



Grupo 5: Trabajo y Trabajadores en producciones agrarias y en el mundo rural

Coordinadores: Mariela Blanco, German Quaranta, Norma Steimbregger

La construcción social del trabajador migrante en el acceso al trabajo

Autor/es: Mariela Blanco

E – mails: mblanco@ceil-conicet.gov.ar

Pertenencia institucional: CEIL-CONICET

Introducción

La presencia de un importante número de trabajadores rurales que migran en forma estacional, desde sus lugares de origen a otras provincias/regiones, en busca de trabajo, da cuenta de la relevancia que cobran estos desplazamientos en ciertas producciones agrícolas de la Argentina. Estos movimientos están asociados a agriculturas intensivas en la utilización de mano de obra durante algunos meses del año que, por lo general, coinciden con las tareas de recolección y de cosecha. La respuesta frecuente a ese requerimiento estacional es la contratación de trabajadores extra locales. Para que estos desplazamientos se concreten es necesario que se pongan en marcha ciertos dispositivos sociales que faciliten la articulación de los migrantes a dichos mercados laborales.

Las distintas figuras de intermediación así como las redes sociales cumplen un importante papel mediador entre los trabajadores y los empleadores y, además, colaboran en la construcción y consolidación de este sujeto social, el trabajador migrante.

El objetivo de esta ponencia es analizar los procesos sociales que median en mercados de trabajo rurales migrantes y dar cuenta de los distintos recursos que se actualizan para construir el *grupo social de trabajadores migrantes* en los diferentes escenarios de intermediación.



Intermediación, redes y representaciones en la conformación de los grupos migratorios

Una singularidad de los movimientos migratorios hacia otros mercados laborales es la distancia espacial que separa a la oferta y a la demanda de trabajo; la reunión de ambas partes requiere de mediaciones o de la construcción de relaciones sociales articuladoras. Una mirada superadora de los trabajos enmarcados en la teoría neoclásica donde estos desplazamientos son mostrados como la solución a los problemas de desequilibrio entre las necesidades de la demanda y el suministro de trabajo, son los nuevos enfoques sobre las migraciones laborales en los que se incorporan, además de los aspectos económicos, cuestiones relacionadas con la cultura, la identidad y las percepciones. Las prácticas migratorias son presentadas como verdaderas instituciones sociales que se construyen culturalmente; en cierta manera, producidas y reproducidas temporalmente por la interacción de los trabajadores, los empleadores y los intermediarios.

Los procesos de intermediación laboral constituyen uno de los mecanismos más difundidos para el acceso al trabajo del migrante. Estos procesos si bien subsisten sobre la base de una articulación económica, exigen para su efectivo funcionamiento una serie de recursos sociales que las distintas partes deben poner en juego para alcanzar su concreción. La intermediación se legitima en la medida que construye un grupo social adecuado para la demanda, tanto en términos cuantitativos como cualitativos; como contrapartida, a la oferta le facilita el acceso al trabajo, reduciendo la incertidumbre en la instancia del desplazamiento y de la inserción laboral efectiva.

En un estudio en Reino Unido sobre el reclutamiento de mano de obra procedente de distintos países de Europa del Este, se observa que el empleo de trabajadores migrantes responde a normas o patrones de selección (a quién reclutar, dónde y para qué trabajos). Los autores se focalizan directamente en investigar las representaciones que los empleadores tienen de los migrantes y en las prácticas que ellos utilizan para contratar estos trabajadores. Esto señala la existencia de ciertas imágenes normativas de lo que constituye el “ideal” de trabajador migrante y de un discurso en torno a por qué son requeridos los trabajadores. No sólo son contratados porque se ajustan a las representaciones que tienen sus empleadores en cuanto a sus características sociales ideales y a sus destrezas para desarrollar las tareas, sino porque los migrantes pueden auto-regular su comportamiento para

ajustarse a dichas características (Findlay y McCollum, 2013; Findlay, McCollum, Shubin, Apsite y Krisjane, 2012).

Diversas modalidades de intermediación constituyen uno de los mecanismos principales que ayuda a la articulación de los migrantes a ciertos mercados laborales; esta intermediación asume distintas características en ese contrato entre la oferta y la demanda. Como se expresó anteriormente, se ponen en juego recursos económicos, donde se conjuga la escasez de trabajo y la disponibilidad para migrar (transporte, alojamiento, comida, etc.), así como recursos simbólicos y representaciones. Además, se generan mecanismos de control o de disciplinamiento del trabajador y, como contraparte, éste responde con mayor o menor grado de autonomía frente a situaciones no favorables o para flexibilizar/disipar los conflictos.

No hay que olvidar, además, que los trabajadores que viven en lugares con escasas posibilidades de inserción permanente en el mercado laboral local, son vistos frecuentemente como “ideales” para desempeñar ciertas tareas agrícolas; la presión por acceder a un trabajo ayuda a que adopten una especial disposición laboral frente a las exigencias y requerimientos de las empresas-contratistas. Las áreas con baja empleabilidad o con mano de obra agrícola ocupada en forma transitoria son adonde se dirigen los intermediarios en búsqueda de migrantes.

En la comprensión del funcionamiento de las migraciones laborales estacionales resulta ineludible analizar cuáles son las diferentes formas de intermediación que participan en la movilización y gestión de los movimientos migratorios, sus particularidades y funciones desempeñadas. Una amplia bibliografía aborda las distintas modalidades que asume la intermediación, los diversos servicios que presta y cómo han ido evolucionando en distintos mercados nacionales e internacionales (Aparicio, Berenger y Rau, 2004; Bendini, 2014; Quaranta y Fabio, 2011; Sánchez Saldaña, 2011; Reigada, 2014; Riella, Tubio y Lombardo, 2014, etcétera). Si bien no es un fenómeno nuevo en la agricultura, en la actualidad y en algunas áreas y producciones, ha adquirido particularidades más novedosas.

Estos actores sociales se han desempeñado históricamente como reclutadores de mano de obra estacional, según los requerimientos de las distintas producciones. Aunque en algunos casos siguen desempeñando funciones tradicionales como son el traslado, el suministro de alojamiento, la



financiación del desplazamiento, incorporaron otras nuevas como la participación en la organización del proceso de trabajo y en la gestión de la mano de obra, el registro y el pago a los trabajadores. Suelen cumplir también un papel importante como estructuradores de nuevos mercados laborales agrícolas.

Las expresiones de la intermediación comprende desde figuras clásicas como la del enganchador, transportista y cuadrillero, hasta nuevas formas de gestión de la mano de obra por parte de cooperativas de trabajo, empresas de servicios eventuales, programas articulados conjuntamente entre el Estado y los sindicatos; algunas de estas expresiones más históricas pueden convivir, en determinados espacios, con figuras más nuevas (Bendini, y Gallegos, 2002; Steimbregger, Trpin y Bendini, 2012; Segura, De Juana y Pedreño, 2002). El intermediario cultural es otra modalidad que ha sido estudiada en producciones de México, donde ciertos agentes sirven de vínculo entre grupos económicos, políticos o socio-culturales, cumpliendo una multiplicidad de roles en espacios fronterizos, como enlace, traductor, representante, entre muchas otras (Sánchez Saldaña, op. cit.).

En procesos de reestructuración productiva de las actividades agrícolas, la intermediación resuelve de manera flexible la demanda de trabajo temporal; según las estrategias de las empresas, adopta distintas modalidades. Estos mecanismos le permiten al empleador diluir su responsabilidades legales y delegar en el intermediario la contención de posibles conflictos (Quaranta et al., op.cit.).

La transitoriedad de los trabajadores en los lugares de destino influye para que adopten una disposición especial frente al trabajo –disciplina, presentismo y baja conflictividad- que favorece su inserción y que, además, resulta beneficioso para el empleador (Bardomás, 2009). La movilidad estacional y su condición de trabajador permanentemente temporario los vuelve más vulnerables a aceptar condiciones de trabajo desventajosas.

Más allá de la flexibilidad que permite adaptar la intermediación a los mercados de trabajo temporales, se pueden distinguir distintos contratos que median de manera diferenciada en el acceso al trabajo. La antigüedad de los mercados en los que funciona, la disponibilidad de recursos de los componentes de la contratación (intermediarios y trabajadores) y la presión de la oferta o la demanda, entre los más relevantes, son elementos clave para interpretar los distintos escenarios de este proceso.

Uno de los atributos constitutivos de los procesos migratorios son las redes sociales. Estas comprenden desde las relaciones más simples, en función del lazo social (parentesco, amistad, vecindario), hasta relaciones más complejas cuyos resultados son los grupos sociales a los cuales puede adscribirse alguna identidad. Características tales como la dinámica de la red, la intermitencia de las mismas, el tipo de contraprestaciones -que va desde situaciones de reciprocidad hasta el intercambio desigual- y la cercanía o distancia social de los actores, van dando lugar a diferentes configuraciones sociales en las morfologías e intensidades de las redes.

Asimismo, como no se trata de relaciones claramente estandarizadas, los derechos y expectativas no están predeterminados de modo alguno; por lo tanto, la experiencia e historia de los contactos van construyendo la confianza que constituye la base de la relación. La confianza circula por las redes y actualiza el sistema normativo de este proceso. Las normas pueden ser de distinto tipo e involucran tanto reglas de funcionamiento más estructurales, como así también pautas y criterios que no se hallan regladas pero que, no por eso, hacen menos efectiva a la red.

En los mercados de trabajo migratorios las redes componen lazos de capitalización. El cambio de patrones a lo largo del año alienta a los trabajadores a desplegar distintos tipos de redes según la estación, la actividad, el producto o la tarea, de manera de cubrir el escenario de los diferentes requerimientos de mano de obra. Las redes tienen la flexibilidad necesaria como para adecuarse a estos distintos requerimientos (Blanco y Jiménez, 2011).

La intermediación se sustenta sobre la base de las redes sociales. Desde el lado de la demanda, estas permiten abaratar costos para acercar a la oferta y la demanda; la intermediación ofrece su principal capital para circular por la red que es la información, aunque no el único, y la oferta se va conformando en un principio sobre lazos sociales más simples (débiles en términos de Granovetter) y, a medida que se conforma el grupo social, las redes se complejizan sustentándose en lazos sociales más fuertes, en algunos casos con ausencia de intermediación.

Las distintas posiciones que ocupan los puntos de la red en la estructura social implican también diferencias de poder. La actualización de vínculos procedentes de otros ámbitos en el proceso de



trabajo, muchas veces obedece a estrategias de los mejor colocados en esa estructura social (Cook, 2003). En el intercambio entre las partes, los más favorecidos generalmente ofrecen bienes tangibles (ayuda económica, protección, etcétera), en tanto el otro, por su parte, da en retribución bienes más intangibles (compromiso y lealtades).

De esta manera, en este trabajo, se presenta la construcción social del grupo de trabajadores migrantes atendiendo en este proceso a la emergencia de distintas instancias de intermediación, hasta la ausencia de estas, teniendo en cuenta la relevancia de las redes sociales y su intensidad en esa construcción. No se deja de destacar que la precariedad de las inserciones, independientemente de la forma en cómo se accede al trabajo, es lo predominante.

Caso de estudio: metodología y áreas

Esta ponencia se basa en los resultados obtenidos en una investigación cualitativa sobre la migración transitoria de trabajadores que se movilizan hacia producciones con altas demandas de mano de obra agrícola¹: a) Trabajadores procedentes de Tucumán que se desplazan para realizar tareas de cosecha de vid y de frutales en el Valle de Uco, provincia de Mendoza; b) Trabajadores de Santiago del Estero que se dirigen a Catamarca para la cosecha del olivo; c) Trabajadores de Misiones que se movilizan al nordeste de Entre Ríos para insertarse en tareas forestales. Cabe destacar que estos no son los únicos destinos de migración agrícola interna en el país. Asimismo en ellos también podemos encontrar trabajadores de diversas provincias y, a su vez, los mismos trabajadores pueden participar en más de un circuito migratorio dentro del país.

Se realizaron entrevistas en profundidad en cuatro momentos diferentes, entre diciembre de 2009 y diciembre de 2012: a informantes clave (personal de empresas, de sindicatos, del INTA, intermediarios, funcionarios de gobierno, entre otros); a trabajadores en los lugares de destino; a integrantes de los hogares en el lugar de residencia en dos instancias, con un intervalo de algo menos de un año.

¹Este artículo forma parte del proyecto de investigación PICT 232/07: “El trabajo migrante transitorio en la Argentina”, dirigido por Guillermo Neiman, financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (Ministerio de Ciencia y Tecnología).



Las particularidades de los escenarios de destino y los distintos procesos en los mercados de trabajo explican, en parte, la afluencia de estos contingentes de trabajadores.

En el caso del olivo en Catamarca se trata de grandes empresas instaladas recientemente en pequeñas localidades con escasa población en general. En la década del noventa, la promoción de nuevos proyectos agropecuarios creados por la Ley Nacional de Desarrollo Económico (Ley 22.021 y su modificatoria 22.702), dio lugar a una significativa expansión de la frontera agropecuaria. Las empresas promovidas que se instalaron en el departamento de Pomán generaron una importante transformación socio-espacial. Si bien la actividad olivícola ha sido tradicional en el área de estudio, factores tales como el incremento de la superficie cultivada (alrededor de 7.000 hectáreas), el volumen de productividad, el comportamiento de las empresas y el déficit de mano de obra local, incidieron en la presencia de trabajadores migrantes transitorios -en su mayoría de Santiago del Estero y Salta-. El ciclo migratorio en este mercado laboral con una marcada estacionalidad tiene gran impacto en las áreas receptoras; se extiende desde febrero (aceituna de conserva) hasta finales del mes de junio (aceituna industrial).

Otra situación es la de la forestación en Entre Ríos. A fines de los años '90, se observó en el país un cambio en el complejo forestal que consistió en la consolidación de un marco de política sectorial, un crecimiento de las exportaciones y, también, la aparición de nuevos actores empresariales extranjeros y nacionales en la producción de celulosa y papel, de productos aserrados y de tableros. En ese contexto, la actividad evidencia una importante expansión en los departamentos de Concordia, Colón y Federación, alentada desde el Estado a través de incentivos que fomentaron la implantación de especies forestales y las tareas vinculadas a su manejo (Ley 25080 de Inversiones para Bosques Cultivados). Para el 2008, el Censo Nacional Agropecuario registra una superficie implantada con especies forestales en toda la provincia de 122.681 hectáreas. La incorporación de esta actividad en un área sin tradición forestal, requirió de la movilización de mano de obra con experiencia en el trabajo en las plantaciones. En una situación poblacional de oferta "teórica", la intermediación estructura el mercado de trabajo, moviliza y contrata a trabajadores misioneros. Las oportunidades de empleo en otras actividades agrícolas con condiciones menos duras que la forestal, contribuyen para que la población local se muestre remisa a insertarse en las tareas forestales. La demanda de mano de obra

no tiene estacionalidad, por lo tanto, buena parte de estos migrantes construyen la mayor parte del ciclo de trabajo anual fuera de su lugar de origen.

En la provincia de Mendoza, la producción de vid ha sufrido un intenso proceso de transformación en respuesta a las demandas de la industria y de los mercados internacionales. En las últimas décadas, el Valle de Uco experimentó la mayor expansión provincial de nuevos varietales de viñedos destinados a la elaboración de vinos de alta gama. Además, se evidenció un crecimiento de otras producciones orientadas al consumo interno como la de la fruta y la hortícola; actividades todas que generan un importante volumen de producción y cuyas cosechas no están mecanizadas. Este mercado de trabajo, por su tamaño y composición, no alcanza a satisfacerse, en el pico de mayor demanda de trabajadores, con la mano de obra del lugar. La llegada de los migrantes comienza a fines de noviembre-principios de diciembre y se extiende hasta abril, meses durante los cuales se realizan la cosecha de fruta (ciruela, durazno, pera, manzana), de ajo y de diversos productos hortícolas y, posteriormente, de la vid. Es así como trabajadores locales y no locales coexisten en un mercado con períodos puntuales de déficit relativo de mano de obra, en producciones altamente perecederas.

Las características de los movimientos espaciales de estos trabajadores hacen que sea muy difícil reflejar a los mismos en las diferentes estadísticas poblacionales. Por consiguiente, no aparecen en los censos y es imposible establecer el volumen de los grupos migrantes que se mueven por el país. A esto se agrega el hecho de que un trabajador puede participar en varios mercados laborales durante el año. En Pomán se estima que, durante fines de enero y julio, arriban alrededor de 3000 trabajadores para emplearse en la cosecha del olivo. La actividad forestal primaria del nordeste entrerriano genera aproximadamente 1450 puestos de trabajo, equivalentes a 313.266 jornales anuales, para los departamentos de Concordia, Colón y Federación (Díaz y Bardomás, 2010); cada puesto puede ser cubierto, a lo largo del año, por más de un trabajador. Se estima que alrededor del 80% de estos trabajadores proceden de Misiones. Para el caso del Valle de Uco, informantes calificados estiman que cada año llegan entre 5000 y 6000 trabajadores procedentes de otras provincias y, en menor medida, de países limítrofes; los tucumanos constituyen el grupo más numeroso.

Análisis de los distintos escenarios para acceder al trabajo

En este apartado se presentan distintas situaciones que generan los procesos migratorios para movilizar mano de obra, tanto en mercados de trabajo nuevos como en otros con una historia más larga. En la identificación de dichas instancias, se tuvo en cuenta los agentes intervinientes en origen y destino, el tipo e intensidad de las redes presentes en cada caso, los grados de confianza y la etapa en la que se encuentra la construcción del trabajador migrante (ver cuadro N° 1).

1. En un primer momento, los procesos migratorios deben crear las condiciones para conectar la demanda y la oferta de trabajo. En esta construcción, el poder de los lazos simples (amistad, parentesco y vecindad) constituye la base principal de la movilidad.

En general, la demanda edifica sobre esos lazos los requerimientos para el acceso al trabajo. De esta manera, es usual que se recurra en los espacios locales a agentes, en general trabajadores, como medio para transmitir la información sobre las posibilidades de trabajo en determinados mercados.

Si bien la información que circula reviste una alta incertidumbre sobre las características y retribuciones de la tarea a realizar, como de las condiciones de vida asociadas a la habitabilidad en el momento de la migración, la presencia de un actor local convocando para el trabajo, inscribe en esa incertidumbre un rasgo de familiaridad que facilita la efectividad de la convocatoria. La cercanía social afiliada a atributos de parentesco, vecindad y amistad, prestigio que es vehiculizado por la demanda, es el primer mecanismo para crear las condiciones para el acceso al trabajo. Por lo tanto, son estos lazos sociales homogéneos -‘cara a cara’- los que constituyen el principal flujo de la oferta.

La labor de este agente por lo general culmina con la confección de un listado de trabajadores dispuestos a realizar el trabajo; subsiguientemente suele ocurrir que los trabajadores se trasladen a una ciudad o poblado cercano en donde ya un intermediario o contratista será el encargado de realizar el viaje.

2. Una situación semejante a la anterior, pero con actores diferentes, se presenta cuando dos intermediarios, ambos residentes en destino, trabajan coordinadamente en la movilización de



trabajadores de otras regiones. Cabe hacer la salvedad que esta situación como la primera, tienden a presentarse en mercados de trabajo en formación, donde se requiere de la masividad del reclutamiento extra local para el funcionamiento de los nuevos mercados. La búsqueda remite a regiones con ciertas particularidades: su población está familiarizada con ciertas tareas y/o producciones agrícolas y ha adquirido destrezas en ellas; o son verdaderos bolsones de mano de obra agrícola subempleada o desempleada en determinados meses del año y que necesita complementar el calendario anual de trabajo.

Uno de estos intermediarios viaja a los lugares de origen en busca de mano de obra; su función es encargarse de reclutar y organizar el operativo de desplazamiento. Para realizar la convocatoria de trabajo se vale de la difusión en las radios locales, de la colocación de avisos en comercios o de otros agentes locales como remiseros, etcétera. En tanto el otro intermediario es el que se vincula con la empresa para realizar el trabajo. Si bien ambos actores son necesarios, se puede observar una jerarquía desigual de los mismos; si el intermediario no consigue que la empresa lo contrate, el intermediario reclutador no es necesario. La incertidumbre para el trabajador es alta ya que no sabe cuán confiable es la información que le brinda el intermediario-reclutador, debido a que es un agente externo. No obstante, la carencia de trabajo lo lleva a arriesgarse y, por lo general, lo acompañan otros familiares, vecinos y amigos que están en la misma situación de desempleo.

3. Una tercera instancia para el acceso al trabajo está conformada por la presencia de intermediarios en origen, que pueden tener un origen local o no local. Dentro de este mecanismo, los lazos de familiaridad pierden intensidad y cobran importancia los vínculos de tipo interpersonal. Las relaciones adquieren rasgos de mayor desigualdad; el éxito del otro (intermediario o cuadrillero) depende de cómo se muestra y se presenta.

En este momento, la reputación comienza a tener mayor relevancia entre las partes. En ese sentido, el intermediario en la búsqueda de trabajadores debe hacer circular información de características más precisas, por ejemplo monto y tipo de remuneración, condiciones de alojamiento, lugar de destino, etcétera, para lo cual exige determinados compromisos del trabajador (disciplina, habilidad para el trabajo, períodos fijos para realizar el trabajo). La confianza para acceder al trabajo se sustenta en una especie de doble inserción del intermediario en el espacio local y en el espacio de destino. Las

relaciones ‘cara a cara’ se mantienen pero el real funcionamiento de la red se sostiene sobre la base del cumplimiento de las expectativas intercambiadas.

En este tipo de proceso, el intermediario en general es contratado por las empresas en destino y, por lo tanto, los recursos que dispone para ofrecer a los trabajadores contribuyen a reducir la incertidumbre sobre la inserción para los trabajadores, aún en niveles de confianza débiles.

En este escenario ya es posible identificar la presencia de una red territorial migratoria, aunque no consolidada, en donde los puntos de la red adquieren mayor visibilidad para las partes (características de la demanda y características de la oferta). La garantía de este mecanismo para el acceso laboral se sostiene en el mantenimiento de la confianza a lo largo del tiempo.

4. Otro escenario se presenta cuando los intermediarios en los mercados de destino pueden contratar localmente trabajadores de otras provincias, sin necesidad de enviar a alguien para engancharlos. Las redes sociales construidas en la migración (relaciones entre contratistas y trabajadores) y entre pares (los trabajadores), van reemplazando el trabajo de los enganchadores y de los sujetos enviados a origen para cubrir la demanda de mano de obra. Los efectos multiplicadores o acumulativos de los desplazamientos en el tiempo, densifican y le otorgan mayor alcance a las redes migratorias, herramientas que van a ser aprovechadas tanto por los trabajadores como por los empleadores.

Para el intermediario-contratista, la conformación del equipo de trabajo según las necesidades de la producción en cuestión, en cierta manera, es menos costosa, más rápida y confiable, ya que conoce al trabajador o es el alguien conocido el que lo trae. Cuando los contratistas necesitan incorporar nuevos trabajadores, suelen delegar responsabilidades de selección en los “buenos trabajadores”, es decir en los mismos migrantes.

Las redes migratorias son un soporte fundamental para que los movimientos laborales se concreten no sólo porque a través de ellas circulan recursos materiales e información referida al trabajo, sino también porque involucran recursos intangibles tales como valores, obligaciones, reciprocidades y representaciones. La historia de los contactos de los trabajadores y los contratistas y de los trabajadores entre sí, va construyendo la confianza entre las partes. Cuando el intermediario delega

en el migrante la incorporación de nuevos trabajadores, la reputación y la responsabilidad cobran importancia; por un lado, hay que ‘quedar bien parado frente al patrón’ y el trabajador tiene que saber a quién elegir como candidato y, por otro, el incorporado no tiene que defraudar la confianza del compañero que lo ha recomendado.

Si bien no todos los trabajadores llegan a destino con un contacto ya establecido con el intermediario, la red migratoria le ha suministrado información acerca de cuáles son las localidades a las que le conviene ir y, una vez arribado, acceden a un trabajo a través de avisos en negocios o, incluso en el pico de mayor demanda de mano de obra, los intermediarios se dirigen a las terminales de transporte para contratar a los recién llegados. En estos casos, la confianza entre las partes es débil, ya que no media la experiencia del contacto.

La consolidación de las relaciones trabajadores-intermediarios reduce la incertidumbre del trabajador en cuanto al cumplimiento del acuerdo de trabajo por parte del patrón (monto y forma de la retribución, pago del traslado, suministro del alojamiento y características de este, provisión de alimentos, etcétera). Como contrapartida, si la figura del trabajador migrante se encuentra medianamente instalada en el área de destino, los intermediarios suelen valorar en este trabajador: su habilidad para realizar ciertas tareas (cosecha, poda, tamañado de la fruta, entre otras); el estar disponible para hacer el trabajo sin importar que el traslado deba hacerse de manera repentina y preparado para soportar un ritmo intenso y sostenido de trabajo; su adaptación a la vida en campamento en los casos que lo requieran; su disciplina, productividad y falta de conflictividad. El conocimiento entre las partes le confiere un nivel de confianza mayor a la relación; no obstante que la imagen del trabajador migrante se encuentre medianamente consolidada, la incertidumbre –aunque en menor grado- sigue estando presente en la vida laboral de este trabajador y, su inserción, se produce bajo condiciones desiguales.

5. En este escenario migratorio quienes offician de intermediarios se encargan del reclutamiento de mano de obra en origen, garantizándole a la empresa cierto número de trabajadores. Generalmente, los trabajadores reclutados de este modo vienen repitiendo la relación con la empresa desde temporadas anteriores. En este caso, la tarea del trabajador que officia de intermediario no es de búsqueda de mano de obra específicamente, sino la de organizar a los trabajadores para una nueva

temporada, transmitiéndoles información sobre las nuevas condiciones, inicio de la temporada, etcétera. Si por algún motivo hay faltante de mano de obra, se apela a las redes primarias para completar el número requerido por la empresa. Este tipo de reclutamiento se basa en una relación de confianza entre la empresa y el trabajador, que oficia de intermediario, y que garantiza no sólo el volumen de trabajadores, como fue señalado más arriba, sino su reputación, responsabilidad y compromiso con el trabajo a realizar. En otros casos, los trabajadores ya tienen una relación establecida con determinadas empresas que realizan el contacto ya sea por telegrama o vía telefónica, avisándoles la fecha de inicio de la temporada y las condiciones preliminares. En ambos, al igual que en el tipo anterior, existe un conocimiento previo de las partes (empresa y trabajadores), relación basada en un alto grado de confianza que reduce mutuamente la incertidumbre y que se funda en procesos migratorios de larga data, donde la figura del trabajador migrante se encuentra consolidada.

6. En particular, en el circuito migratorio entre Tucumán y Valle de Uco, los estados provinciales aparecen como un actor novedoso involucrado en las actividades de intermediación. Los Ministerios de Trabajo de ambas provincias, organizaron una serie de acciones para generar mejores condiciones, tanto de traslado, como de permanencia y acceso al trabajo, durante el período de la migración hacia la provincia de Mendoza. Dicho acuerdo, se centró en la gestión de la organización de los desplazamientos de trabajadores tucumanos. Principalmente se buscó organizar el volumen de mano de obra que se trasladaba, intentando restringir, la movilización de familias con hijos pequeños y de menores de edad. Las prácticas concretas consistieron, en primer lugar, en la organización y pago del traslado de Tucumán a Mendoza, por parte del gobierno tucumano. En segundo lugar, las autoridades mendocinas junto con las cámaras empresarias involucradas, realizaban una estimación del volumen de mano de obra necesaria para cada campaña, sumando la supervisión de las condiciones e infraestructura de alojamiento de los trabajadores. Este acuerdo tuvo su origen en una demanda de los municipios receptores, vinculada a la circulación de muchos trabajadores en el espacio público, tratando de conseguir dónde ubicarse.

7. En este caso se observa la circulación de trabajadores desde el lugar de origen al de destino que, producto de la consolidación del sistema migratorio en el que participan, no hacen uso concreto de las redes territoriales y migratorias disponibles. Los trabajadores se movilizan a destino disponiendo de la información necesaria para acceder al empleo, pero sin utilizar los sistemas de intermediación y

vínculos analizados en los casos anteriores. Ello no significa que no utilicen la información que circula, dentro y fuera de las redes. Se observa que muy altos niveles de confianza, producto de décadas de comunicación entre los territorios de origen y destino. Más aún, las familias de estos trabajadores tienen una experiencia migratoria que abarca varias generaciones, donde el conocimiento sobre las diferentes tareas, las formas de acceso, los sistemas de pago, las estrategias de resistencia frente a situaciones de conflicto y las condiciones de vida en el lugar de destino, forman parte de los saberes que poseen los migrantes. Estas experiencias hacen que el vínculo directo con las redes no sea estrictamente necesario para conseguir un trabajo, mantenerlo o rotar por diversos empleos durante el ciclo migratorio. Sin embargo, es preciso señalar que esa circulación se sustenta sobre una red migratoria ya establecida. Asimismo, este tipo de escenario se corresponde con la figura de un trabajador estacional consolidado, producto de una experiencia colectiva construida a lo largo de los años.

Cuadro N° 1: Escenarios para el acceso al trabajo

Origen	Red	Destino	Niveles de confianza	Construcción del trabajador migrante
1. Enganchadores (local)	Simple	Intermediación	Mayor incertidumbre. Débil	En su comienzo
2. Intermediario (no local)	Simple Territorial	Intermediario	Mayor incertidumbre Débil	En proceso
3. Intermediario (local o no local)	Migratoria	Empresa	Mayor incertidumbre. Débil	En proceso
4. Sin Intermediario	Migratoria Entre trabajadores	Intermediario	Media incertidumbre Media	En consolidación
5. Empresa	Territorial Migratoria	Empresa	Menor incertidumbre Fuerte	Consolidada
6. Estado	Territorial	Empresa Intermediarios	Menor incertidumbre	Consolidada
7. Sin intermediario	Sin redes	Empresa	Menor incertidumbre Fuerte	Consolidada



Movilidades y resistencias en la construcción del trabajador migrante

Las diferencias que aparecen entre los distintos mecanismos para acceder al trabajo no están exentas de situaciones de conflictos que, en general, se visualizan cuando el trabajador se encuentra en destino. Estos conflictos reflejan las situaciones de desigualdad que se constituyen entre el trabajador y el empleador y están asociados a cuestiones específicas del proceso de trabajo, como pueden ser discrepancias en cuanto a la remuneración, retenciones del pago por parte del empleador, ausencia de aportes sociales prometidos o bien que las expectativas en cuanto al monto de los ingresos se vea frustrada por las condiciones de los cultivos o, incluso, por condiciones climáticas que afecten la productividad laboral. Otros temas problemáticos que pueden ser fuente de discrepancia e instancias de negociación son los relacionados con las condiciones de vida del trabajador; tal es el caso del costo de la mercadería –generalmente provista por el intermediario y luego descontada del pago- y de las características del alojamiento. Si bien estas cuestiones forman parte de las negociaciones previas a la movilidad, una vez en destino pueden no cubrir las expectativas del trabajador.

Frente a esto, el comportamiento del trabajador es no darle lugar al conflicto; la disconformidad es expresada dejando el trabajo y saliendo a buscar una nueva ocupación. Lo más frecuente es la rotación del trabajador en destino, entre distintos empleadores, o bien que regrese al lugar de origen. La rotación se ve facilitada en ciertas producciones por la perentoriedad que tienen las empresas de disponer de mano de obra para levantar la cosecha y, por lo tanto, de la sobreabundancia de trabajo, o por la presencia de una demanda sostenida de mano de obra. Sin embargo, el no cumplir con la permanencia acordada suele presentarse como desventajosa para el trabajador, ya que debe correr por su cuenta con los costos del traslado.

La cuestión normativa de estos mercados de trabajo está reglada por las representaciones de los trabajadores y de los empleadores, que se pone en cuestión ante la emergencia de estos conflictos. El trabajador tiene cierto margen de maniobra o apela a ciertos mecanismos de resistencia frente a condiciones inesperadas o a las contingencias que se presentan en los trabajos a los que accede transitoriamente.

La atribución de determinadas características al migrante-resistencia, adaptabilidad, baja conflictiva, productividad, etcétera- naturaliza el proceso de constitución de una fuerza de trabajo socializada en la precariedad. La migración y el pago a destajo se conjugan para aumentar la intensidad del trabajo. Esta forma de remuneración presente en la mayor parte de las producciones, está en la base del interés por la migración y, en cierta forma, naturaliza la presión creciente a la intensificación del trabajo y a la búsqueda de un elevado rendimiento.

Conclusiones

En este trabajo se buscó analizar cómo se construye socialmente el acceso al trabajo de los migrantes en distintos mercados laborales de la Argentina. Es un intento por representar analíticamente e interpretar la diversidad instancias que median entre el migrante y su inserción en mercados ajenos, considerando, además, que sus prácticas migratorias se construyen y reconstruyen continuamente.

Más allá de considerar las especificidades que deben resolver estos procesos para la conexión entre una demanda y una oferta distantes espacialmente, esa articulación exige un reconocimiento mínimo entre las partes, que se edifica sobre diferentes cimientos sociales que legitiman la movilidad.

Ahora bien, esos cimientos sociales adquieren distintas formas e intensidad –bajo las relaciones de redes- que se representan según la antigüedad de los circuitos, los requisitos del trabajo a realizar y la estadía en destino, como elementos centrales de la negociación en estos mercados de trabajo. De manera tal que se diferencian diversas situaciones según la modalidad del acceso al trabajo. El rol de los intermediarios asume así diferentes características que puede ir desde el clásico "enganchador local" hasta la dilución de su figura como agente organizador de la movilización. A su vez, estos matices se vinculan con los niveles de confianza que los trabajadores van adquiriendo a lo largo de sus experiencias y de la consolidación de la figura del migrante en los casos analizados.

Se identificó que, cuando los mercados se inician, el entramado de los lazos simples (amistad, parentesco y vecindad) constituye el principal medio para vehicular la demanda; la ausencia de información previa sobre el destino es compensada con la familiaridad de los actores que componen cada una de las partes. A medida que la información va instaurando una experiencia acumulativa a



través de las sucesivas temporadas, se complejizan los lazos sociales. Aspectos tales como el prestigio de los trabajadores y la oferta de recursos tangibles para la inserción (aspectos normativos formales e informales), van originando una red migratoria que va dejando atrás la predominancia de los lazos simples y, generando diferentes escenarios que reducen la incertidumbre y van consolidando el grupo social del trabajador migrante.

En esta línea, es fundamental comprender la intervención y densidad de las redes que los trabajadores van construyendo en el devenir del vínculo entre los territorios de origen y destino. De este modo, van adquiriendo herramientas que les permiten fortalecer, en parte, su posición en el sistema migratorio del que participan. En este sentido, se observa que cuando se rompe el contrato, generalmente cuando el trabajador se encuentra en destino en condiciones de desigualdad social más evidentes, los trabajadores abandonan la relación y redefinen su inserción circulando por distintos empleadores o regresando a su residencia habitual.

Por otra parte, hay que destacar que la construcción de este colectivo es un proceso mutuamente condicionado por las prácticas de los migrantes y por quienes los reclutan y contratan; y donde los migrantes refuerzan la noción dominante de los atributos que deben reunir para su buen desempeño en esos mercados.

Bibliografía

Aparicio, S.; Berenguer, P.; Rau, V. (2004) “Modalidades de intermediación en los mercados rurales en Argentina”, *Cuadernos de Desarrollo Rural*, segundo semestre, Núm. 53, Bogotá, pág. 59-79.

Bardomás, Silvia (2009) “Trabajadores de aquí y de allá. La migración a dos mercados de trabajo agrícola de la Argentina”, *Revista ASET* N° 37/38, Buenos Aires.

Bendini, Mónica y Gallegos, Norma (2002) “Precarización de las relaciones laborales y nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario”, *Políticas Agrícolas* N°12, pág. 46-67.

Blanco, Mariela y Jiménez, Dora (2011) “Y, si piden por la radio es porque algún defecto tienen. El valor de las redes en el mundo laboral de los trabajadores rurales temporarios”,

Revista Iluminuras, Porto Alegre, vol. 12, pág. 1-26.

Cook, Karen S. (2003) “La vinculación de actores y estructuras desde la perspectiva de las redes de intercambio”, en Félix Requena Santos (compilador), *Análisis de redes sociales. Orígenes, teorías y aplicaciones*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI de España Editores, pág. 478-497.

Díaz, Diana y Bardomás, Silvia (2010), “La demanda de mano de obra en forestación (eucalipto), provincia de Entre Ríos”, en Guillermo Neiman (director), *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*, Ediciones Ciccus, Buenos Aires, págs. 105-118.

Findlay, Allan y McCollum, David (2013) “Recruitment and employment regimes: Migrant labour channels in the UK’s rural agribusiness sector, from accession to recession”, *Journal of Rural Studies* 30, 10-19.

Findlay, Allan; McCollum, David; Shubin, Sergei; Apsite, Elina y Krisjane, Zaiga (2012), “Imagining and producing the good migrant: The role of recruitment agencies in shaping bodily goodness”, *Economic and Social Research Council, Centre for Population Change Working Paper Number 19*.

Granovetter, Mark S. (2003). La fuerza de los lazos débiles. Revisión de la teoría reticular, en Félix Requena Santos (compilador): *Análisis de redes sociales. Orígenes, teorías y aplicaciones*. Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI de España Editores, Madrid, pág. 196-230.

Li, F.L.N.; Findlay, A.M. y Jones, H. (1998) “A cultural economy perspective on service sector migration in the global city: the case of Hong Kong”, *International Migration* Vol. 36 (2).

Quaranta, Germán y Fabio, Francisco (2011) “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”, *Región y Sociedad*, vol. XXIII, N° 51.

Reigada, Alicia (2014) “Los nuevos jornaleros. Construcción y fragmentación social de la fuerza de trabajo en los enclaves agrícolas globales”, *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales agroalimentarias*, A. Pedreño Cánovas (coordinador), TALASA Ediciones, Madrid, pág. 110-133.

Riella, Alberto; Tubio, Mauricio; y Lombardo, Rosario (2014) “Los jornaleros de las cadenas globales de producción de alimentos en fresco: el caso del arándano en Uruguay”, *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales agroalimentarias*, A. Pedreño Cánovas (coordinador), TALASA Ediciones, Madrid, pág. 94-109.

Sánchez Saldaña, Kim (2012) Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola, *Política y Sociedad*, vol. 49 Núm. 1: 73-88.

Segura, Pedro; Pedreño, Andrés y De Juana Espinosa, Susana (2002) Configurando la Región Murciana para las frutas y hortalizas: racionalización productiva, agricultura salarial y nueva estructura social del trabajo jornalero, *Áreas, Revista de Ciencias Sociales* N° 22, Universidad de Murcia-Fundación Cajamurcia, pág. 71-94.

Steimberger, Norma; Trpin, Verónica; y Bendini, Mónica (2012) “Intermediación laboral en el acceso y gestión del trabajo estacional en la fruticultura rionegrina”, *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 37, pág. 5-30.