuos”. Estos “líderes”, refuerzan las tareas de los permanentes locales o del productor durante todo el ciclo productivo (poda, raleo) y cumplen la función de reclutamiento de mano de obra transitoria extra-regional a través de redes parentales y de conocidos en origen. Esta relación laboral suele consolidarse en el tiempo y, cuando se produce la ruptura de la misma, el productor tiende a repetir la dinámica con otro trabajador líder identificado. En algunos casos esta modalidad es combinada con la contratación directa de trabajadores migrantes en lugar de destino.

En cuanto al pago de pasajes para la llegada de los transitorios extrarregionales, del total de productores/empresas, el 53% (8) señaló que el costo es asumido por el gobierno de Tucumán, el 33,3% (5) que el pasaje es financiado por el trabajador, y el

resto (2) por la empresa/productor. Mientras que para el caso del regreso, 8 declararon que el pasaje es asumido por el trabajador y 5 respondieron que es el empleador quien se hace cargo. El beneficio del pasaje subsidiado solo es obtenido por los trabajadores que residen en Tucumán. Los cosecheros provenientes de otras provincias como Santiago del Estero, se ven excluidos del mismo.

2.3. Razones por las que recurre a intermediación y percepciones de la función de la misma

Al indagar acerca de las percepciones de los empleadores sobre las razones por las cuales se recurre a intermediarios, los entrevistados plantean respuestas que no son excluyentes:

- Falta de mano de obra local: el 92% de los encuestados.
- Organización del trabajo: 15%.
- Problemas de sindicalización (1 caso): 8%.

Entre las **ventajas** de reclutar, organizar y trasladar trabajadores a través de formas de intermediación se mencionan la necesidad de

- garantizar *“mano de obra que sepa trabajar”, “el tipo de trabajadores que nosotros necesitamos. Si no estuvieran se perdería la cosecha”, “trabajadores en momentos en que en el Valle no basta con los trabajadores locales”, “la falta de mano de obra local”.*
- contratar *“trabajadores con ganas de trabajar”, “trabajadores que vengan a trabajar y cumplan”. “buena gente”.*
- facilitar que la *“gente llegue a las explotaciones”, “la llegada de cantidad de trabajadores”. “que se hagan cargo de los trabajadores que traen”. “la resolución de tener trabajadores para la cosecha. La gente de acá no trabaja”.*

La mayoría de las empresas/productores (75%) afirma que siempre recurren a los mismos intermediarios:

“Desde hace 5 años aproximadamente, porque traen buena gente”

“Desde hace unos años contactamos a este trabajador y resultó conveniente para todos”

“El Tucumanito soluciona el transporte acá”.

“Es mejor disponer de los contactos entre los trabajadores”.

“Este año existieron problemas para conseguir gente. Tuvieron que buscar en Jujuy”.

“Hace muchos años el “Tucumanito” trae la gente a trabajar acá”

“Porque cubren la falta de mano de obra que padece el valle”

“Porque entre ellos se conocen mejor”

En cuanto a las **desventajas**, se recibieron las siguientes respuestas:

“A fin de reclutar, traen gente que no quiere trabajar. La empresa se hace cargo del transporte y luego se van a otra empresa”. “Vienen de turismo”

“A veces viene con la familia y eso nos trae problemas por los menores”

“Hay que asegurarles la vivienda, recibirlos en las condiciones que vienen, que no son buenas”

“Inseguridad en caso de accidentes”.

“Ninguna”. “Ninguna, si no vinieran sería trágico”. “No encuentra”. “No reconoce desventajas”.

“Por ahí viene algún descarriado y trae problemas”.

“Que a veces los trabajadores llegan poco capacitados y cosechan mal”

Las empresas observan con cierta reticencia las posibilidades de la organización y gestión de la mano de obra sólo desde el Estado, por temor a que se politice y se *“llene de vagos”*, además porque la fruticultura es *“una actividad privada”*. Por otro lado, sobre la pregunta de si los municipios (de origen) deben funcionar como intermediarios, se resalta la necesidad de regulación del trabajo temporario y que los trabajadores sean capacitados para que no lleguen trabajadores *“sin control de antecedentes”*.

Respecto a su percepción de si consideran que los municipios de origen de los trabajadores migrantes estacionales tengan una función de intermediación, las respuestas por el “si” o por el “no” tienen un peso similar.

Cuadro IV.3.1

Intermediación de municipios de origen de los trabajadores según empresas / productores

Intermediación del municipio	Empleadores
Si	7
No	7
no responde	1
Total	15

Se acompañan algunos testimonios acerca de las tareas de intermediación que debería asumir el municipio:

“Buscar trabajadores calificados o capacitados”

“Combatir el trabajo en negro”

“Control de antecedentes (penales)”

“Creo que más allá de los cursos de capacitación que hacen deberían organizar los circuitos”

“Hacerse cargo de su salud, mejorar su forma de vida”

“No les dan bolilla, no sirve para nada lo que viene de la política”.

“Regularía la llegada y tal vez la estadía”

“Ya lo hacen. Traen gente para trabajar”.

Los comentarios acerca de cómo verían el reemplazo de los actuales intermediarios por servicios de organismos públicos o del Estado, son los siguientes:

“Bien, me interesaría que se hiciera algo más previsible y organizado”

“Creo que el Estado más que organizar a los trabajadores, debería enseñar a trabajar a los del Valle”.

“Deseable”

“Donde interviene el Estado o sindicato no es positivo. Hay que dejar que se arreglen las personas mismas sola”

“Lo vería muy bien”

“Mal. Lo considero negativo. Así nos organizamos bien”.

“No estoy de acuerdo, por la burocracia”.

“No hay que reemplazar a ninguna, no dan a vasto los que traen gente”.

“No sé si algo así funcionaría”

“No tendría que estar sólo en manos del Estado. Combinar intermediarios y Estado”

“Podría entorpecer la llegada de los trabajadores. Se metería la política”

“Positivo. Habría más control”

“Sería problemático porque la cosecha tiene sus tiempos, y la política puede jugar en contra”.

El 67% no estaría de acuerdo con la creación de bolsas de trabajo a cargo de organizaciones sindicales o municipales.

“Así estamos medianamente bien organizados”.

“No creo que sirvan de mucho. Los muchachos se organizan bien así”

“No le veo utilidad”.

“Nunca generan cosas positivas. Hacen huelgas. El que sabe trabajar no necesita que lo defiendan”.

“Parece que este gobierno tiene buenas intenciones para con los pequeños productores”. “Facilitarnos la búsqueda de trabajo y costos”.

“Porque es una actividad privada”.

“Porque habría “punterismo”.

“Porque los trabajadores no alcanzan”

“Porque siempre faltan trabajadores”

“Sería una forma de organizar y mejorar la calidad del trabajo”

“Siempre que no impliquen más costos para los productores...”

“Todo lo que organizan los sindicatos trae más vagos”.

Cuadro IV.3.2

Opinión acerca de creación de bolsas de trabajo municipal o sindical

Creación de bolsas de trabajo	Empleadores
Si	5
No	10
Total	15

IV.3. Los intermediarios regionales y extrarregionales: tipos y función

En este acápite se analizan los resultados de las encuestas aplicadas a intermediarios realizadas tanto en áreas de origen de los trabajadores estacionales migrantes (provincias de Tucumán y Santiago del Estero) como de destino (Alto Valle y Valle Medio, norte de la Patagonia)

3.1. Modalidad de reclutamiento:

De acuerdo a los datos de las encuestas, el 40% de los intermediarios recluta a los trabajadores mediante redes parentales y amicales. En menor medida, aparecen contactos directos de los trabajadores con el propio intermediario o a través de organismos públicos o sindicales (26,6%). Esta última forma se refiere casi exclusivamente a los trabajadores tucumanos, provincia donde el Gobierno implementó a partir del año 2005, el Programa de Movilidad de los Trabajadores Migrantes Estacionales Agrarios que proporciona el traslado gratuito de los mismos hacia las regiones receptoras (Ley 7.472 y modificatoria Ley 7.662/05). El resto de las formas de reclutamiento se realizan por medio de avisos en la radio, contacto con transportistas y otro intermediario u otras modalidades.

El tiempo de convocatoria de los trabajadores por parte de los intermediarios oscila principalmente entre 1 semana y 15 días (53,3%), y entre 15 días y 1 mes (30%).

Cuadro IV1.1

Tiempo de antelación de convocatoria de trabajadores estacionales migrantes según intermediarios

Tiempo de antelación de convocatoria	%
No Convoca	10,0
< de 1 semana	3,3
Entre 1 semana y 15 días	53,3
15 días y 1 mes	30,0
> de 1 mes	3,3
Total	(30)100,0

Cuadro IV1.2

Modalidad de convocatoria de trabajadores estacionales migrantes según intermediarios

Modalidad de convocatoria	%
Radio	13,3
Diarios regionales	6,7
Teléfono	30,0
Difusión impresa en organismos públicos, sindicales, asociaciones	3,3
Redes informales "boca a boca"	16,7
Otros	30,0
Total	(30) 100,0

Los intermediarios se comunican telefónicamente con los trabajadores (30%), mediante avisos en la radio y en diarios regionales (20%), y a través de redes informales conocidas como el "boca a boca" (16,7%) entre las más importantes.

En relación a la modalidad de desplazamiento de la mano de obra migrante por parte de los intermediarios, las empresas de transportes particulares son las que aparecen como más relevantes (33,3%), representan además una de las formas de intermediación que funcionan en el circuito frutícola desde hace muchos años no sólo trasladando al personal temporario sino también reclutando trabajadores. Le sigue en importancia el transporte subsidiado del Gobierno de Tucumán con un 23%, pero como ya se mencionó, se trasladan solo trabajadores residentes en dicha Provincia; el alto porcentaje estaría a su vez, dando cuenta de la relevancia del flujo de migrantes de ese origen hacia la cosecha de peras y manzanas del norte de la Patagonia. Un 20% se traslada por medio de transporte público de línea. Finalmente, el 23% de los trabajadores se desplaza a las áreas de destino a través de transporte puesto por el intermediario o las empresas y productores, en estos casos, pueden utilizar medios de transportes de línea o particulares.

Cuadro IV1.3

Modalidad de desplazamiento de los trabajadores estacionales migrantes según intermediarios

Modalidad de desplazamiento	%
Transporte a cargo de intermediario	13,3
Transporte privado "transportista"	33,3
Transporte público de "línea"	20,0
Transporte del Gobierno	23,3
Transporte puesto por la empresa / productor contratante	10,0
Total	(30) 100,0

3.2. Volumen de trabajadores involucrados

Es interesante conocer el volumen de trabajadores que se desplazan a partir de alguna de las formas de intermediación. La mayoría de los intermediarios recluta más de 50 trabajadores cada temporada. El 43% realiza menos de dos viajes, el 26% realiza más de 5 viajes y un 20% entre 2 y 5 viajes. Solamente en la provincia de Tucumán, para fines de enero de 2011, se habían desplazado cerca de 12.000 trabajadores (150 viajes realizados a través del gobierno provincial y 57 viajes declarados por una empresa de transporte particular). Es interesante resaltar el comentario realizado por el Secretario de Trabajo de esa Provincia (2011): *“se estiman unas 3000 personas más en Tucumán que van a Río Negro y Neuquén”*, lo cual estaría confirmando el aumento del flujo migratorio hacia la región.

Si se calcula que por cada viaje se trasladan entre 55 y 60 trabajadores, el resultado pone de manifiesto la cantidad de trabajadores migrantes estacionales que se desplazan desde sus lugares de residencia (Tucumán y Santiago del Estero, en menor medida, Salta Jujuy, Chaco, Entre Ríos) hacia el norte de la Patagonia. De acuerdo a fuentes oficiales y privadas, serían entre 20.000 y 25.000 los trabajadores que se movilizan hacia la región. Es necesario aclarar, que durante la última temporada (2010/2011), hubo un importante retraso en el inicio del traslado de los cosecheros que pudo haber repercutido en la disminución de la cantidad de viajes y por ende de trabajadores. Dicho retraso se debió a cortes de rutas y movilización de los trabajadores en el marco de los conflictos existentes en la región frutícola y encabezados por UATRE por demandas salariales.

3.3. Contratación de los trabajadores

El 90% de los intermediarios declara que los trabajadores tienen contrato de trabajo. En la mayoría de los casos, el contrato se establece entre la empresa/ productor frutícola y el trabajador (73,3%). Apenas un 13,3% se realiza entre intermediario y trabajador, y un 6,7% entre intermediario y empresa/productor, ambas situaciones corresponden a procesos de tercerización de mano de obra (empresas de servicios de trabajo eventual). El tiempo de contratación depende de la tarea, en general, para la cosecha, es de 3 meses y para el raleo de un mes y medio.

En el 83,3% de los casos, es la empresa o el productor frutícola quien paga el salario de los trabajadores contratados; solo en un 17%, se hace cargo el intermediario, confirmando lo señalado en el párrafo anterior.

Cuadro IV.3.1.

Responsable del pago de los salarios según tipo de actor

Responsable del pago	%
Intermediario	16,7
Empresa / productor	83,3
Total	(30) 100,0

Teniendo en cuenta los datos anteriores (que señalan entre quienes se establecen los contratos laborales y quien paga el salario), se puede afirmar que predomina en la actividad frutícola la relación contractual directa entre empleador-empleado o patrón-asalariado. Esto estaría indicando, que la gestión de la mano de obra a través de empresas de servicios (tercerización) es todavía de poca importancia, a diferencia de otras producciones como el limón.

Si el que paga los salarios es el intermediario, éste es quien formaliza la relación con la empresa/productor frutícola. En general, y de acuerdo a los testimonios de las empresas de servicios eventuales, se factura por el servicio integral de mano de obra para la cosecha, lo cual implica salarios de los trabajadores, gastos de transporte, gastos de administración/gestión, beneficios/ganancia empresariales, altas y beneficios sociales del personal. En uno de los casos, se declara que se factura a la Empresa / productor por bines cosechados.

Si es la empresa o productor quien paga el salario, se indaga acerca de qué beneficios recibe el intermediario por los servicios prestados. Esto depende de qué tipo de intermediario represente. Si es líder, puede ser que reciba por parte de la empresa o productor frutícola, un monto fijo según cantidad de trabajadores reclutados, un

porcentaje por trabajador, un salario extra al final de la temporada, o un salario diferencial durante la temporada (por ejemplo como jefe de cuadrilla o capataz).

Una variación que responde a una modalidad de agricultura contractual con mayor subordinación de los productores tiene que ver con la entrega de insumos por las GEI además de la compra de la producción de acuerdo a determinados patrones, sino que puede ocurrir que la empresa también le brinde a los chacareros la mano de obra migrante necesaria para la cosecha. La relación laboral y contractual y la forma de intermediación para el reclutamiento de mano de obra queda a cargo de la empresa.

Cuadro IV.3.1.

Retribución por los servicios de intermediación

Servicios de intermediación	Retribución
No Corresponde	13,3
Un porcentaje por trabajador	13,3
Un monto fijo según cantidad de trabajadores	23,4
Un salario extra en temporada	20,0
Otras formas*	16,7
No recibe	13,3
Total	(30) 100,0

* Incluye: pasaje de regreso o descuentos en el pasaje, un premio al final de la temporada, formas correspondientes a líderes/cuadrilleros. También se suman el pago efectuado a una empresa de servicios eventuales de capitales extranjeros (calculado mediante un coeficiente según gastos y beneficios) y una empresa de servicios local a quienes las firmas frutícolas repagan por bins cosechado.

En el caso de los transportistas su ganancia se fija entre el precio del pasaje menos los gastos de traslado (deterioro del vehículo, salario del chofer, combustible). El “no corresponde”, estar relacionado con la intermediación gubernamental/sindical, en la medida que supone un servicio de transporte gratuito y subsidiado por parte del Estado nacional y que por lo tanto, no implica intercambio económico.

En cuanto a la forma de pago y remuneración, aparece un 66,7 por ciento de “no corresponde”, esto está vinculado al hecho que la mayor parte de los intermediarios no paga el salario. En general, el sistema de bancarización salarial se observa en las empresas de servicios eventuales, como es el caso de ADECCO.

La mayor parte de los intermediarios respondió que no brinda la vivienda (83,3%). Testimonios de informantes claves y de trabajadores, dan cuenta que en ocasiones, cuando los migrantes no arriban con trabajo asegurado, algunos intermediarios suelen brindar el servicio de vivienda temporariamente hasta que el trabajador sea contratado por algún productor o empresa.

IV.4 Tipos y variaciones en la intermediación

Como hemos mencionado en el punto III, 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 se constituye en 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, 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 pero también porque su función se habría ampliado, abarcando no solo el reclutamiento sino también la organización en origen y destino, el traslado de trabajadores que debe estar garantizado desde distintos actores sociales de “aquí y de allá”. Es decir, toda la logística que implica la gestión del proceso migratorio estacional. 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 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, por lo menos hasta las últimas semanas de enero cuando los medios de comunicación denuncian situaciones de precariedad laboral y se inician acciones de la justicia, especialmente en 2011).

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.

4.1. Tipos de intermediarios y encadenamientos

Teniendo en cuenta las tipologías de intermediación construidas y expuestas en trabajos anteriores del GESA y en función de los hallazgos empíricos recientes, se presenta una reelaboración de las mismas de acuerdo a los nuevos rasgos identificados en este estudio y las vinculaciones que se establecen entre ellos. Esta nueva tipología se completa con la información proveniente de las encuestas a trabajadores estacionales migrantes y a empresas/ productores que los contratan.

Como diferenciación entre las áreas seleccionadas, podemos mencionar que en el caso de Chimpay, la localización de grandes empresas marca una diferencia sustancial en la utilización de las formas de intermediación por el volumen de mano de obra que requieren. En esta región, la participación de productores frutícolas (chacareros) en la contratación de mano de obra migrante no es relevante. Por el contrario, la estructura agraria de Allen se caracteriza por una importante presencia de pequeños y medianos productores y de algunas grandes empresas que también se han localizado en Chimpay. Esta situación plantea diferencias interesantes entre ambas zonas en el volumen y en las modalidades de contratación de trabajadores golondrinas.

A partir de la información recabada en la instancia de entrevistas a intermediarios, emergen nuevas combinaciones entre las figuras de intermediación identificadas. Si bien los tipos “puros” identificados en la tipología inicial para reducir la complejidad del fenómeno, siguen teniendo valor explicativo, los emergentes del trabajo 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.

En términos generales podemos diferenciar dos grupos de intermediarios. Por un lado aquellos que median en la relación laboral, es decir, en el acceso en el trabajo y/o gestión del empleo (líderes, cabecillas, cuadrilleros, transportistas y referentes estatales y sindicales). Por otro lado, los intermediarios que actúan como contratistas estableciendo el vínculo contractual, lo que se denomina tercerización del empleo (cooperativas de trabajo, empresas de servicios eventuales y de recursos humanos). A continuación se describen cada una de las modalidades de intermediación.

4.1.1. Los denominados “líderes”, “cuadrilleros”, “cabecillas”.

Del total de encuestas realizadas a intermediarios (30), 17 casos corresponden a este tipo de figura. Uno de los encuestados es originario de Río Negro, 1 de Jujuy, 9 de Tucumán y 6 de Santiago del Estero, insertándose el 100% en la actividad como enganchador-cuadrillero desde su experiencia de trabajador rural en la fruticultura y a partir de los vínculos de “confianza” establecidos con diferentes agentes sociales o entidades públicas o privadas que demandan sus servicios.

Si bien los encuestados denominan indistintamente al “líder”, “enganchador” “cuadrillero”, “cabecilla”, de acuerdo a las funciones que desempeñan, podemos reconstruir las incumbencias de cada uno diferenciando:

- *Líder-enganchador*: sólo recluta trabajadores en áreas de origen.
- *Líder-cabecilla*: recluta y se traslada como un trabajador más.
- *Líder-cuadrillero*: recluta y organiza el trabajo en destino en carácter de capataz.

Los líderes identificados pertenecen indistintamente a los tres tipos de redes que los vincula directamente con el pedido y armado de listados para empresas o pequeños productores, organismos sindicales y del Estado, y transportistas.

4.1.1.1. El líder vinculado a la empresa/productor

Al primer tipo de red, en la que el líder es contactado directamente por las empleadoras de mano de obra, pertenece el 70% de los líderes encuestados. Los 12 casos identificados son hombres con experiencia en trabajo rural en la zona, 8 relacionados a empresas agroexportadoras y 4 a productores no integrados.

“Coordino 50 trabajadores desde hace 15 años. Organizo uno o dos viajes, depende de la temporada. Con lo que más anduve fue con 130 pero de una sola vez. (...) Se trata de llevar gente que se adapte al grupo. Casi siempre se trata de que viajen los mismos, pero en general, hay entre 5 y 10 nuevos porque alguno puede decir ‘esta temporada no voy’ y es reemplazado. Los voy seleccionado según vayan llegando primero” (cuadrillero, Forres, Santiago del Estero, 2011)

Antes de iniciarse cada temporada, las empresas o chacareros se comunican directamente con los líderes para coordinar el reclutamiento y traslado de los trabajadores. Estos, a su vez, se contactan con el transportista o bien, como suele ocurrir en Tucumán, con el sindicato si el traslado está a cargo de la Provincia.

“La empresa E... se pone en contacto telefónicamente unos días antes. Yo armo la lista y va a la empresa y luego, si todo está bien, me dicen que coordine con el T... (transportista). Siempre van con las exigencias de la empresa. Ellos me dicen la documentación, el documento, la libreta de RENATRE y el CUIL.” (Cuadrillero, Forres, Santiago del Estero, 2011)

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 nuevas altas y bajas de personal, aunque, tal como comentaban durante la encuesta: “la prioridad la tienen los que vienen siempre y saben trabajar”.

El total de los encuestados organiza listados que combinan el raleo (mes de octubre-noviembre) con la cosecha, trasladando volúmenes de trabajadores que oscilan entre los 10 y 20 (los 4 casos de enganchadores para pequeños productores y uno vinculado a agroexportadora), y más de 50 personas. Dos casos superan los 100 trabajadores trasladados.

Predomina la modalidad de reclutamiento a partir de las redes parentales y amicales. Un caso diferente es el del líder-enganchador de Río Negro quien señaló el diario regional como modalidad de reclutamiento de la mano de obra local; sin embargo, en el caso de los trabajadores del noroeste, los contacta telefónicamente.

En las situaciones de “baja” de trabajadores, sea porque el productor no lo llama o porque el trabajador no desea emplearse en la temporada, debe iniciar la búsqueda dentro y fuera de la región.

En las áreas de origen, junto a la organización de los listados, los líderes se ocupan de organizar carpetas con documentación de los trabajadores como las fotocopias de DNI, CUIL, un último recibo de haberes que certifique un vínculo laboral previo con la empresa frutícola y libreta del RENATRE. Estos últimos datos actúan en ciertas ocasiones como seleccionadores de trabajadores, junto a los listados de personal que la misma empresa frutícola les envía con los nombres que deben ubicar para realizar el raleo y/o la cosecha

“Yo llamo a los que están en los listados que me mandan las empresas, porque yo no sé si los que vinieron cumplieron con el trabajo, se portan bien, no tomaron (alcohol). Después siempre

piden más gente y ahí llamo por la radio avisando que se anoten". (líder-cabecilla tucumano, 2011)

En los casos de los líderes vinculados a empresas integradas, suelen asumir también el contacto y la resolución del traslado, así como la programación de las salidas de los grupos según las necesidades de la patronal. Una vez en la región, el líder puede cumplir la función de capataz temporario o jefe de cuadrilla (líder-cuadrillero) manteniendo la disciplina laboral y la calidad del trabajo.

"En Río Negro coordino el trabajo de campo, soy capataz. Por el servicio? es un premio al terminar". (líder-cuadrillero, Forres, Santiago del Estero, 2011)

En algunos casos existe toda una organización de coordinadores a partir de la cual se van formando varias cuadrillas de trabajadores con sus respectivos jefes "cabecillas" y se las trasladan a diferentes lugares según demandas, a la defloración del maíz en la provincia de Buenos Aires, a la cosecha de uva en Mendoza; a la fruta en Río Negro. Estos líderes se diferencian de los anteriores porque no suelen viajar con los trabajadores (líder-enganchador). Su tarea se concentra en las áreas de origen.

También se detectó el caso de "capataces de cuadrillas" (líder-cuadrillero), que trabajan para el reclutamiento de mano de obra de Empresas de Servicios de Recursos Humanos (ver en el acápite correspondiente).

Es interesante resaltar la identificación de referentes locales en las áreas de destino quienes en general están vinculados a la demanda de personal por parte de las Empresas y productores. Forman parte de esta compleja red de reclutamiento al contactar tanto a trabajadores que llegan a los valles fuera de algún "listado", sin trabajo previo, como a pequeños productores y empresas que requieren personal.

En un caso se trata de un delegado local de UATRE seccional Chimpay, quien ubica desde hace 6 años a los trabajadores migrantes que llegan a la entidad sindical sin trabajo. Arriban por medio de colectivos de línea y suelen hacerse cargo de su propio traslado desde Tucumán, Santiago del Estero y otras provincias norteañas. Las mismas empresas suelen avisarle de la necesidad de cosechadores. Una vez colocado en el establecimiento el trabajador es dado de alta en el RENATRE y firma el contrato con su empleador.

En la misma localidad, una trabajadora rural vinculada a una transportista tucumana, actúa desde hace 6 años "ubicando" trabajadores que llegan a su casa sin trabajo o con la intención de cambiar de patronal. Las posibilidades de conseguir trabajo se concentran en las grandes empresas de Valle Medio para las tareas de raleo y cosecha. En general arriban a través del gobierno de Tucumán y proceden de la localidad de

Famaillá donde reside la transportista. Además la contactan trabajadores de Termas de Río Hondo y Jujuy.

Un caso particular lo constituye el “maletero” de la terminal de ómnibus de larga distancia de una localidad del Alto Valle, a quien los productores dejan sus teléfonos frente a la necesidad de personal para levantar la cosecha. Desde hace 4 años el maletero facilita el contacto entre la patronal y los trabajadores que posean la libreta de RENATRE y llegan sin trabajo en colectivos de línea desde el Norte de nuestro país. En caso de concretarse la relación laboral, el maletero recibe de los productores una suma de dinero acordada informalmente (en un “arreglo” un chacarero le había pagado \$20 por “ubicar” a 4 trabajadores para la cosecha).

Por las características que asume esta intermediación se puede hablar de una categoría residual de enganchador no tipificado o emergente que hasta el momento sólo se ha observado en relación a los pequeños productores, quienes en general recurren a mano de obra local y presentan una escasa demanda de cosechadores.

4.1.1.2. El líder vinculado a los sindicatos o agentes estatales

Esta segunda red queda reflejada en las encuestas, en las que dos enganchadores reconocen trabajar uno para FOTIA y otro para un legislador tucumano. Esas redes, al igual que las anteriores, se basan en los contactos con parientes y allegados, pero la demanda responde a una organización sindical o del gobierno y no directamente a la patronal frutícola. Según las encuestas, 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 la redes amicales y parentales, como también en relaciones clientelares.

En las encuestas los enganchadores señalan que se inician en la tarea de intermediación por contacto con agentes del Estado (comisionados municipales, referentes partidarios de base) o de sindicatos, lo cual los diferencia de los líderes vinculados a las empresas o productores, en los que prima ese contacto. El pago por el servicio se arregla con la entidad sindical/gubernamental, generalmente por cambio de pasajes de regreso o dinero extra otorgado informalmente. La gestión de los transportes la controlan las entidades sindicales o municipales con fondos provenientes del gobierno de Tucumán. Los dos casos identificados anotan trabajadores que luego se emplean en empresas integradas.

4.1.1.3. El líder vinculado a transportistas

Una tercera red responde a los líderes que arman listados para las empresas que trasladan a los trabajadores migrantes. De las 16 encuestas realizadas a líderes sólo un caso corresponde a esta red y tiene como lugar de origen Tucumán.

Este líder-enganchador se inicia en la actividad por contactos con otros intermediarios. 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.

“Le busco gente a S..., este año junté 73. Hasta el año pasado fui con la gente, ahora ya no, no estoy bien. Los trabajadores son de por acá (Aguilares), de Quinteros, Río Seco, Amberes; la mayoría de aquí, yo los conozco a todos. Yo los anoto, le pido el documento pero cuando suben al colectivo se los devuelvo. Los junto en la casa y en un lugar los cargan, por ejemplo, en la plaza. K. pide también la libreta de RENATRE. No tengo orden de S... de tomar menores de edad. Van para S. para la cosecha, a veces para el raleo. Como los convoco?, pongo anuncios en la radio, vienen a mi casa. S... me paga 10 pesos por persona, pero me quedó debiendo. El año que viene pienso llamar directamente a la empresa, porque S. no cumple, no paga”. (líder-cuadrillero, Aguilares, Tucumán, 2011)

Tal como señala el encuestado, por sus servicios obtiene un pago realizado por la empresa de transporte. Al igual que otros líderes 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.

4.1.2. Transportistas

En el total de encuestas a intermediarios, se realizaron 3 a transportistas tucumanos. 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.

A continuación se realiza una síntesis de cada uno de esos perfiles.

4.1.2.1. Transportistas particulares.

Se analizan dos encuestas. El primer caso es una empresa de transporte que lleva más de 30 años realizando el traslado de los trabajadores transitorios entre las áreas de origen y destino. Se inicia en esta actividad en los años setenta.

“En el año 1973, un conocido me llevó a conocer el Alto Valle en una camioneta. Allí conocí a los patrones y empecé a tener pedidos. Al año siguiente arranqué con tres camiones, uno con acoplado. Iban 50 personas en el chasis. Arreglé el acoplado para poner el equipaje, les hicimos bancos y ellos ponían sus colchones para sentarse. En el medio, puse una madera a modo también de banco. Iban sentados espada con espalda. La gente no tenía para pagar y el patrón me pagaba a mí. Ahora van en colectivos nuevos, les hacemos una bodega especial

para que pongan todas sus cosas. Los llevamos a sus pueblos.”. (Transportista tucumano, 2011)

Al principio trasladaban trabajadores al Valle Medio para la cosecha del tomate. Hasta mediados de los años ochenta, llevaban para esta actividad unas 700 personas. Luego con la expansión de la actividad frutícola, comenzaron a abarcar no solo toda la zona del Valle Medio sino también el Alto Valle, llegando incluso hasta la zona de El Chañar en la provincia de Neuquén.

En la actualidad, el traslado se hace en modernas unidades de transporte que suelen observarse en la región rionegrina durante la época de cosecha. Tienen una oficina en la región para coordinar y organizar el trabajo durante la temporada. Se trata de una empresa familiar. Don J..., el padre, con el que inicia la actividad y en estos momentos está a cargo de la relación con los trabajadores, y su hijo, que se encarga de los contactos con las empresas y los productores frutícolas, desde la oficina localizada en Famaillá, Tucumán.

“Otras empresas? en Santa Lucia están O... y S... También M...S..., les cobra el boleto y era del gobierno”. (Transportista, Famaillá, Tucumán, 2011)

Este transportista trabaja principalmente con grandes empresas frutícolas como Expofrut, Zetone, Kleppe, Cervi, Moño Azul, entre las más importantes.

La segunda encuesta se realizó a una mujer que comienza a dedicarse recientemente al transporte de trabajadores transitorios migrantes. Surge a raíz de su actividad gremial (UATRE), coordinando localmente los viajes de trabajadores tucumanos en el marco de la Ley 7452/04 de la provincia de Tucumán (y su modificatoria la Ley 7.663/05), a partir de la cual el Estado brinda los medios necesarios para trasladar al personal con empleo transitorio, al lugar donde tengan asegurado un puesto de trabajo. El gobierno provincial sólo asegura el viaje hacia el destino laboral, mientras el regreso queda a cargo del propio trabajador o de la empresa/productor frutícola. En este contexto, y conociendo la necesidad de traslado hacia sus áreas de origen, comienza a organizar de manera particular los viajes de regreso. Pero además interviene en la búsqueda y gestión de fuentes de trabajo temporarias para los trabajadores tucumanos.

A diferencia del caso anterior, se relaciona con grandes empresas como Salentein, Moño Azul y Vía Fruta, pero también con “chacareros” chicos de Allen, y productores medianos de Villa Regina.

4.1.2.2. Transportistas contratados por el Gobierno de Tucumán.

Se realizó una encuesta a una empresa de viajes, que está en esta actividad desde hace 8 años, luego de su presentación a los llamados públicos de empresas de transportes provinciales 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, podemos citar a Flecha Bus, La Veloz del Norte, Transporte de Viajes Muñoz (de Monteros), entre otras.

"Desde hace 8 o 9 años realizamos viajes para el gobierno. Llevamos a Río Negro, los vamos dejando sobre la ruta, en los pueblos". (Transportista, Monteros, Tucumán, 2011)

Es interesante señalar, que además de realizar viajes particulares, también la empresa de don J.... suele realizar viajes hacia las áreas de destino en el marco del convenio realizado entre el gobierno de Tucumán y el gobierno de Río Negro. Esto permite advertir cómo se entrecruzan las funciones y los actores sociales en esta red de abastecimiento de mano de obra para actividades productivas que demandan mano de obra estacional.

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 colocación 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.

Las modalidades de convocatoria pueden variar, pero lo más común es que, antes de comenzar la temporada de cosecha, las empresas / productores se pongan en contacto telefónico con los transportistas para el traslado de aquellos trabajadores que ya hayan realizado temporadas anteriores, que además hayan sido eficientes y tenido un buen comportamiento. Se les solicita la cantidad y la fecha en que estos trabajadores deben estar en la región. Para ello, se pone en contacto con líderes zonales que son los responsables de organizar las cuadrillas.

"Para llevarlos, me llaman las empresas, me dicen 'voy a necesitar tantos en tal parte' y trato de completar con otra empresa. La empresa me da el nombre de los cuadrilleros". (Transportista, Famaillá, Tucumán, 2011)

Puede ocurrir también, que las empresas / productores frutícolas se pongan en contacto con los líderes que son los que se encargan de convocar a los trabajadores, y

estos a su vez se comunican con el transportista previamente acordado con aquellas, para organizar los viajes.

No solo las empresas frutícolas se contactan con este transportista, también empresas de servicios eventuales, *“me llaman de Agrocosecha y Manpower para llevar a E (empresa líder del norte de la Patagonia)”*

Otra modalidad de convocatoria es a través de redes informales “boca a boca”. Este es el caso de la transportista/organizadora de Tucumán quien tiene una oficina en su casa, donde recibe las demandas de trabajo, *“hacen cola hasta acá a la vuelta”* (menciona, señalando la esquina).

Es importante resaltar que el transportista no sólo traslada la mano de obra contratada año tras año por las empresas sino también trabajadores que arriban a la región por su cuenta. En este último caso, es el transportista mismo quien recorre diferentes explotaciones que requieran de cosechadores o como ocurre en uno de los casos encuestados, puede organizar en el destino la demanda de trabajadores a partir del contacto directo con empresas y/o productores que requieren de personal para raleo y cosecha. Para ello, recorre toda la región, desde Fernández Oro hasta Chichinales y Valle Azul en el Alto Valle, y Chimpay en Valle Medio.

“Les busco patrón. Este año es impresionante como los patrones solicitan gente. Voy en noviembre a Río Negro y busco trabajo para enero, y voy en el mes de mayo hasta abril y solicito trabajo para el raleo en octubre. Así conozco a los patrones y les explico que no tienen que pagar nada. Hay más gente que hace este trabajo pero no con el tiempo que yo le dedico”. (Transportista, coordinadora/organizadora, representante gremial, Tucumán, 2011)

En cuanto a la selección de trabajadores, los encuestados coinciden en que hay una tendencia que privilegia la trayectoria de los trabajadores en el trabajo frutícola, es decir, responsabilidad, dedicación, cumplimiento de tareas, que son exigencias de las empresas, pero también inciden las recomendaciones sobre la base de redes familiares y amicales. En los últimos tiempos, aparece como un criterio relevante que los trabajadores presenten la Libreta de RENATRE, lo que estaría marcando una tendencia hacia el blanqueo de la mano de obra transitoria, sobre todo en las grandes empresas, debido a la presión que estarían ejerciendo el gobierno nacional, el RENATRE y los sindicatos,

“Si no la tienen, tienen que sacarla y si no le hablo al ingeniero de la empresa y ellos me autorizan a llevarlos porque se la sacan allá (en Río Negro)” (Transportista, Famaillá, Tucumán, 2011)

El volumen de trabajadores que trasladan hacia la región del Alto Valle y Valle Medio, es importante. En todos los casos superan ampliamente los 50 trabajadores realizándose más de 5 viajes (cada viaje /colectivo, traslada a 60 personas).

En cuanto a la procedencia de estos trabajadores, está vinculado al tipo de transportista. En el caso, de los transportistas y coordinadores de viajes para el gobierno de Tucumán, por la esencia misma de la Ley, se trata de trabajadores tucumanos o de otras provincias pero con residencia en Tucumán. *“Son obreros de acá, de Tucumán, de Monteros y dentro de la provincia”*; *“Son de toda la provincia”*.

Diferente es la situación de los transportistas particulares.

“De Tucumán, de Santiago del estero, Chaco Jujuy, Catamarca. En Santiago del Estero los cargamos en los pueblos. Estamos llevando a Moño Azul del Chaco, sin experiencia y andan muy bien, muy dóciles. De Roque Sáenz Peña, Castelli, 3 Isletas. Es la segunda temporada. Con los tucumanos tenemos problemas por los planes. La gente de Jujuy se ha echado a perder, están en el contrabando de ropa, hojas de coca, y algún que otro rebusque y no quieren salir. De la Quiaca llevamos a E..., son bolivianos. Hay gente de Corrientes que fueron por su cuenta, yo les dije porque no hacían un grupo y los iba a buscar”. (Transportista, Famaillá, Tucumán, 2011)

De los testimonios se desprende la red de lugares que se articulan para el traslado de los migrantes. También pone de manifiesto cómo van cambiando las áreas de reclutamiento. Deja entrever que en Tucumán, la intervención del Estado provincial en el traslado, implicó la disminución de su participación directa, por lo que debió ampliar las zonas de reclutamiento hacia el norte (Chaco) y hacia el este (Corrientes), además de Santiago del Estero.

Si bien el transportista organiza el traslado desde y hacia las áreas de origen, los viajes de regreso son siempre menores. Resulta difícil organizar el regreso porque se van volviendo en medios y tiempos diferentes, dependiendo de la empresa/productor, de las variedades, etc.

“Recorro todo, llego a Río Negro y aviso a todos porque me dejan el teléfono y les pido que me avisen para dejarles el lugar. Tenemos que dar gracias a Dios de que exista la provincia de Río Negro y que pueda dar tanto trabajo. Traigo 20 o 30 colectivos. Acá hay empresas de colectivo, verifico que tengan todo en regla, o ellos vienen porque conocen el trabajo y los contrato. Incluso trabajo con colectivos de Río Negro. El precio del pasaje tiene que ver con el costo del viaje. No es mucho la ganancia pero es grande el sacrificio”. (Transportista, coordinadora/organizadora, representante gremial, Tucumán, 2011)

En la localidad de Chimpay, se encuestó a una mujer que trabaja en relación directa con esta transportista que organiza de manera particular los viajes de regreso de aquellos trabajadores que arribaron en los colectivos oficiales del gobierno de Tucumán. Esta persona anota a los trabajadores que desean regresar a sus localidades de origen, recibiendo a cambio un valor de \$10 por pasajero. Comenta que su teléfono no para de “sonar” por la gente que se anota para irse, algunos ya quieren volver en febrero, pero si no se completa un colectivo no es posible que se garantice el retorno antes de finalizada la cosecha. La dueña del transporte viaja a Chimpay en el mes de marzo para ayudarla a coordinar el regreso de los trabajadores.

Como fuera mencionado en el apartado de intermediarios líderes, esta figura es interesante porque también actúa como una referente local en destino para aquellos trabajadores que llegan a la localidad sin un vínculo laboral previo y sin formar parte de un “listado”. Tal como señalara la encuestada *“viene gente a verme y trato de conseguirle algún trabajo”*. Si el contacto se establece hacia fines del raleo (cuando los trabajadores regresan a Tucumán para las fiestas de fin de año) la encuestada intenta “anotar” a trabajadores para la cosecha en las listas del transporte para el que presta servicios, de modo de garantizar el pasaje de “ida y vuelta” en el periodo de recolección de fruta. En la organización de los viajes de regreso de los trabajadores observamos la presencia de nuevas figuras regionales que ofrecen el servicio de transporte particular. Es el caso de un remisero de la localidad de Fernández Oro que posee un colectivo, llegando a organizar entre 3 y 4 viajes por temporada. Haciendo su trabajo habitual conoció familias que llegaban de Tucumán sin trabajo y quedaban esperando en la estación de servicio. En algunas ocasiones los conectó con productores que necesitaban gente para trabajar, y así fue teniendo conocimiento sobre la presencia de estos trabajadores, sobre sus condiciones laborales y cómo venían o regresaban.

Sabiendo sobre la ausencia de una organización formal y desde el Estado para el regreso, se inicia en la actividad desde hace dos años, ofreciendo el regreso a Tucumán. El colectivo tiene capacidad para 55 pasajeros y cobra \$300 por cada uno (temporada 2010-2011), un costo menor al de otros transportistas privados de Tucumán o de línea y además los deja en sus propios pueblos. El entrevistado señala que no cobra pasaje a los menores de 5 años.

“Saco limpios unos 10.000 por viaje, descontando \$4000 de combustible y llevo dos muchachos que me ayudan a manejar”. (Transportista local, Fernández Oro, 2011).

Para promocionar su servicio deja pequeños carteles que él mismo confecciona con su computadora, donde también exhibe una fotografía de su unidad. También se contacta con los cuadrilleros en las empresas, *“voy a tomar mate con ellos, converso”*, como una modalidad de captar posibles “pasajeros”. A principios de marzo empieza a levantar listados de las chacras y arma los viajes. En general se trata de migrantes que realizaron el viaje a destino con los colectivos “del gobierno”. Además, destaca que su colectivo tiene una bodega muy grande

“y ellos se llevan muchas cajas de manzanas a sus casas, es increíble lo que cargan, no queda ni un hueco vacío”.

También comenta que en trayecto tiene complicaciones ya que suele circular alcohol, pero “yo sé cómo manejarlos”. El año pasado organizó un viaje a Las Grutas con migrantes,

“fue una experiencia hermosa, estaban tan felices, porque no conocían el mar. Alquilé una casa y ellos armaron carpas alrededor”.

4.1.3. Cooperativas de trabajo regionales.

En momentos de fuerte demanda laboral, los productores integrados, las grandes empresas y los galpones de empaque “satélites” vinculados a las firmas líderes suelen contratar a las denominadas cooperativas de trabajo. Como fuera mencionado anteriormente, gran parte de las cooperativas que prestan servicios en la región operan en fraude a la ley laboral, constituyendo en realidad “pseudo cooperativas” de trabajo. Como expresan Tsakoumagkos y Bendini (2000: 103), estas formas “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”.

Esta modalidad de tercerización de mano de obra avanzó en fruticultura durante la década de 1990. En realidad, estas “pseudo” cooperativas permiten que las empresas evadan impuestos 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 menos que no sean genuinas y que los trabajadores no se reconozcan como socios sino como empleados. Bajo los principios cooperativos, todos los integrantes son dueños/socios y como tales tienen participación en los beneficios que genere la entidad. A su vez, cada socio es monotributista y está prohibido que sean transitorios o que la cooperativa preste servicios temporarios o a una sola empresa.

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. 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 terreno²⁵.

Como ejemplo del accionar de una pseudocooperativa en la región y las limitaciones que tuvo en la prestación de servicios en los últimos años, se toma el caso de la cooperativa de trabajo CCB²⁶ con más de 20 años de funcionamiento en nuestro país, en estrecha vinculación con la contratación de trabajadores para la cosecha de fruta en Valle Medio en la provincia de Río Negro. En la ciudad de Mendoza, se realizó la encuesta al gerente de la sede. Además de esas provincias, la Cooperativa está presente también en San Juan, Catamarca, La Rioja y Neuquén.

Esta “cooperativa”, fue denunciada en varias ocasiones. En noviembre del año 2000, un diario regional daba cuenta de una movilización de obreros rurales que puso al descubierto la vinculación entre esta forma de intermediación que reclutaba mano de obra temporaria para la principal empresa frutícola de la región en el Valle Medio. Se trataba de una protesta de cosechadores que denunciaban esta forma de contratación que no les aseguraba un salario mínimo y digno²⁷; y pedían regresar al tradicional sistema de relación de dependencia directa (Steimbregger, 2009).

Las denuncias no solo se registran en Río Negro, inspectores de la Subsecretaría de Trabajo mendocina detectaron en febrero de 2008, situaciones de explotación infantil y falta de condiciones de seguridad y salubridad en una empresa dedicada a la producción de ajo que contrataba los servicios de la cooperativa analizada. En este caso, el INAES comprobó el fraude laboral y se le quitaron la habilitación y los permisos de funcionamiento por infracción a la ley. (www.lanacion.com.ar, 5/01/09)

²⁵ Desde el INAES se avanza en desactivar el funcionamiento de estas formas de intermediación en los empaque de fruta.

²⁶ Cooperativa de Trabajo Agrícola Colonia Barraquero

²⁷ De acuerdo a lo informado por los trabajadores, la cooperativa llegó a pagar entre 4 y 5 pesos por día sin salario familiar ni ningún otro beneficio. Como referencia, el salario mínimo estipulado para el trabajador rural para esa temporada era de 11,66 pesos diarios. (Díarios Río Negro y La Mañana, 17/11/2000)

En la actividad frutícola rionegrina, y de acuerdo a la información suministrada por personal jerárquico, la cooperativa funcionó durante siete temporadas ofreciendo sus servicios a las grandes empresas. Según el informante, se empleaba mano de obra local, es decir, que no transportaban cosechadores entre provincias, ni lo hacen actualmente. Llegaron a garantizar el empleo de 700 personas priorizando la mano de obra local y a los residentes “legales”. Sin embargo, cuando se preguntó sobre la forma de desplazamiento de la mano de obra migrante, respondió que dependía del acuerdo y las distancias, por lo que en ocasiones, se contrataba el transporte. En estos casos, el costo podía provisoriamente ser absorbido por la cooperativa o asumido por la empresa frutícola, cualquiera sea la situación siempre se le descuenta al trabajador.

Las razones que el directivo esgrime sobre el retiro de la CCB de la región (ésta sería la primera temporada en la que no participan) se vincula al fuerte control ejercido sobre ellos por el Ente Regulador de Cooperativas en la provincia de Río Negro, para quien la cooperativa actuaba en la ilegalidad, ya que los asociados no participan de asambleas. Según la entidad de control provincial, la cooperativa en cuestión tampoco garantizaba que sus “asociados” quedaran incluidos en el reparto equitativo de los excedentes generados por los servicios laborales que prestaban. Por este mismo motivo, la CCB ha tenido problemas de inhabilitación a nivel provincial y nacional.

Según el directivo de la cooperativa mencionada, la forma de contratación de los trabajadores es a través de la figura de “monotributista” aunque figuran como “asociado”, de esta forma se evitan los costos y las obligaciones que le corresponden como empleador. Al ser trabajos temporarios, de acuerdo a la tarea a realizar, se firma un “contrato de locación” entre el trabajador y la “cooperativa”. Se les liquida el pago del trabajo realizado semanalmente, contra recibo, y se los selecciona para las tareas de acuerdo a la calificación lograda. A los trabajadores se le realizan los descuentos, sobre un porcentaje del total ganado, inclusive un 7% que se deja la cooperativa en concepto de participación o retribución por los servicios que presta.

La cooperativa CCB no ofrece capacitaciones, ni cursos de perfeccionamiento. En los últimos años, además, la estrategia ha sido la “regionalización” (palabras del entrevistado), es decir, la instalación de sedes en las regiones donde la mano de obra es requerida, ampliando incluso los perfiles ocupacionales tales como Santiago del Estero, Mendoza, San Juan. Han incorporado otro tipo de trabajadores, que puedan prestar servicios en la construcción, manejo de maquinarias, etc.

La forma de reclutamiento es a través de avisos en la radio, en diarios regionales, por contacto entre trabajadores y la cooperativa, el “boca a boca”, o también mediante la presentación en las sedes regionales.

Esta modalidad de funcionamiento que llevan adelante las denominadas pseudocooperativas, les permite evitar los costos y compromisos que surgen del empleo de mano de obra bajo la figura de “asociados”/monotributistas, facilitando el ingreso fluctuante fuera de los marcos otorgados por los derechos laborales. Tampoco se garantizan los reales beneficios de pertenencia a la cooperativa como la absorción de los gastos que implica el monotributo para cada miembro trabajador. En el marco de las pseudocooperativas el asociado no participa de asambleas ni de las ganancias, perdiendo además control de negociación con los contratantes de los servicios laborales y del manejo de los recursos generados colectivamente.

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.

4.1.4. Empresas de servicios de recursos humanos y contratación de empleo eventual.

Se trata de firmas que brindan servicios de recursos humanos, es decir, que su función es ofrecer a las empresas agroindustriales y/o productores frutícolas, el personal eventual / transitorio necesario para la realización de diferentes tareas agrícolas a lo largo del año, principalmente para la época de cosecha. Su presencia en la fruticultura regional es muy reciente, tal el caso de Agrocosecha, Adecco, Manpower, Rest Services, Vademecum, entre las más importantes.

Estas empresas de servicios aparecen en los '90, muy vinculadas a las compañías multinacionales. Su presencia creciente está vinculada con la regulación de las cooperativas de trabajo cuando en el año 2006 se modifica la ley de Contrato de Trabajo y se prohíbe el funcionamiento de dichas cooperativas como prestadoras de servicios laborales eventuales (ver cooperativas de trabajo).

“Esto último nos beneficia porque nos quita una competencia, que para nosotros era muy dura porque las cooperativas trabajan con costos considerablemente menores, pero fuera de la ley”
”(Informante de empresa de servicios, Neuquén, 2011)

Las empresas de servicios de recursos humanos 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. Estas agencias se encargan de la gestión del trabajo que incluye contratación,

pago de los salarios, ofrecen cierta protección social, e incluso pueden encargarse del control y la supervisión de las tareas.

Se realizaron cuatro encuestas a empresas de servicios que muestran contrastes relevantes en el perfil de las mismas. Esta situación permite diferenciarlas en dos grupos: grandes empresas de servicios vinculadas a capitales extranjeros y pequeñas empresas de carácter local. Es importante resaltar que se contactaron dos empresas más, Manpower y Vademecun, pero a pesar de la insistencia no autorizaron la realización de la encuesta. En el caso de la primera, se pudo conocer por otras fuentes que a través de su subsidiaria Rural Power interviene en el mercado de trabajo agrícola regional, organizando y trasladando trabajadores desde otras regiones del país.

También se trató de contactar sin obtener resultados, a la empresa Agrocosecha, una de las firmas que funcionan en el norte de la Patagonia, y que participó de un fuerte conflicto en el año 2004 entre sus trabajadores y una empresa líder de la región que había contratado sus servicios, situación que ha seguido produciéndose a través del tiempo. Informantes calificados comentaron que durante la época de raleo 2011, se repitieron escenas de tensión en esa misma empresa frutícola, cuando los trabajadores contratados por Agrocosecha reclamaron salarios mal liquidados y, en actitud de protesta, incendiaron los colchones en una de las gamelas. A pesar de que la empresa de servicios mencionada niega su presencia en la región, intermediarios de Tucumán afirmaron que, en esta última temporada, continuaba trasladando trabajadores para la cosecha en Río Negro.

Respecto de las empresas que pudieron ser encuestadas, mencionamos en primer lugar a Rest Services de San Miguel de Tucumán. Se trata de una empresa holandesa del Grupo Randstad Company con una trayectoria en esa provincia de más de 10 años, en la región Patagónica con más de 16 años y en Argentina, con más de treinta de funcionamiento. Si bien se estableció contacto con la sucursal de Neuquén, no realizan servicios a las empresas frutícolas pues a diferencia de la anterior, se concentra fundamentalmente en el ofrecimiento de personal para la actividad petrolera.

La segunda empresa entrevistada, ha sido Adecco, sucursal Neuquén, fuertemente cuestionada a nivel nacional en el momento del trabajo de campo por las denuncias acerca de las condiciones de trabajo del personal transitorio vinculado a la firma²⁸. Se

²⁸ A principios de 2011, se realizaron numerosas denuncias sobre las precarias condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra temporaria proveniente principalmente del norte argentino. Era personal contratado por la empresa de Servicios de Recursos Humanos Adecco para la realización de tareas

trata de una empresa multinacional cuya casa central se encuentra en Suiza. Surge en 1996, mediante la fusión de dos compañías: Adia (empresa de búsqueda de personal) y Ecco (consultoría de Recursos Humanos). En el año 2000, es adquirida por una consultora de EEUU dedicada a la provisión de personal y se crea la división Agro. Desde ese momento, la tendencia hacia la tercerización de recursos humanos a nivel mundial provoca un fuerte crecimiento de la empresa. Posee una extensa estructura a nivel mundial, encontrándose en 70 países, con 6.600 oficinas en todo el mundo. En la provincia de Neuquén, está presente desde el año 2005. Pero recién desde el año pasado se ha insertado en el mercado frutícola, luego de haber detectado los fuertes requerimientos de personal transitorio en el sector.

Las otras empresas, son pequeñas firmas locales, “unipersonales” recientemente constituidas (entre 3 y 4 años) a partir de la experiencia de haber trabajado en la cosecha de fruta. Como la diferencia entre ambos actores intermediarios es relevante, se analizan por separado.

4.1.4.1. Grandes empresas de servicios de personal eventual

Representan uno 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.

“Trabajamos con grandes empresas. Para ellos somos contratados porque tienen que exportar. Le vendo el servicio de cosecha. Yo le pago por ley el salario al empleado, por lo general, trabajamos bajo ley. A quien organiza las cuadrillas, le pagamos como capataz, no como peón”. (Informante de empresa de servicios, Tucumán, 2011)

“En Río Negro nuestros clientes son Salentein, Expofrut, Frutas Lanín y Mc Cain. Las empresas demandan trabajo transitorio, y Adecco los provee de la cantidad de trabajadores demandada por los clientes. Nos contratan para todas las tareas culturales” (Informante de empresa de servicios, Neuquén, 2011)

La modalidad de reclutamiento en los casos encuestados, es a través de una amplia red territorial conformada de líderes-cuadrilleros que son los que van organizando las cuadrillas de trabajadores (20 personas más o menos). En general se trata de mano

agrícolas en diferentes lugares del país como la desfloración en la provincia de Buenos Aires, la cosecha del poroto en Salta, de la vid en Mendoza, entre otros. En la mayoría de los casos, el servicio de tercerización se realizaba para grandes semilleras extranjeras como Nidera, Southern Seed Production (SSP) y Satus Ager. Para mayor información remitirse a www.pagina12.com.ar.

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. Los interesados deben presentar fotocopia del DNI, constancia de CUIL, constancia de elección a sistema jubilatorio, de ser necesario fotocopia de certificado de buena conducta y libreta sanitaria, seguro de vida obligatorio y carga familiar.

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.

Estas cuadrillas les permite a la empresa de servicio, 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-cuadrilleros, 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. El costo que implica el pago de los reclutadores no es trasladado al cliente.

“La modalidad de reclutamiento es por jefes de cuadrilla que tienen su gente (cada jefe de cuadrilla maneja 5 cuadrilleros o punteros, y cada uno de estos 5 o más personas). El supervisor de la empresa se contacta con el jefe de la cuadrilla. A la cosecha viajan cuadrilleros y trabajadores. Los supervisores son, en términos legales, empleados de A... También tenemos reclutadores (punteros) que cobran en A... como proveedores, por día trabajado, o por gente en campo. (Informante de empresa de servicios, Neuquén, 2011)

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 de contratación / intermediación de trabajadores.

Un trabajador que fue contactado por uno de estos cuadrilleros de empresas de servicios comentó:

“Vino un contratista de Aguilera, embromaron a la gente. Se han ido 30 con ellos, quedaron en la calle. Ellos no dan nombres, les dicen que van a ganar 200 pesos por día, que tienen casa, todo. El cuadrillero está prendido con la empresa (de servicios eventuales), con solo llevar gente le dan un porcentaje; nadie va a ir por todos lados buscando gente y con la responsabilidad frente a la empresa para hacer todo gratis!”

Una vez seleccionados los trabajadores a través de estas formas, se les hace un test pre-ocupacional, en algunos casos, en áreas próximas a sus áreas de origen.

El noroeste argentino representa el área de origen de estos trabajadores que son reclutados por las empresas de servicios. A diferencia de la fruticultura del norte de la Patagonia, la actividad citrícola que comienza a desarrollarse en los noventa, ha sido una actividad que tempranamente se organizó a partir de estas empresas de servicios. Este proceso se amplía a otras zonas, en la medida que estos intermediarios van organizando circuitos nacionales y respondiendo a los requerimientos laborales de otras producciones regionales con fuerte demanda de mano de obra estacional.

Uno de los entrevistados se refiere a las áreas de origen como “centros de reclutamiento” haciendo referencia, además de Santiago del Estero, a las provincias de Tucumán, Salta y Jujuy, provincias del Noroeste argentino. Es interesante resaltar, la percepción respecto del aumento en el volumen de los trabajadores que provienen de Jujuy, y su actitud frente al trabajo.

En cuanto al traslado del personal, estas empresas brindan el servicio “puerta a puerta”, contratando colectivos de línea, pero sin absorber el costo que es incluido en el valor total que se le factura al cliente (esto incluye cargas sociales, provisiones, sueldos, costos administrativos, utilidad y logística).

“Se vende el servicio de cosecha que implica salarios, transporte, gastos de administración, gestión, más ganancias”. (Informante de empresa de servicios, Tucumán, 2011).

Sin embargo, en el caso de trabajadores tucumanos, suelen utilizar los viajes que realiza el gobierno provincial, *“Pero en ese caso no le facturamos al cliente”*.

Según los testimonios de los informantes calificados de estas empresas, el contrato laboral se realiza entre el trabajador y la firma intermediaria; se trata de un contrato a término, por tres meses, según dure la cosecha o la tarea que deba realizar. En general, los trabajadores están mensualizados y el salario corresponde al jornal establecido para esa temporada, y/o por bins en caso de que el trabajador supere la cantidad correspondiente al jornal. Este contrato implica todos los descuentos y beneficios que establece la Ley.

En relación a las viviendas y condiciones de vida en el lugar de destino, si bien coinciden ambos relatos en que suelen ser supervisadas estas condiciones, el lugar de residencia depende de la empresa frutícola.

“De acuerdo a las necesidades y posibilidades del cliente (empresa frutícola), los trabajadores dormirán en la explotación, en lugares dispuestos por la empresa, o A... les consigue obradores o algún tipo de vivienda para localizarlos en la explotación. En el caso de que A... tenga que

incorporar la vivienda al servicio, también se incluye en el cálculo del coeficiente para cobro. (Informante de empresa de servicios, Neuquén, 2011)

Una de las empresas, declaró que en la temporada 2010/2011 trasladaron 160 personas para el raleo y 200 para la cosecha, solamente para un cliente que es una de las empresas líderes de la región.

Es importante señalar que si bien el volumen de trabajadores que manejan todavía es menor respecto de otras formas de intermediación, aunque con crecimiento porque para las empresas frutícolas representa una solución integral a los requerimientos laborales, pero por sobre todo, 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.

4.1.4.2. Pequeñas empresas locales unipersonales.

En estos casos se trata de trabajadores frutícolas 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. Se trata de formas recientes de intermediación (3 o 4 años). Las empresas entrevistadas fueron Soluciones Agrícolas y Serviagro. A partir de informantes calificados se pudo identificar una tercera firma local: Don Vidal S.R.L.

Es interesante conocer cómo estos actores locales se inician en la tarea de intermediación laboral. De acuerdo a los comentarios de uno de ellos, al principio distribuía a los trabajadores en diferentes chacras y explotaciones que requerían mano de obra, *“los vendía”, pero después por los controles armamos la empresa con M...”* - Posteriormente, ambos intermediarios se separan y se constituyen como empresas diferentes: Soluciones Agrícola y Serviagro.

A diferencia de las grandes empresas de servicios, se relacionan con firmas frutícolas integradas como Expofrut, Moño Azul, pero también con pequeños y medianos productores. *“Tenemos que hacer un buen servicio porque la empresa (frutícola) nos controla la calidad”*, expresa uno de los entrevistados.

Por sus trayectorias laborales, la forma de reclutamiento se basa en la configuración de redes parentales y amicales, estableciendo contactos telefónicamente. En el caso

de trabajadores extrarregionales, suelen comunicarse con una o dos semanas de anticipación.

Los trabajadores contratados son predominantemente de la región del Alto Valle y de la provincia de Tucumán (Monteros, Famaillá). En estos casos, se trasladan por medio del transporte que provee el gobierno de dicha provincia. El regreso, puede estar a cargo del intermediario o bien de los propios trabajadores. En el primer caso, sólo se asume el costo del traslado si el trabajador cumple toda la temporada.

Uno de los entrevistados mencionó que maneja aproximadamente 100 trabajadores, de los cuales 60 son del norte. Debido al volumen de mano de obra extra regional que emplea, el intermediario alquila una vivienda en Roca para recibir a los migrantes tucumanos antes de distribuirlos en las chacras o explotaciones.

Se organizan de manera similar a las grandes empresas de servicio, es decir, a través de cuadrillas de entre 15 y 20 personas, con un encargado. Los trabajadores regionales 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 frutas. El otro intermediario maneja menos de 50 personas y mayoritariamente son del Alto Valle (solo 8 tucumanos).

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.

El intermediario establece un contrato con la empresa o productor frutícola a quien le brinda el servicio. Uno de ellos, factura por bins cosechados. Su ganancia consiste en la diferencia entre lo que le factura por bins a la empresa/productor y lo que le paga por bins a su trabajador; además factura 10 días de trabajo, y el resto lo paga “en negro”, *“porque los trabajadores no quieren tantos descuentos”*, explica. El otro intermediario, factura por el servicio integral de cosecha que ofrece a la empresa o productor frutícola. En el contrato se detalla el presupuesto que contiene los salarios de los trabajadores y capataces, los aportes sociales, el seguro de trabajo, gastos de transporte, gastos de comida diaria para los trabajadores, y la ganancia del intermediario.

A su vez, estos actores establecen un contrato con los trabajadores a quienes les pagan el salario (quincenal o mensual) en efectivo (no están bancarizados) y con todos los descuentos correspondientes a las cargas sociales. La relación directa que se establece entre estos intermediarios y sus trabajadores, la necesidad de ofrecerles cierta continuidad en el trabajo, y atender a las necesidades de alimentos y salud,

genera un vínculo diferente, “a nosotros no nos ven como patrones”, comenta uno de ellos.

4.1.5. La acción del Estado y de las organizaciones sindicales

En relación con los trabajadores migrantes de la provincia de Tucumán, es importante la función que cumplen los sindicatos de trabajadores rurales de Tucumán (UATRE, FOTIA y Sindicato de Obreros del Surco de Monte Redondo) quienes conjuntamente con la Secretaría de Trabajo y Empleo de esa provincia, organizan el reclutamiento y traslado de cosechadores hacia la región y otras áreas agrícolas del país. Bien podría considerarse como otra categoría de intermediarios, aún más si se incorpora con acciones similares la provincia de Santiago del Estero tal como manifiestan sus funcionarios en las entrevistas y en los medios de comunicación.

Según datos suministrados por la Secretaria de Trabajo de Tucumán, en la provincia existe aproximadamente una población de 40.000 trabajadores cosecheros que quedan cíclicamente sin trabajo; por otra parte, existen áreas agrícolas de producción intensiva que requieren mano de obra en épocas complementarias y facilitan la inserción laboral de estos trabajadores: San Juan, Mendoza y Río Negro aparecen como las provincias de mayor demanda. Esto ha dado lugar a la configuración de flujos migratorios de tipo pendular y circular.

Frente a las situaciones de inestabilidad y precariedad en que se producirán estos desplazamientos y también de fuertes limitaciones económicas de los trabajadores para costearse el pasaje, la provincia impulsa la Ley 7.452/04 que crea el Plan de Ayuda al Personal con Empleo Transitorio. A partir del año 2005, y mediante el Decreto 4.372/14 (Ley 7.472 y modificatoria Ley 7.662/05), se reglamenta el traslado de los trabajadores golondrinas, aunque es necesario señalar, que ya se venían realizando desde décadas anteriores.

A través de este Programa de Movilidad de los Trabajadores Migrantes Estacionales Agrarios, el Gobierno de Tucumán 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.

Por lo expuesto, estimamos estas acciones como forma de intermediación institucional que se inicia en Tucumán, se están extendiendo a otras provincias.

“Por la necesidad de que los golondrinas viajen en condiciones dignas”. (Informante calificado de la gerencia de empleo, Acherál, Tucumán, 2011)

“Por la cantidad de trabajadores tucumanos que se desplazan a distintas producciones y no siempre en buenas condiciones de traslado”. (Informante calificado, secretaria de trabajo, Tucumán, 2011)

“Me inicio hace 6 años, como referencia local del gremio”. (Informante sindical de Río Negro, 2011)

La forma de reclutamiento de los trabajadores 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 RENATRE).

“Nosotros no pedimos libreta de RENATRE. En el momento de subir al coche, solo fotocopia DNI, destino y el último recibo de sueldos. El gremio es el encargado de asegurar esto. Las empresas se contactan con los gremios, aunque (las empresas frutícolas) hacen un llamado general en el lugar (de destino), se trata de una modalidad para cumplir con la Ley de Convocatoria pero luego se comunican con los gremios para que les envíen para tal fecha tanta cantidad de trabajadores. El gremio a su vez se contacta con la Provincia”. (Informante calificado, Secretaria de Trabajo, Tucumán, 2011)

De esta manera, la inscripción de los trabajadores interesados y el armado de los listados se realiza localmente a través de agentes sindicales (FOTIA y UATRE), delegados comunales (comunas rurales) o en las oficinas de empleo municipales. En primer lugar, se eleva la demanda a la Secretaría de Trabajo. Se toman los datos de los trabajadores potenciales a trasladar (documento, telegrama de aviso de trabajo, no se exige la libreta de RENATRE), esta documentación se reciben en la Secretaría de Trabajo, en las oficinas de empleo municipal, en los sindicatos, y también en las comunas rurales que son integradoras de mano de obra como Acherel. Se destaca que en esta red, los delegados comunales tienen un fuerte protagonismo.

“El primer contacto de la red es el gremio, es el que más organiza porque tiene una masa voluminosa de trabajadores. Los que no están sindicalizados van a las comunas rurales o a las oficinas de empleo municipales. Los gremios tienen una estructura territorial con liderazgos gremiales que reclutan trabajadores, o son los comisionados comunales. Otra forma pero en el que la provincia pierde el control, es a partir de la intervención de “líderes” y “cuadrilleros”. Las empresas los llaman y envían el dinero para el traslado de los cosechadores. No se sabe bien en qué condiciones”. (Funcionario, provincia de Tucumán, 2011)

Una vez confeccionadas las planillas, se arman las hojas de ruta y se convoca a los transportistas con los que se establece una relación institucional, pues el contrato se realiza con la Secretaría de Trabajo. El colectivo tiene que ser un colectivo autorizado por el Registro Nacional de Transporte. Se transportan entre 12.000 y 14.000 personas,

“Esto se viene dando desde años; sólo en Tucumán. Pero hay una migración ‘informal’ o ‘no oficial’, se da a través de personas contactadas con productores o empresas en destino. Reclutan gente y las envían”. (Funcionario, provincia de Tucumán, 2011)

Si bien, como se mencionó, los interesados que se presentan a inscribirse lo hacen con documentación que certifique que tienen trabajo asegurado en el lugar de destino (telegrama de convocatoria o último recibo de sueldo de la temporada anterior), 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. En este sentido, estos organismos actúan como intermediarios y reclutadores de personal transitorio para cubrir la demanda de trabajo de las grandes empresas, facilitando el traslado gratuito desde las áreas de origen hacia las de destino.

“De alguna manera nos transformamos en ‘bolsas de empleo’ a partir de contactos con municipios provincias y empresas que demandan trabajadores estacionales” (...) “Por ahora, el gobierno paga el pasaje de ida. Estamos viendo cómo resolver el de regreso”. (Informante calificado de la gerencia de empleo, Acherai, Tucumán, 2011)

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.

Sin embargo, y como se ha señalado en el apartado correspondiente a líderes, el entramado de relaciones y contactos a que dan lugar estas prácticas, implica también 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.

“De Río Negro recibimos demandas de la empresa Ex... (Empresa líder) como la más importante. Nos dice cuántos trabajadores, luego el municipio se contacta con los comisionados rurales o ‘gente de acá’, hacen avisos radiales o la gente se presenta directamente en la dirección de políticas de empleo. Cada vez se acorta más la zafra y hay más necesidad de trabajar. Se presenta más gente de la que piden.” (Informante calificado de la gerencia de empleo, Acherai, Tucumán, 2011)

De los testimonios de líderes vinculados con esta organización institucional (ver acápite correspondiente), se pudo conocer la existencia de formas de pagos que varían desde un porcentaje por persona convocada hasta una cantidad de dinero para cubrir gastos de reclutamiento (traslados), armado de las planillas (fotocopias) y viajes hacia la capital tucumana para elevar la documentación.

A partir del armado de las listas en las que figuran nombre y apellido de los trabajadores, documento, lugar y fecha de presentación en el puesto de trabajo y empresa que recepciona, se eleva la solicitud de traslado que deberá presentarse con una semana de antelación. A partir de aquí, la Secretaría de Estado de Trabajo y

Empleo efectuará la difusión a las empresas de transporte y/o turismo que actúan en la provincia, a presentarse a cotizar precios. Una vez asignado el transporte se comunica a los solicitantes (trabajadores, delegados comunales o sindicales) el lugar, día y hora en que se efectuará el traslado. Las empresas contratadas son Veloz del Norte, Flecha Bus y empresas tucumanas consideradas como “satélites”: Muñoz Viajes (Monteros) quien a veces es subcontratista de Transporte El Tucumanito (Famaillá), Transporte Bahía (San Miguel).

“Se hace un llamado público, contratación directa, a empresas de transporte que actúan en la Provincia y hagan el ofrecimiento del costo del viaje con los requisitos que corresponden: habilitación, seguro, chóferes profesionales, etc. Las empresas deben darles un refrigerio a bordo. El transportista tiene que hacer firmar el listado por la policía de la provincia de destino. Por cada viaje se hace un expediente. Queremos una regulación, que sean trabajadores en blanco. Una vez que llegan a destino es responsabilidad de la Secretaría de Trabajo de cada provincia, de hacer los controles en destino”. (Informante calificado, Secretaria de Trabajo, Tucumán, 2011)

Respecto de las condiciones de los trabajadores en destino,

“No se hace un seguimiento de los trabajadores. Se avanza en la firma de convenios con provincias. Cuando el colectivo va, se envía la información y la provincia receptora debe garantizar la seguridad de las personas que arriban. No se ha consolidado el control en destino; las condiciones donde viven no son las mejores”. (Informante calificado, Subsecretaría de Empleo, Tucumán, 2011)

El traslado de trabajadores golondrinas mediante la intervención de la Provincia, se ha transformado en una modalidad importante. Según Pedro Lazarte, a cargo de la Secretaría de Trabajo provincial, han realizado 370 viajes en total. En esta temporada (2010/2011) se han trasladado unos 16.550 trabajadores, de los cuales el 70% tuvieron como destino Río Negro (raleo y cosecha), el 25% Mendoza y el resto, Mar del Plata, La Rioja y San Juan. La Ley solo prevé el traslado de personal residente en la provincia.

“Mando entre 3000 y 5000 trabajadores por mes durante tres meses y ellos traen como saldo final, entre 5 y 7.000 pesos, A Río Negro desde el primero de enero hasta hoy (1 de febrero) se trasladaron 9000 personas”. (Informante calificado, Secretaría de Trabajo, Tucumán, 2011)

Los datos dan cuenta de los elevados requerimientos de mano de obra que concentra la actividad frutícola rionegrina. No sólo la demanda es para la realización de tareas de cosecha sino también para el raleo de fruta, aunque el volumen es mucho menor.

La provincia de Tucumán ha firmado convenios con diferentes provincias. El 2 de diciembre de 2010 se firmó el convenio con Río Negro en el cual las Secretarías de Trabajo de ambas provincias “reconocen la necesidad de realizar políticas activas respecto a las condiciones de traslado desde la provincia de Tucumán y a las condiciones de vida durante su estancia en la provincia de Río Negro, de los trabajadores transitorios migrantes. Asimismo, ambas partes desean establecer

mecanismos que promuevan el trabajo decente y coadyuve a la prevención del trabajo infantil asegurando las adecuadas condiciones que permitan velar por la seguridad y la salud de los trabajadores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (Convenio de Cooperación, 2010: 1).

Informantes calificados expresaron que antes de que exista el Plan de Ayuda al Personal con Empleo Transitorio (ley 7.452), la Provincia otorgaba un subsidio al gremio para la contratación del transporte. Señalaron que en ese contexto surgían muchos problemas por la falta de transparencia en el proceso. Por eso, mencionan que hubo una fuerte resistencia cuando el gobierno provincial comenzó a tratar de regular la situación del transporte. Para la Provincia este sistema, permite que los trabajadores se registren, que se blanqueen las relaciones laborales.

A principio de año, el Secretario de Trabajo de la provincia de Santiago del Estero manifestó que se están coordinando acciones con otras provincias para poder controlar la situación de trabajo ilegal e infantil por el que atraviesa la mano de obra santiagueña que migra temporariamente. Estas declaraciones se realizaron en el contexto nacional de sucesivas denuncias sobre las condiciones de precariedad laboral de la mano de obra rural, en especial, de los santiagueños. Según declaró a un diario local, el objetivo será obtener durante el 2011, un registro provincial sobre los trabajadores “golondrinas”, hacer un seguimiento, saber hacia dónde van; “sabemos que todos los años aumenta el número de gente que sale de la Provincia a realizar cosechas”, expresó. El propósito también es blanquear a los trabajados rurales, que tengan sus aportes y puedan obtener una jubilación. (Nuevo Diario, 2/2/2011: 4, Santiago del Estero).

En este contexto 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, serán las encargadas de elaborar una lista única de postulantes por actividad o zona de origen.

Es importante mencionar que en las áreas de destino la función de UATRE se diferencia de la de Tucumán, en la que organizan y controlan listados y salidas de los transportes hacia las diferentes áreas productivas que demandan mano de obra. En Río Negro, el sindicato expresa cierta disconformidad con el ingreso de cosechadores extrarregionales; sin embargo, puede actuar como un referente local para aquellos

trabajadores que llegan sin trabajo, tal como se pudo constatar en Chimpay. En esta temporada, el delegado local reconoció la llegada de 300 trabajadores del norte argentino a la oficina del sindicato, a los que ubicó en diferentes empresas, las cuales incluso, en caso de requerir mano de obra llaman preguntando “*si no anda alguien pidiendo trabajo*”. Durante las visitas a la delegación, se observó la continua circulación de trabajadores realizando trámites del RENATRE y OSPRERA. También un trabajador proveniente de Entre Ríos, que llegó a Chimpay para emplearse en E. y no quiso permanecer en la empresa, aguardaba en el sindicato hasta tanto el delegado consiguiera una alternativa laboral. De día permanecía en las oficinas, sentado en el único banco de madera del lugar.

V. Formas de intermediación laboral

V.1. La percepción de la intermediación según informantes institucionales de organismos públicos y sindicales

Las entrevistas realizadas en las áreas de destino y de origen de los trabajadores migrantes e intermediarios a dirigentes sindicales, funcionarios y técnicos, permite explorar sobre el fenómeno de la intermediación desde la visión y percepción de estos actores. Esta mirada profundiza acerca del contexto en el cual se da la intermediación, como también en las características y tendencias que este fenómeno posee en la actividad frutícola del norte de la Patagonia.

Uno de los primeros aspectos que surgen es acerca de las cooperativas de trabajo en la región. Las entrevistas realizadas han permitido hacer visibles las formas de actuación de estos intermediarios, sus lógicas y prácticas para continuar en la ilegalidad y también las alianzas y connivencias con otros actores sindicales y empresariales que favorecen su persistencia en la región.

El delegado Regional del Ministerio de Trabajo de la Nación (General Roca, provincia de Río Negro), afirma que actualmente su presencia ha disminuido notoriamente, principalmente aquellas vinculadas con la contratación de trabajadores transitorios para tareas agrícolas (raleo, cosecha). Esto ha ocurrido debido al control que a partir del año 2008, se ejerce desde el Ministerio de Trabajo como también desde el INAES, para desactivar estas pseudos formas.

A pesar de ello, se sabe que continúan funcionando como abastecedores de mano de obra transitoria en los galpones de empaque; localizándose transitoriamente en localidades del Alto Valle rionegrino como Allen, Roca y Villa Regina. Para el entrevistado, las grandes empresas estimulan y favorecen esta forma de

intermediación que incumple el estatuto cooperativo que las rige, y su continuidad de manera “ilegal” está ligada a estrategias que implican cambios del nombre jurídico y de la localización de las mismas. Esta práctica dificulta su identificación y la aplicación de la ley. Por otra parte, a partir de la prohibición, muchas de estas cooperativas comenzaron a funcionar bajo la figura de SRL. Entre algunas de las irregularidades en las que incurren, se identifica también la práctica de desafectar a los socios una vez finalizada la tarea para la que se los convoca.

En este mismo sentido, una funcionaria del INAES, comentó que se está avanzando también en desarticular el funcionamiento de las pseudo cooperativas en el empaque de fruta, denunciando que el gremio de la fruta en connivencia con las grandes empresas, promovía estas formas de intermediación.

“El sindicato de la fruta hace de intermediario para que las cooperativas trabajen sin problemas en el galpón, donde sino le dan su parte para que funcione hace denuncias”, expresó la entrevistada.

El caso que fuera más mencionado en el trabajo de campo, es el de la Cooperativa Colonia Barraqueros que si bien ha sido dada de baja no sólo a nivel regional sino también nacional, según testimonios de informantes calificados continúa actuando en diversas áreas como el Valle Medio rionegrino (localidad de Lamarque, por ejemplo). De acuerdo a información suministrada por funcionarios del INAES, esta cooperativa, con sede en Mendoza, tenía autorización provincial pero representaban un fraude laboral, se trata de cooperativas de miles de socios lo cual muestra cómo se despersonaliza su esencia. Pero no están prohibidas, incluso pueden tramitar las habilitaciones por fuera del organismo local o provincial, lo cual permite encubrir la informalidad.

“Actualmente una cooperativa de trabajo de Mendoza llamada Huentalas con servicios laborales “amplios” pidió la habilitación provincial, eso no significa que no esté funcionando entre Fernández Oro, Allen y Roca”. (Funcionaria, Río Negro, 2011)

“Siempre van un pasito más adelante que nosotros y se nos escapan”, comentó un técnico regional (2011).

La funcionaria del INAES comentó que el trámite para dar de baja a estas cooperativas que no cumplen con el marco regulatorio, *“es muy engorroso, figuran muchas que en realidad, ya no existen”.* Hubo un momento en que se vendían las matrículas de funcionamiento, práctica que actualmente no puede realizarse, *“porque es una estafa, porque la cooperativa es de los socios”.* Según el entrevistado, en la provincia de Río Negro hay 580 cooperativas habilitadas, de las cuales funcionan 300, y un 60% de ellas están en la zona del Alto Valle destinadas a diferentes actividades y servicios. Para que una cooperativa que no es de Río Negro funcione en la zona, debe tener

asociados en esta Provincia, un responsable y un registro provincial. Las cooperativas de trabajo debería existir una regulación específica.

“Debería haber un registro nacional de fundadores para ver quiénes son, mañana arman una, desaparecen, otro año con otro nombre, entonces si ya está registrado que eran fraudulentas impedir que se habiliten”. (Funcionaria, Río Negro, 2011)

Para los funcionarios entrevistados, sería importante que los propios trabajadores rurales se organicen y constituyan sus cooperativas para prestar los servicios de trabajo, que se avance en estrategias de economía social.

“Las cooperativas no son una bolsa de trabajo, es una manera de que la gente se organice, participe en las decisiones y en los excedentes, las cooperativas de trabajo armadas por socios son una muestra de solidaridad y posibilidades de gestionar su trabajo y sus recursos”, finalizó.

Año tras año, en la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo, se reciben denuncias sobre la presencia de cooperativas pero el proceso judicial no funciona al ritmo que requieren estos procesos, y el operativo de fiscalización se disuelve en el tiempo. En este sentido, el INAES puede hacer intimidaciones a aquellas cooperativas que funcionan en forma fraudulenta, realizar informes que se elevan a Nación, o trabajar junto al Ministerio de Trabajo, y sancionar a las empresas que contratan los servicios de estas pseudocooperativas.

A pesar de las dificultades de fiscalización, según la percepción de un funcionario del Ministerio de Trabajo, se observa un mejoramiento de la situación de registro de los trabajadores, *“está cambiando la cultura”*. Esto es posible porque actualmente el Ministerio de Trabajo tiene la función de fiscalización; a partir de la implementación del Programa Regional de Trabajo No Registrado (PRT). *“estamos habilitados y hacemos una política activa de detección de trabajo en negro”*. En este contexto, el funcionario se manifiesta a favor de un mayor control provincial sobre las condiciones de ingreso y de trabajo de los migrantes estacionales, que lo reduce a que *“si llegara a entrar cólera u otras enfermedades al valle, ¿a quién le vamos a vender la fruta?”*.

A través de las entrevistas realizadas en las principales áreas de origen de los migrantes estacionales, se pudo profundizar acerca del papel del Estado como intermediario en el traslado de los trabajadores hacia las áreas de destino, su lógica de intervención o de no intervención en regiones con fuerte migración estacional y con una red consolidada de formas de intermediación históricas.

Como fuera mencionado, en la provincia de Tucumán se creó un fondo de reservas para garantizar que los trabajadores golondrinas sean trasladados en condiciones dignas, es decir, que aquel que recibió un telegrama de convocatoria o aviso en los

medios, se le otorga el beneficio del transporte gratuito de ida hacia el destino: Mendoza; Río Negro y Neuquén; Buenos Aires, etc.

Según un funcionario de dicha Provincia, el Programa permite la identificación de los trabajadores y de la inscripción; se arman las planillas con el nombre de los interesados y se elevan a las oficinas de empleo de órbita municipal. Estas oficinas están integradas a una red nacional y provincial, coordinada por la Subsecretaría de Empleo. Junto a la Secretaría de Trabajo, organizan e inscriben a los trabajadores.

El funcionario expresa que a partir de la intervención del Estado provincial en el desplazamiento de trabajadores, se ha iniciado un fenómeno interesante, una fuerte demanda por parte de los trabajadores no agremiados hacia los gremios y las empresas para que los blanqueen. Para el entrevistado, este sería uno de los efectos más positivos.

Otra mirada sobre la intermediación, se realiza a través de los testimonios de técnicos del INTA de la provincia de Tucumán, quienes conocen el fenómeno migratorio y las formas de intermediación desde el contacto con los propios actores de la región.

“Todos los años salen al sur, hace como 15 años que van y siempre a la misma finca. Tengo entendido que el gobierno les provee el micro. La Secretaría de Trabajo los anuncia en los medios de comunicación. Hay mayor control para que los trabajadores no queden desamparados o varados en las áreas de destino”, expresó uno de los técnicos en relación a trabajadores estacionales migrantes de la localidad de Monteros.

“En Lules se contratan colectivos privados, mencionan al Tucumanito. Pagan 40 pesos y allá (en destino) pagan la otra parte”. (Técnico regional, Tucumán, 2011)

Respecto de la conformación de estas redes de intermediación, explican que la cosecha del limón ha dejado una organización en la gestión de la mano de obra, que tiene sus efectos en la organización de los circuitos migratorios. En la provincia de Tucumán surge la presencia de cooperativas de trabajo y posteriormente de las empresas de servicios de trabajo eventual sólo para la cosecha del limón, proceso que ha favorecido la tercerización del servicio de mano de obra. En su mayor parte, las empresas limoneras han dejado de contratar directamente a los trabajadores. En este contexto, estas cooperativas de trabajo son el eslabón fundamental de la actividad. Las exigencias del mercado europeo hicieron que se enmarquen legalmente e incluso que mejoraran las formas de traslado de la mano de obra.

“La función de las cooperativas no es tan vocacional (salvo excepciones), es más por obtención de regalías. Son empresas, la forma de cooperativa es más fácil por las exigencias legales. En términos de mano de obra se diluye la relación empleado-empleador. Se diferencian de las empresas de servicios, porque los trabajadores aparecen como socios. El gobierno promociona la formación de cooperativas”. (Técnico regional, Tucumán, 2011)

Los trabajadores que son contratados para la cosecha del limón, en verano se quedan desocupados y *“forman parte de los 40.000/50.000 tucumanos que se van a diferentes circuitos”*, entre ellos, el de la cosecha de peras y manzanas. Los técnicos afirman que los mismos referentes o “intermediarios” que actúan en la producción del limón, son los que organizan los circuitos migratorios hacia otras regiones de producción intensiva, que demanden mano de obra.

“Las mismas personas que viajan, tienen su cabecilla que va de capataz con un ingreso diferencial”. “Otros no se mueven de la zona, no viajan, solo organizan a los trabajadores en el lugar”. “En el conurbano (Gran Tucumán), “allí no están tan organizados”. “En Lules, algunos se van por contacto directo con los productores o las empresas y van en colectivos de línea” “los intendentes no, pero en las comunas si tienen injerencias en estos desplazamientos, son los delegados comunales”. (Técnicos regionales, Tucumán, 2011)

En sus testimonios dan cuenta del accionar de los líderes, como forma de intermediación. Sin embargo, coinciden en que se ha consolidado una red entre el gobierno, los sindicatos y los líderes.

Respecto de las estrategias de los trabajadores, es interesante resaltar que

“Al interior de las familias se decide quiénes se quedan, quién sigue ligado al plan (planes sociales), quien migra y quien se blanquea”. (Técnico regional, Tucumán, 2011)

Pero además reconocen que entre el gobierno de Tucumán y los sindicatos están tratando de generar opciones para solucionar el tema del desempleo estacional. Una de ellas son los planes interzafra. Otro, es estimular producciones alternativas que demanden mano de obra, por ejemplo, el cultivo de las frutillas y del arándano, pero al principio la cosecha terminaba en enero, y actualmente con el desarrollo de las nuevas variedades, finalizan en noviembre.

“Antes del noventa, había mayor cantidad de gente en el campo. La mecanización de los noventa produjo exclusión de mano de obra, pero desde 2000 para acá, no aumentó. La existencia de población más rural, renueva el peregrinaje”. (Técnico regional, Tucumán, 2011)

“En Simoca ya no se mueven por los planes interzafra, asignación familiar por hijo; y antes de vivir en malas condiciones de vida, prefieren quedarse”, finaliza uno de los técnicos.

En la provincia de Santiago del Estero, se entrevistó al Gerente de Empleo de la Secretaría de Empleo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En esta Provincia, como fue mencionado anteriormente, si bien no existe un programa de traslado de trabajadores como en Tucumán, no se descarta su implementación en el corto plazo debido a la importancia que adquiere históricamente la emigración de mano de obra temporaria hacia diferentes destinos nacionales, importancia que en los últimos años se ha incrementado. En la actualidad el sistema de intermediación que está funcionando es a través de líderes y representa una forma muy arraigada.

“Los comisionados nos dicen que hablemos con los cabecillas. Muchos cabecillas están muy vinculados a los comisionados municipales que son más o menos como intendentes en aquellos lugares de 500 habitantes, si no pueden ser los intendentes como, por ejemplo, el intendente de Loreto que es mencionado en el trabajo de Tasso: Carlos Gringuelli. Los comisionados en algunos casos funcionan como la base política de los cabecillas. Apoyan a los cabecillas y solucionan cuestiones de logística, autorización de menores, selección, etc. Forman parte del aparato político”. (Funcionario, Santiago del Estero, 2011)

Frente a esta organización de trabajadores migrantes estacionales que representa una forma de contratación histórica, el Estado provincial no quiere intervenir bruscamente, trata de tener cuidado de no avanzar sobre esas redes.

Por su parte, un informante sindical (Santiago del Estero), comentó en relación a los trabajadores estacionales, *“Aquí todos se van para todos lados”*, enfatizando la importancia de este proceso de movilidad laboral en la Provincia. Pero además en su relato, denuncia estas formas de intermediación que han conformado una red compleja en la que participan líderes, empresas de servicios, y funcionarios municipales o comunales.

“La gente santiagueña es mansa, no somos de asociarnos, hay gente que conoce estos códigos y juega con ello, se abusan de ello, tenemos el índice de analfabetismo más alto”. (Informante sindical, Santiago del Estero, 2011)

Esta frase introdujo el tema de la intermediación, identificando el accionar de cabecillas *“que no tienen domicilio”*, también la intervención en la red de los comisionados municipales de parajes y pueblos quienes actúan como “cabecillas”, reclutando gente. Denuncia a empresas “buitres” que fijan un domicilio que no tiene existencia real, son *“empresas fantasmas”*. Ejemplifica con la empresa Agrocosecha que funciona en el norte de la Patagonia.

“Agrocosecha llama a un cabecilla para juntar trabajadores, les dice cuántos y para qué día”. (Informante sindical, Santiago del Estero, 2011)

También menciona a las firmas ADECCO y a Manpower, esta última lleva gente “del campo” de Loreto y de Las Termas. También se refiere al Intendente de Loreto, declarando que tanto él como su padre han sido cabecillas, *“Dice (el intendente) que ahora no, pero algo están trabajando”*.

Estas empresas de servicios eventuales “fantasmas”, contratan el transporte y les pagan a los cabecillas por cada trabajador que reclutan. Finaliza insistiendo, *“se aprovechan de la situación de falta de instrucción”*.

Comparando ambas provincias norteñas, surge rápidamente la importancia que asume la intervención del Estado tucumano en el traslado de los trabajadores migrantes estacionales, no sólo por la seguridad y gratuidad del servicio, sino también como fuera mencionado, por el aporte que este sistema estaría teniendo en la disminución

del trabajo en negro. Diferente es la situación de la provincia de Santiago del Estero, que estaría siendo uno de los lugares paradigmáticos de la persistencia de redes informales e históricas de intermediación.

En el Taller de validación de resultados realizado en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Comahue en Roca, los agentes estatales y miembros de organizaciones sindicales y gremiales productivas, los productores/empresas intercambiaron percepciones y opiniones sobre la intermediación laboral en la fruticultura.

Desde la **Secretaría de Trabajo de la provincia de Río Negro** se expresó que el tema de la intermediación es un punto fundamental en el que juega un rol preponderante la parte representativa de los Gremios. Señaló que los intermediarios son fuente de irregularidades, que han favorecido el incremento de la explotación laboral, el trabajo “en negro” e infantil. Puntualmente, las empresas de servicios eventuales (ESE) pueden ser una herramienta importante, pero tienen que tener un contacto necesario con la parte gremial. “Para nosotros es una desventaja que no este el gremio”. En cuanto a las empresas de servicios eventuales, marcó que si están legalmente funcionando, es una ventaja.

Para delegados locales de **UATRE**, “los dueños de las empresas eventuales nos han perjudicado como gremio y como obra social”. Las ESE constituirían un problema de fiscalización del trabajo, ya que no blanquean en el recibo de sueldo de los trabajadores el total de días efectivamente trabajados, lo cual impide que los trabajadores accedan a los montos mínimos requeridos para el servicio de Obra Social y Previsión Social, ART, etc. Destacan que esta dinámica también repercute en los aportes que se realizan a la propia organización gremial. Localizan este tipo de prácticas en las ESE, y no directamente en las empresas agroindustriales frutícolas instaladas en la región, excluyéndolas de esta dinámica explícitamente, en la que ocurren sólo en los casos que tercerizan mano de obra en ESE. UATRE destacó que el gremio avanza en controles sobre los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad, en posiciones más vulnerables que aquellos contactados y formalizados bajo otras modalidades de intermediación. Reclamaron la actuación del Ministerio / Secretaría de Trabajo, que dé soluciones, sino no sirven las inspecciones.

Para los representantes del **RENATRE** existe una gran cantidad de trabajadores sub-registrados en la fruticultura. Expresaron la necesidad de utilizar la intermediación dada la demanda de mano de obra, pero que se han adquirido ciertos vicios, pero se consideró que debe haber mayor “control y regulación”. “No hay trabajo en negro, es un gris”. Desde la entidad se observó deficiencia en el registro, la relación real que existe entre trabajadores y productores es de 25/1, aunque generalmente no se encuentra expresada en los datos de trabajo formalizado, por el sub-registro de la cantidad de horas. Señalaron una limitación en su capacidad de injerencia en estos temas, debido a que la Ley de creación del RENATRE (25/091) establece Poder de Policía sólo en su ámbito de aplicación, es decir, el control del registro de trabajadores y empleadores.

Un tema de preocupación compartido fue la instalación de familias en los valles frutícolas, que no regresan a sus localidades de origen una vez terminada la cosecha. Esto implica un desafío, ya que para este organismo, el Estado Provincial debería contar con un control del ingreso y egreso de los trabajadores estacionales. “Lo que no se puede controlar es lo que viene en colectivo particular o combis. Las personas que se quedan generan conflictos sociales”. Esto aportaría a la construcción de mecanismos para acompañar la migración. De cara a la presencia de ESE en el circuito frutícola, este organismo expresó que no le parece posible la instalación plena de este tipo de empresas en la modalidad de contratación de mano de obra para la fruticultura, principalmente dada la composición de la estructura social agraria frutícola, donde el predominio de pequeños y medianos productores en la zona del Alto Valle impediría la generalización de este tipo de contratación. “La intervención del Estado es fundamental porque elimina los vicios de la actividad privada”, “No importa que se beneficien las empresas frutícolas, lo importante es que permita la fiscalización para los trabajadores y así también se benefician a los trabajadores”. “Hace falta la mano del Estado”.

El **INAES** sostuvo que existe regulación del trabajo y del empleador pero falta regulación evidente de la figura del Intermediario. El intermediario no tiene un marco regulatorio; hay complicidad entre el empleador y el intermediario, pero no hay mejoras en los trabajadores.

Que en la figura de la cooperativa específicamente se presenta una modalidad de intermediación compleja.

En ambas regiones, las cooperativas se pueden conformar para el empaque y el trabajo agrario, pues no puede formarse una cooperativa en relación al trabajo temporario. En los últimos años esta delegación se ha ocupado de fiscalizar el cumplimiento de la normativa que explicita la Ley de Cooperativas. La mayoría de las existentes no cumplían con los requisitos legales para operar como tales. El problema que presentan las cooperativas inscriptas es que no funcionan como cooperativas en la práctica, sino como empresas tercerizadoras de mano de obra, donde las decisiones las toma un grupo directivo, y cumplen requisitos tributarios, pero bajo figuras de fraude laboral. “En general se forman por un cabecilla que asciende socialmente, mientras los trabajadores se mueren de hambre”. Por otra parte, una cooperativa debe brindar sus servicios de manera amplia, a muchos demandantes, no servir a una sola empresa como ha ocurrido en la fruticultura, así deviene en fraude laboral. Además “las ordenes las dan los productores, las empresas o los galponeros”.

En estos casos irregulares, el organismo expresó la preocupación por una forma de intermediación que debería ser un colectivo de trabajadores propietarios de la cooperativa, cuando en realidad esto se concreta en organizaciones, dirigidas por un Consejo de Administración que funciona como gerenciador/empleador de la mano de obra del resto de los asociados. Por otra parte, estas formas de organización de mano de obra para la cosecha o el empaque expulsan, no permiten la injerencia de los gremios de trabajadores, al presentar a los trabajadores estacionales como propietarios de la cooperativa. En este sentido la representante del INAES destacó la necesidad de una modificación en la Ley de Cooperativas para direccionar las tareas de la entidad, e impedir de manera coercitiva que se sigan sucediendo este tipo de situaciones. También expresó que las cooperativas de trabajo agrario (campo) se están desactivando porque es menos rentable que el empaque. Menciona la formación de cooperativas para el trabajo de precalificación en monte frutal, pero con contratación de trabajo femenino.

La representante del INAES reflexionó acerca de la posibilidad de organizar una Entidad Nacional de Cooperativas para los trabajadores migrantes, que regule los circuitos migratorios a través del fomento de mecanismos que refuercen las posibilidades de los trabajadores de organizarse como cooperativas de trabajo y puedan repartirse las ganancias.

Desde los intercambios se sostuvo la necesidad de:

- Incrementar inspecciones de trabajo y abonar porque los expedientes de trabajo en tribunales laborales y penales se expidan en corto tiempo dado la urgencia del resarcimiento con el trabajador y la probabilidad de diluirse las sanciones.
- Coordinar en forma eficiente, entre instituciones gubernamentales, sindicales y ONG en origen y destino para el control de condiciones de traslado y de trabajo.
- Vincular beneficio a las empresas y productores (ejemplo subsidio en el traslado) con exigencias en las formas de contratación y con las condiciones de trabajo en el campo, especialmente en la fruticultura.
- Capacitar en asociativismo para generalizar los subsidios indirectos a chacareros ya que casi exclusivamente se benefician actualmente, las empresas grandes

V.2. Formas tradicionales y nuevas de intermediación laboral en la fruticultura:

El trabajo empírico permitió identificar la continuidad/permanencia de formas tradicionales y el surgimiento de nuevas formas de intermediación. Entre las primeras, se puede mencionar la intervención de líderes-enganchadores; líderes-cuadrilleros, líderes-cabecillas, o “capangas” como expresó un funcionario de Tucumán; transportistas particulares y en menor medida, pseudos cooperativas, que como consecuencia del marco jurídico regulatorio su accionar se encuentra casi totalmente desactivado en el trabajo rural regional.

El retroceso reciente de las pseudos cooperativas está vinculado con una mayor intervención de políticas de Estado. El avance de este proceso de control de condiciones laborales ha sido acompañado por una extensión del registro de la mano de obra a través de organismos como el RENATRE y las recientes disposiciones del CNTA.

Es importante señalar, que la acción del Estado también se observa en nuevas formas de intermediación, a partir del traslado gratuito / subsidiado de los trabajadores estacionales migrantes. Esta modalidad ha permitido contribuir al blanqueo de la mano de obra desde el armado de listados en los lugares de reclutamiento en los que los trabajadores deben presentar documentos, libreta de RENATRE y certificación de un vínculo laboral en destino y en el caso de menores de 16 a 18 años, una autorización de los padres y por autoridad local. En esta organización quedan involucrados organismos públicos como las comunas rurales y los municipios y las entidades sindicales, en los cuales se concretan las inscripciones. Por lo expuesto, tanto los sindicatos como el Estado intervienen activamente en el sistema de organización y reclutamiento de trabajadores estacionales migrantes, en este sentido, son intermediarios.

En relación a las nuevas formas de intermediación, además del Estado como coordinador de la mano de obra transitoria en origen, han consolidado recientemente su presencia en las áreas de destino, las empresas de servicios eventuales de capital multinacional o unipersonales locales. Estas empresas introducen una relación laboral novedosa dentro de la actividad frutícola del sur, en la cual el trabajador deja de vincularse directamente con una empresa productiva o productor, para convertirse en empleado de una firma de servicios laborales. Esto representa un avance claro de la tercerización de la mano de obra.

Las nuevas o más recientes formas se han montado sobre una estructura de intermediación social y territorial previa / preexistente: los líderes-enganchadores, líderes-cuadrilleros (capataces), líderes-cabecillas. Estas estructuras tienen sus raíces en relaciones parentales y amicales, que constituyen redes sociales complejas, e imprimen características de informalidad al sistema de reclutamiento. La persistencia y relevancia de esta estructura de intermediación de base informal y de vínculos “cara a cara” en los lugares de origen, garantiza a los empleadores, la disponibilidad de trabajadores conocedores de las tareas rurales.

Las grandes empresas recurren a un abanico amplio de formas de contratación de trabajadores que de alguna manera trasvasan los diferentes tipos de intermediación.

Esta combinación está relacionada con los fuertes requerimientos de mano de obra que tienen las empresas frutícolas en un período concentrado de tiempo, pero también da cuenta de lógicas de valorización del capital y de garantía de disponibilidad de mano de obra. Por ello, se puede hablar de nuevas y tradicionales formas de intermediación que convergen en las estrategias empresariales de expansión asegurándose la disponibilidad de mano de obra, la reducción de los costos laborales, la flexibilidad del vínculo contractual y el traslado de la negociación laboral fuera de la relación clásica patrón – empleado.

La presencia de intermediarios con rasgos clásicos o tradicionales, más o menos informales persiste junto a formas más recientes e indirectas como son las empresas de servicios de recursos humanos.

A pesar de los canales utilizados por las empresas y productores frutícolas en general, para reclutar trabajadores, el vínculo directo con líderes / cabecillas / cuadrilleros sigue siendo el principal sostén de estas redes de intermediación. Esta modalidad responde a una organización del proceso de trabajo controlado / supervisado por el líder que asegura el perfil del trabajador de acuerdo a las demandas del empleador, la permanencia durante la temporada de cosecha requerida y el rendimiento.

Por último, del análisis surge que por razones de agregación de requerimientos y de gestión son las grandes empresas las que pueden acceder a subsidios indirectos a partir del financiamiento del transporte cuyos beneficiarios directos son los trabajadores migrantes tucumanos. Justamente son estas grandes empresas las que más demandan este mecanismo al Gobierno de Tucumán y las que poseen los contactos con los sindicatos y con los comisionados comunales.

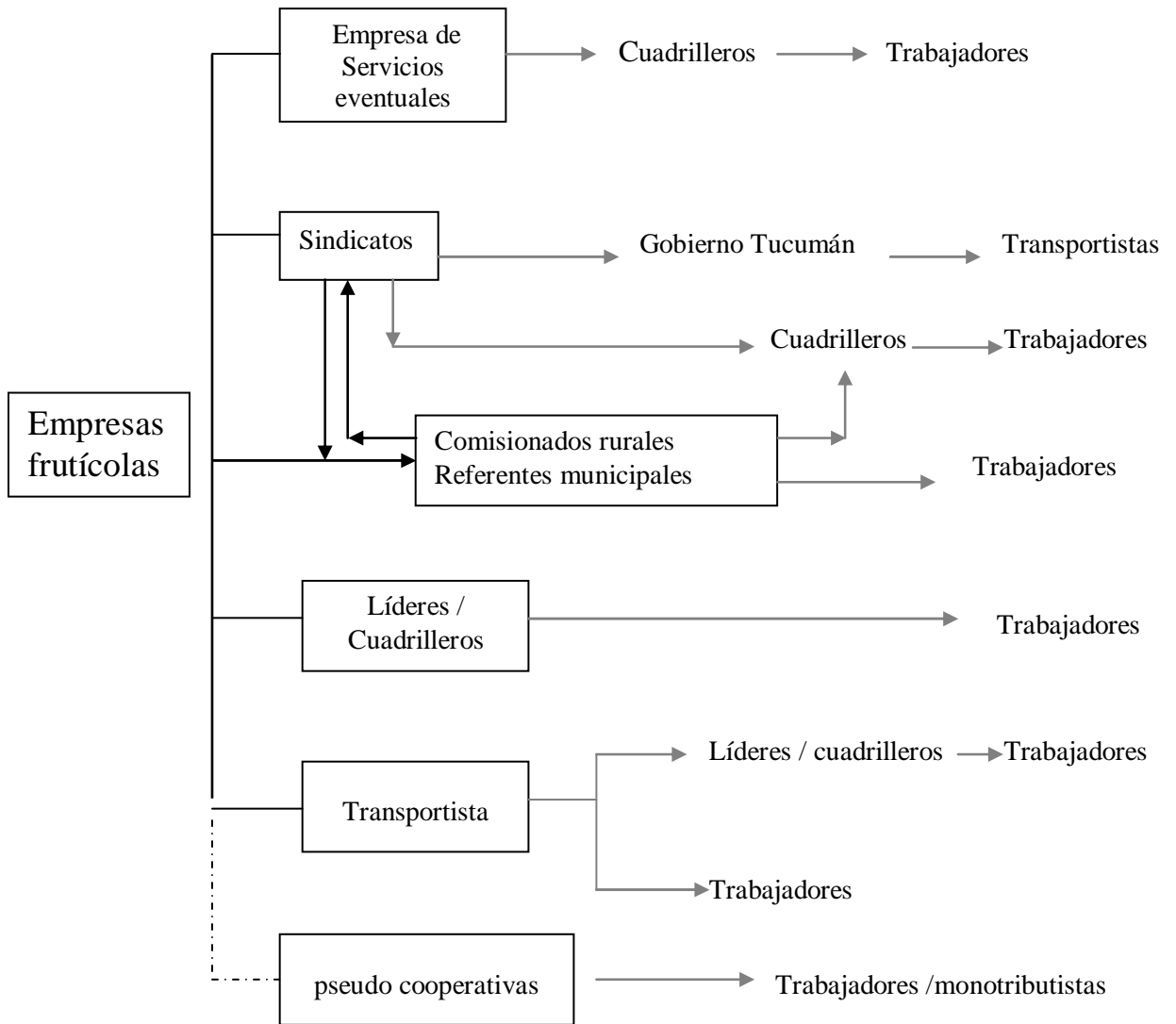
Los pequeños y medianos productores, requieren menor volumen de trabajadores y aquí aparecen formas más directas de contratación, es decir, relaciones más personales entre trabajadores y empleadores, basadas en las referidas relaciones parentales o amicales a partir de antiguos trabajadores que se transforman en “líderes” (cabecillas o cuadrilleros). A estas estrategias, se suma como fuera identificado, la intervención de referentes locales para el reclutamiento de migrantes estacionales que arriban al Alto Valle sin contrato laboral. Esto no excluye que los productores no integrados utilicen para el traslado de los trabajadores, el servicio del Gobierno de Tucumán pero en menor volumen proporcional.

En cuanto a las estrategias del Estado, se observa la implementación de medidas en relación al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida, y al control sobre la formalización del vínculo laboral. A diferencia de otras zonas del país con fuertes

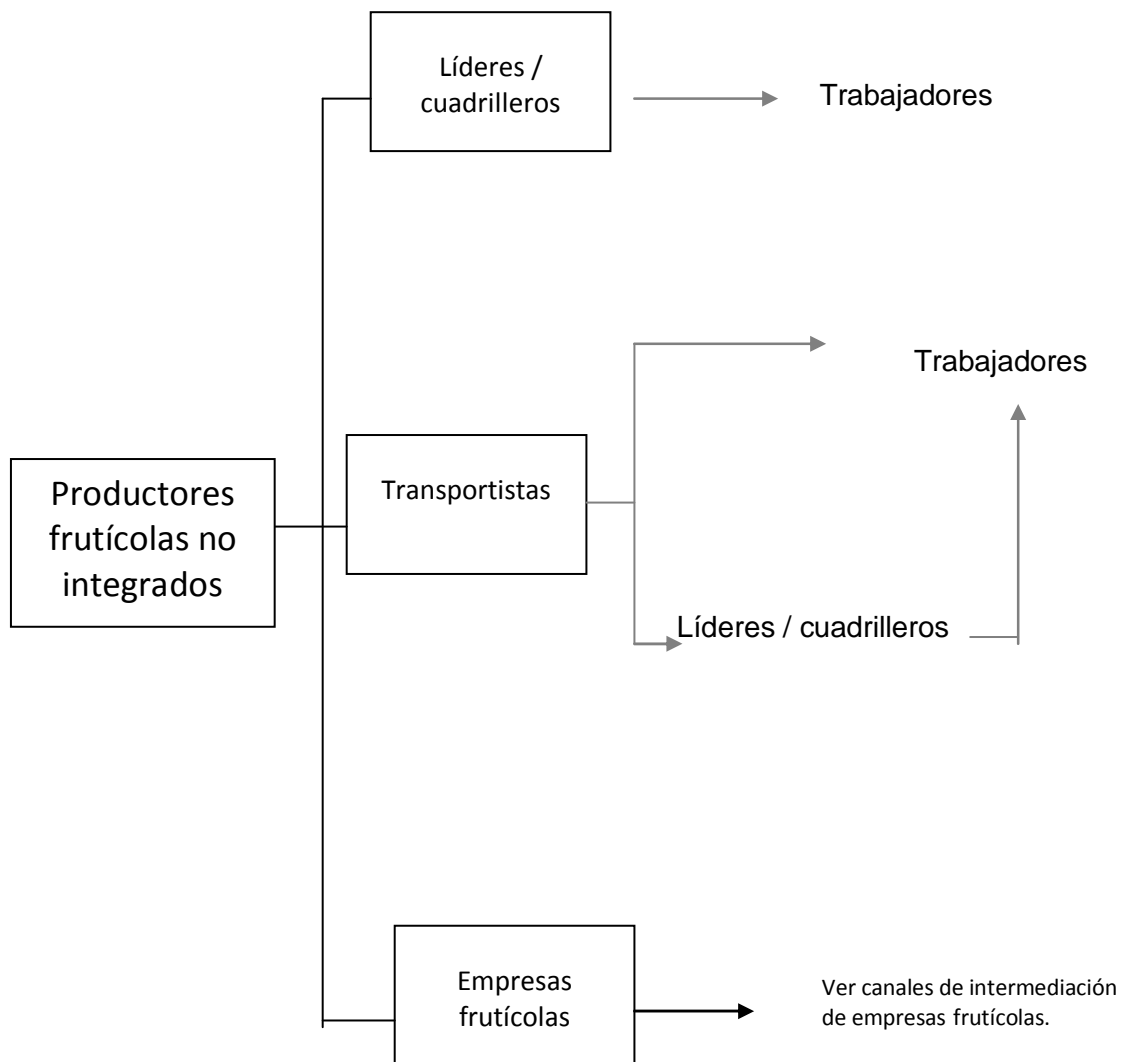
requerimientos temporarios de mano de obra, se observa en la producción frutícola, un creciente porcentaje de trabajadores formalizados o con contrato de trabajo, la extensión de la sindicalización y el acceso a los beneficios sociales.

V. 3. Eslabonamientos múltiples en los canales de intermediación

Canales de intermediación de empresas frutícolas



Canales de intermediación de productores frutícolas



V. 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. Colombia.
- Bendini, Mónica y Pescio, Cristina (coord.). (1996). **Trabajo y cambio técnico. El caso de la agroindustria frutícola del Alto Valle**. La Colmena. Buenos Aires.
- Bendini; Mónica y Gallego, Norma. (2002). *Precarización de las relaciones laborales y nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario* En **Políticas Agrícolas**. N° 12. Año 2002. REDCAPA. Bogotá.
- Bendini, Mónica; Radonich, Martha y Steimbregger, Norma. (1999). *Historia de la vulnerabilidad social de los “golondrinas” en la cuenca frutícola del río Negro*. En Bendini y Radonich (Compiladoras), **De golondrinas y otros migrantes**, Editorial La Colmena. Buenos Aires.
- Bendini, Mónica; Radonich, M. y Steimbregger, Norma. (2005). *Nuevos espacios agrícolas y migraciones estacionales: el Valle Medio del río Negro*. En **IV Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales**. UBA.
- Bendini, Mónica y Tsakoumagkos, Pedro. (2003). *El agro regional y los estudios sociales*. En Bendini, Cavalcanti, Murmis y Tsakoumagkos: **El Campo en la Sociología Actual. Una perspectiva Latinoamericana**. Editorial La Colmena. Buenos Aires.
- Bendini, Mónica y Tsakoumagkos, Pedro. (2005). *Consideraciones generales acerca de los chacareros*. En Bendini y Alemany (coord.), **Crianceros y chacareros en la Patagonia**. Cuaderno GESA 5. Editorial La Colmena. Buenos Aires.
- Bendini, Mónica y Steimbregger, Norma. (2007). *Nuevos espacios productivos en la Patagonia: reestructuración social de una cadena tradicional agrícola*. En **Revista PAMPA 03**. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales. Año 3 – número 3. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe, Argentina. ISSN 1669-3299. pp. 145-164.
- Bendini, Mónica y Steimbregger, Norma. (2010). *Trabajadores golondrinas y nuevas áreas frutícolas. Las mismas temporadas, otros territorios*. En Sara María Lara Flores (coord.), **Migraciones de trabajo y movilidad territorial**. Ed. Miguel Ángel Porrúa. México. ISBN 978-607-401-219-4. 281-306.
- Bendini, Mónica; Tsakoumagkos, Pedro; Radonich, Martha y Steimbregger, Norma. (1999). *Transformaciones en el empleo agroindustrial en regiones de exportación*. En **Seminario Taller Los cambios en el empleo rural en Uruguay desde una perspectiva comparada**. Salto, Uruguay.
- Bendini, Mónica y Tsakoumagkos, Pedro. (2007). *Pluriactividad en los chacareros del Alto Valle. Análisis de datos secundarios en dos zonas tradicionales de la fruticultura en Río Negro, Argentina*. **Congreso de Geografía**, Universidad de Río Cuarto. En formato electrónico

- Bendini, Mónica; Tsakoumagkos, Pedro; Steimbregger, Norma y Radonich, Martha. (2010). *Trabajadores asalariados frutícolas con proyectos familiares migratorios*. En Bendini, Radonich y Trpin, **Migraciones y calidad del empleo agrícola**. GESA, Universidad Nacional del Comahue. ISSN 1853-1458.
- Bonifacio, José Luis. (1996). *Anexo B. los procesos de trabajo en el circuito frutícola*. En Mónica Bendini y Cristina Pescio (coordinadoras), **Trabajo y cambio técnico**. Editorial La Colmena. Buenos Aires.
- Bolsi, A. Madariaga, H. y Paolasso, P. (2008). *La calidad de vida de la población del Noreste Argentino*. En Velazquez, **Geografía y Bienestar. Situación local, regional y global de la Argentina luego del Censo de 2001**. EUDEBA. Buenos Aires.
- GESA. (1997-1999). Informe Final Proyecto *La división social, sexual y espacial del trabajo frutícola en la cuenca del río Negro. Transformaciones agroindustriales y demanda laboral*. GESA, Dpto. de Ciencias Políticas y Sociales. FADECS, UNCo. Subgrupo Migrantes estacionales.
- GESA. (2003-2006). Informe Final Proyecto *Cambios en la cadena de valor agrícola y reposicionamiento de productores familiares, empresas y trabajadores. El caso del sistema frutícola del norte de la Patagonia*. GESA-INTA. PICT nº 04-08747. Fondo Nacional para la Ciencia y la Tecnología de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.
- GESA. (2007-2011). Proyecto *Trabajadores migrantes en regiones agrícolas de exportación*. GESA. PICT nº 38146). Fondo Nacional para la Ciencia y la Tecnología de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica..
- Giarracca, N.; Bidaseca, K. y Mariotti, D. (2001). *Trabajo, migraciones e identidades en tránsito: los zafreiros en la actividad cañera tucumana*. En N. Giarracca (comp.), **¿Una nueva ruralidad en América Latina?** CLACSO. Buenos Aires.
- INDEC. (2002). **Censo Nacional Agropecuario 1988 y 2002**. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Argentina. www.indec.gov.ar.
- INDEC. (2002). **Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda 2001**. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Argentina. www.indec.gov.ar.
- Kloster, Eleonora y Steimbregger, Norma. (2001). *Empresas y territorio. Impacto en el trabajo agrario a partir de un estudio de caso*. **5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET**. Buenos Aires. Argentina. Publicado en CD. ISBN 987-98870-0-x.
- Korinfeld, Silvia; Montauti, Elsa y Zelaschi, Constanza.(2001). “La intermediación laboral y su rol en el mercado de trabajo”. Ponencia presentada en el 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.
- Murmis, Miguel, Bendini, Mónica y Tsakoumagkos, Pedro. (2009). “Pluriactividad: reflexiones a partir de un estudio de chacareros frutícolas”. **Revista de Estudios Agrarios (RIEA)**, Número 9. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires
- Provincia de Neuquén. (1995). **Censo Frut'94**. Subsecretaría de Producción Agraria.

- Provincia de Río Negro. (1994). **Censar'93**. Censo Agrícola Rionegrino- Ministerio de Economía, Subsecretaría de Fruticultura. Río Negro. Argentina.
- Provincia de Río Negro. (2005). **CAR 2005. Censo de Áreas Irrigadas de Río Negro**. Ministerio de Economía. Secretaría de Fruticultura. Río Negro. Argentina.
- Steimbreger, Norma y Alvaro, Belen. (2010). *Movilidad del capital global y respuestas locales: Dinámicas de vinculación contractual en la fruticultura del Alto Valle rionegrino*. En **4º Jornadas de Historia de la Patagonia**. Santa Rosa, en cd.
- Steimbreger, Norma. (2009a). *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. Mimeo.
- Steimbreger, Norma. (2009b). *Urbanización y redistribución de la población rionegrina. Un ejemplo de diversidad*. En **2º Congreso de Geografía** de las Universidades Nacionales "La geografía ante la diversidad socio-espacial contemporánea. Universidad de La Pampa. (cd room).
- Trpin, Verónica y Rau, Víctor. (2009). *Migrantes del norte y sindicalismo rural en la fruticultura de Río Negro*. Ponencia presentada en el **IV Congreso Argentino y Latinoamericano de Antropología Rural**, Mar del Plata.
- Tsakoumagkos, Pedro y Bendini, Mónica (1999) "Transformaciones agroindustriales y posiciones laborales en Bendini, Mónica y Tsakoumagkos, Pedro (coord.) **Transformaciones agroindustriales y laborales en nuevas y tradicionales zonas frutícolas del norte de la Patagonia**. Cuaderno PIEA N° 10 (UBA) – Cuaderno GESA N° 3 (UNCo). Buenos Aires.
- Tsakoumagkos, Pedro; Soverna, Susana y Craviotti, Clara. (2000). **Campesinos y pequeños productores en las regiones agroeconómicas de la Argentina**. Serie Documentos de Formulación. SAGPYA/PROINDER. Buenos Aires.
- Tsakoumagkos, Pedro (coord.), María del C. González y M. Román. (2009). **Tecnología y pequeña producción agropecuaria en la Argentina. Una caracterización basada en el censo nacional agropecuario 2002 y en estudios de caso**. Ed. Ciccus Serie Estudios e Investigaciones N° 21 PROINDER- SAGPYA/FAUBA. Buenos Aires.
- Velázquez, Guillermo y Vega, Andrea. (2008). *Relación entre calidad de vida y categorías urbanas según regiones*. En G. Velazquez, **Geografía y bienestar. Situación local, regional y global de la Argentina luego del censo de 2001**. EUDEBA. Buenos Aires.