



**Grupo Temático N° 5: Trabajo y Trabajadores en producciones agrarias y en el mundo rural**  
**Coordinadores: Mariela Blanco- German Quaranta- Norma Steimbregger**

---

**El papel del "cabecilla" y la "cuadrilla" en la conformación de la migración laboral transitoria desde Nueva Francia (Santiago del Estero) hacia el sur de la provincia de Buenos Aires.**

**Autora: María José Martínez**

**E – mails: [mjmartinez\\_79@hotmail.com](mailto:mjmartinez_79@hotmail.com)**

**Pertenencia institucional: Becaria Postdoctoral CITSE-CONICET. (Centro de Investigación y Transferencia Santiago del Estero dependiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas).**

**El caso de estudio: la migración laboral desde Nueva Francia**

Este trabajo analiza el relato de un grupo de trabajadores rurales santiagueños que tienen una larga trayectoria migratoria laboral hacia distintos lugares donde se cultiva papa para semilla y consumo, principalmente hacia las localidades de Tandil, Otamendi, Azul, y otras localidades del sur de la provincia de Buenos Aires.

La particularidad que presentan estos trabajadores, radica en que el proceso migrante laboral del cual participan se conforma en casi todos los casos salvo excepciones, al mando de una cabecilla y a partir del agrupamiento en cuadrillas.

La organización de cuadrillas dirigidas por un cabecilla representa hace muchas décadas la forma más típica y legítima de agrupamiento asociada a la migración laboral transitoria desde Nueva Francia, una localidad ubicada a 45 km de la Capital de la provincia de Santiago del Estero.

En este lugar la actividad agrícola es sólo de subsistencia, como en la mayoría de interior provincial, y existe un alto porcentaje de migración laboral transitoria sostenida a lo largo del año, es por esto que esta actividad representa el principal medio de reproducción de la totalidad de las familias que viven allí, salvo de aquellas que poseen algún integrante que trabaja en la Comisión Municipal local o en la Escuela.



En los casos analizados en este trabajo, se destaca una larga trayectoria laboral asociada a un mismo patrón y destino; identificando en varios de ellos, dos y tres generaciones que relatan los mismos lugares y patrones de referencia y por supuesto en la tarea vinculada al cultivo de papa. Esta es una de las razones por las cuales resulta representativo y certero su relato referido a la figura del cuadrillero y de la formación de cuadrillas ya que estos trabajadores siempre han utilizado esta manera de organización para trasladarse a su lugar de trabajo.

### **Reseña metodológica**

Como estrategia metodológica se recurre a un “enfoque explicativo”, a partir de un estudio de caso, que permite ampliar la mirada referida a la intermediación laboral y su funcionalidad en este tipo de procesos.

Específicamente, la elección del método cualitativo de abordaje, busca conocer y analizar dentro de un contexto y tiempo determinado la conducta de los actores sociales, facilitando también la observación del escenario en donde estos se desenvuelven. A su vez el mismo se caracteriza por usar como principales técnicas de recolección de datos, la observación participante, y la entrevista en profundidad.

Se realizaron un total de 26 entrevistas a trabajadores migrantes, en algunos casos también participaron de las encuestas otros integrantes de la familia, principalmente esposa e hijos.

Estos relatos permiten conocer y comprender a partir de sus descripciones como se relacionan y organizan los trabajadores dentro del proceso de intermediación laboral, a la vez que resulta una estrategia cualitativa central, para observar múltiples correspondencias entre la investigación empírica y la reflexión interpretativa, permitiendo también de esta manera generar nuevos interrogantes.

El modelo de entrevista aplicado, permitió indagar en las características socio-demográficas propias de los trabajadores, su circuito laboral, su trayectoria en el trabajo de la papa, los medios de traslado, sus estrategias para vincularse con el hogar durante los periodos de ausencia, entre otros datos. Por otro lado, sirvió para identificar cuáles son los otros actores que aunque no pertenecen al hogar directamente, son parte necesaria para la construcción del proceso migrante laboral transitorio, en este caso el cabecilla y los otros trabajadores o compañeros con quienes comparten la cuadrilla.



También es necesario destacar la importancia de la observación directa a lo largo de éste trabajo, principalmente como herramienta útil para reorganizar y corregir los relatos obtenidos y en algunos casos también, para poder reformular algunas de las preguntas realizadas.

Esta cualidad intrínseca de la observación, posibilita la indagación constante y a la vez permite cotejar la información obtenida con la mirada de los otros. Esta comparación enriquece el conocimiento referido a las prácticas cotidianas que los sujetos desarrollan a la vez que demuestra que el objeto en la investigación cualitativa es un *"objeto que habla"* (Bourdieu, 1987).

### **La intermediación laboral**

En los últimos años, el fenómeno de la intermediación laboral está instalado como tema obligado dentro del debate que indaga diversos aspectos del sector rural. Tanto por la importancia que ha demostrado como nexo para conectar la oferta de mano de obra con su demanda, y también por su papel como facilitador de la organización, movilización y traslado de notables contingentes de trabajadores migrantes transitorios.

Los vínculos y redes de reclutamiento y contratación tan particulares desarrollados por los diferentes "intermediarios laborales", surgen en su mayoría asociados a la expansión de las actividades agrícolas intensivas con fuerte demanda de producción, y con marcados periodos o ciclos agrícolas de cosecha.

A su vez los circuitos que se crean merced a esta dinámica, por su regularidad y permanencia en el tiempo, se van consolidando como destino laboral regular de un mismo grupo de trabajadores, situación que conlleva entre otras cosas, el estrechamiento y dependencia de estos con su intermediario.

Sin embargo, la noción de intermediarios laborales también denominados "enganchadores" no es solamente una respuesta económica a los desequilibrios regionales entre la oferta y demanda de trabajo. Sino que descubre también, una forma 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 (Steimbregger, 2009).



En esta misma línea Bendiniet *al* (2011), señalan que la modernización agraria en conjunto con los crecientes procesos de incorporación tecnológica, lejos de hacer desaparecer estas formas de intermediación, las sostienen y complejizan aún más.

De manera que en las últimas décadas, no sólo se han visibilizado diferentes modalidades de contratación de trabajadores, sino que se han incorporado marcadas tendencias de flexibilización y precarización laboral, especialmente en áreas de agricultura intensiva vinculadas a cadenas globales (Sánchez, 2009).

En este contexto, las características que puede asumir un intermediario son amplias y van desde los enganchadores más o menos informales, los “clásicos” o “tradicionales”, hasta modernas empresas contratistas (Sánchez, 2009; Neiman, 2010)

Dentro de los intermediarios tradicionales se encuentran los “enganchadores” y el “cabecilla” también llamado “cuadrillero”. Estas últimas dos figuras, son las más recurrentes que utilizan los trabajadores de Nueva Francia para vincularse con la demanda de mano de obra en la producción de papa.

Por otro lado, en los últimos años y a pesar de las diferentes acciones realizadas por el Ministerio de Trabajo para erradicar el trabajo precario, los mecanismos de intermediación se han complejizado aún más.

En la actualidad las funciones que los “cabecillas” desempeñan son variadas; no sólo se encargan de reclutar a los trabajadores y de organizar su traslado desde el origen hasta el destino, arbitrando los medios necesarios para que los recursos estén disponibles (transferencia de gastos de pasajes, vivienda adecuada, etc), sino que también en la mayoría de los casos, se convierten en referentes sociales que son utilizados con fines políticos.

Otra forma de intermediación común para el caso estudiado, está representada por las empresas terciarizadoras de trabajo, quienes sin ningún tipo de control, movilizan numerosos contingentes de trabajadores desde el interior de Santiago del Estero. Estas empresas muchas veces utilizan al cabecilla como un reclutador directo, y de esta forma desdibujan y distancian aún más, la relación entre trabajador y empleador real. Siempre en detrimento del trabajador, quién sin saberlo precariza cada vez más su relación laboral, y disminuye su ganancia real ya que esta depende cada vez de más eslabones indirectos.



## **El papel del “cabecilla” asociado a la migración laboral hacia el cultivo de papa**

En general y tal vez por cuestiones que tienen que ver con la distinción entre las condiciones que conlleva ser “local” versus ser “foráneo”, la mano de obra migrante santiagueña, a diferencia de la mano de obra local (en destino), siempre se caracteriza por ser una fuerza de trabajo “más dócil”, con menor conflictividad y escasa o nula representación sindical. Esto sumado, a que generalmente estos trabajadores desde su origen están asociados a una alta vulnerabilidad e invisibilidad social, a un nivel educativo escaso, y no menos importante, a una reproducción generacional histórica vinculada al trabajo transitorio, en la mayoría de los casos.

Ligado a esta percepción además, el relato de los trabajadores “denuncia” que la intermediación a nivel local han conformado una red compleja en la que participan líderes, empresas de servicios, y funcionarios municipales o comunales.

De esta manera resulta lógico que la intermediación laboral representada a nivel local en la figura del cabecilla, y en menor medida, en empresas terciarizadoras de trabajo, sea una opción naturalizada entre los migrantes para conseguir trabajo. Ya que *agruparse al mando de un líder*, representa la mejor herramienta (posible) para intentar una negociación laboral que al menos cubra los gastos de su traslado.

Aunque esto es lo que espera idealmente de un cabecilla; que pueda ser vocero para negociar las condiciones laborales para el grupo, y al menos que le pueda conseguir el beneficio del traslado gratuito, muchas veces puede no resultar una relación tan efectiva e ideal. Principalmente porque también el cabecilla puede responder a sus propias necesidades, y exponer el bienestar del grupo, tomando decisiones que lo beneficien solamente a él.

A pesar de las falencias que se puedan considerar de esta relación, en la localidad de Nueva Francia la migración laboral asociada al cultivo de papa, siempre se organiza laboralmente a partir de la relación *cabecilla-cuadrilla*. Esta relación particular, según manifiestan los propios actores involucrados, es de *igual a igual*; el cabecilla no recibe un trato diferencial (permisos o más ganancia) por parte del patrón por su condición como tal, sino que trabaja en iguales condiciones que el resto, en este caso su negociación puede también afectarlo o favorecerlo.

Los trabajadores entrevistados, recurrentemente señalan que a diferencia de lo que saben que sucede en otros circuitos migratorios (limón, aceituna, etc), “sus cabecillas”, no reciben un pago extra o diferencial por su función como líder o vocero de la cuadrilla. En efecto, para este grupo de



trabajadores, el cabecilla es sólo un trabajador más, que aboga por el bienestar de la cuadrilla donde esta incluido, sin más ganancia que la conformidad del grupo.

El clima es un factor importante que afecta no sólo en algunos casos los periodos de migración, sino también indirectamente la remuneración total que van a obtener estos trabajadores en destino. Esta característica entre otras pone en juego la capacidad de negociación del cabecilla con el patrón en relación a el costo que representa *tener parada a la cuadrilla*, situación que por supuesto varia de un patrón a otro y que está estrechamente relacionada con la trayectoria del grupo y los lazos laborales que tengan con quien los contrata. Y lo importante es que resulta un claro ejemplo de la función de este sujeto social y su importancia como tal para el grupo o cuadrilla.

Sin embargo, puede suceder también que entre el patrón y el cabecilla, interfiera un ingeniero o capataz para organizar mejor el trabajo, pero según señalan, su participación es operativa exclusivamente, sólo para organizar mejor el trabajo en el campo.

Aunque mientras va avanzando el relato implícitamente algunos trabajadores manifiestan también que el cabecilla tiene además funciones exclusivas, como seleccionar a un nuevo trabajador cuando se genera un vacante, o reemplazarlo cuando este ausente por enfermedad o por otro motivo. En este sentido, esta "cualidad", promueve cierto respeto del resto de sus compañeros de cuadrilla, porque le otorga el poder para proponer nuevos integrantes, para reemplazar las bajas, y también puede permitir la posibilidad de que se inicien nuevos integrantes, pero recalcan que siempre esto se hace con consenso del grupo.

### **El origen del "cabecilla"**

La selección o el derecho a ocupar este lugar, se basa principalmente en la capacidad para negociar, hay que ser "despierto" y "rápido" para desenvolverse tanto de un lado (patrón) como del otro (compañeros). Pero ¿quien es el que destaca esta cualidad?, ¿quién tiene la autoridad para nombrar a un cabecilla como tal?. Respecto a este interrogante, hay dos mecanismos que sobresalen y se reiteran en los relatos; el primero se da en las cuadrillas de larga trayectoria, en donde el cabecilla, surge entre los primeros trabajadores que comienzan a ir a la papa, a partir de que su patrón lo elija como vocero del grupo. Luego de varios años de repetir esta dinámica, indirectamente se internaliza y legitima en su función, ya es costumbre que el mismo trabajador sea contactado por el patrón, reúna al resto y les transmita la oferta laboral propuesta a la cuadrilla.



Otra forma, más común que da origen a la función de un trabajador como cabecilla, que de cierta forma es un eslabón de la primera, es la transmisión de esta función por "herencia". Esto es, los cabecillas de mayor edad cuando dejan de migrar, eligen al sucesor que consideran apto, el cual puede ser un familiar u otro integrante de la cuadrilla, o bien aquel que demuestre las condiciones necesarias para realizar este papel. A su vez se debe consultar con el resto de los integrantes de la cuadrilla para ver si están de acuerdo, porque es primordial la aceptación del grupo para legitimar la autoridad del nuevo líder.

Muchas veces la situación de disconformidad de algunos miembros de la cuadrilla, genera conflictos y lleva a la deserción de algunos trabajadores quienes no consideran que el nuevo cabecilla propuesto, sea apto o bien porque este no les genera confianza. Esta situación muchas veces lleva a que a partir de la deserción de algunos integrantes se generen nuevas cuadrillas.

### **La "cuadrilla" como mecanismo de organización y disciplinamiento**

La formación de "cuadrillas" de trabajadores es la modalidad de agrupamiento típica, mediante la cual se organizan los trabajadores que migran a la producción de papa desde Nueva Francia.

Las cuadrillas son grupos de trabajadores migrantes que en este caso en particular están conformadas por un mínimo de dieciséis, veinte y hasta veinticinco trabajadores, todos al "mando" de un cabecilla.

La cantidad de personas que integran la cuadrilla también puede depender a veces, de la tarea que se vaya a realizar, cuando son tareas que implican periodos cortos de trabajo, no van todos. Sin embargo, también algunos trabajadores pueden decidir no ir, y en los casos en los que hay poco trabajo, la prioridad se resuelve de acuerdo a la trayectoria en ese circuito; los trabajadores de mayor trayectoria están primero, luego el resto.

### **Legitimación y confianza dentro de la "cuadrilla"**

Como en todo grupo social, entre los integrantes de la "cuadrilla" existen reclamos, problemas durante la migración, insatisfacciones o incumplimientos que generan conflictos, en esos momentos es donde la capacidad del cabecilla como mediador o líder debe ser demostrada y donde realmente plasma su capacidad como tal y legitima su derecho.



En consecuencia influida bajo esta visión particular, se destaca en todos los relatos de estos trabajadores migrantes, la importancia de tener un buen cabecilla que genere vínculos de confianza. En efecto, los cabecillas de mayor trayectoria, tienen diversos mecanismos para generar la empatía, como por ejemplo: la negociación con el patrón en presencia de toda la cuadrilla, para demostrar su transparencia en el trato laboral obtenido.

La generación de lazos de confianza conlleva a su vez también cierta "idealización" por parte de este grupo de trabajadores migrantes, acerca del papel del cabecilla. En efecto durante su discurso este sujeto se convierte en la antítesis de la figura del contratista, en relación al cual existe una mirada negativa. Para ellos esta valoración negativa esta dada principalmente, por las características que implica su forma de reclutamiento e interacción con los trabajadores migrantes, que a su parecer, y de acuerdo a la experiencia que les han transmitido no es de "igual a igual", como pasa aquí "con nuestros cabecillas", sino que esta impulsada por la búsqueda de intereses propios.

### **Características principales, formas de reclutamiento y de reemplazo**

Las edades de los trabajadores que integran las cuadrillas son variadas; las actuales generalmente están conformadas por trabajadores con edades similares, que comparten el mismo grupo hace muchos años, y también por otros trabajadores más jóvenes que se han integrado más recientemente.

En todos los casos, los miembros son elegidos de común acuerdo, a su vez esta participación conjunta, entre otras condiciones; como la confianza mutua o la pertenencia a un mismo lugar, ayudan a la cohesión del grupo y por ende propician un mejor funcionamiento.

Generalmente la forma de reclutamiento de estos grupos, es a través de redes de parentesco o de amistad, esto responde principalmente a la necesidad de "saber a quién se incluye en el grupo", "si va a trabajar bien", "si tiene garra".

Sin embargo, en el caso de las cuadrillas entrevistadas, más que hablar de reclutamiento es preciso hablar de reemplazo o nueva integración de algún trabajador, ya que son cuadrillas cuya formación inicial data de tres y cuatro décadas atrás.





En consecuencia, las cuadrillas más antiguas, en general no tienen una alta rotación de sus integrantes, sino más bien un reemplazo progresivo, esto se evidencia en una larga trayectoria laboral con el mismo patrón y con la misma formación.

Mientras que en las cuadrillas en donde la mayoría de los miembros "fundadores" ya han dejado de migrar, y por lo tanto en su mayoría son nuevos integrantes, la rotación de miembros en cada viaje puede ser mayor. Característica, que podría estar relacionada también con las aspiraciones de los trabajadores más jóvenes, por buscar nuevos recursos laborales o de probar nuevos circuitos migratorios.

Al igual que lo que sucede con la elección del cabecilla, cuando se genera una vacante en la cuadrilla, tiene oportunidad de iniciarse otro trabajador en su lugar. Este también la mayoría de las veces es una persona en la cual la mayoría de los integrantes confía, o que es visto por el grupo como apto para trabajar en comunidad.

En efecto por su cercanía y priorizando la relación y "*el compromiso que implica integrar o recomendar a alguien*"; generalmente se trata de un hijo, un familiar o un conocido de un miembro de esa cuadrilla, que por supuesto, el grupo considere como merecedor de ese lugar.

Hay que considerar que integrar la cuadrilla significa, entre otras cosas, la posibilidad de tener trabajo seguro, de manera continúa durante algún tiempo. Sin embargo, el nuevo integrante debe validar cierto conocimiento previo de la tarea, lo cual por otro lado, permite que en ciertos casos también pueda integrarse un trabajador de otra cuadrilla que no se encuentran trabajando en ese momento.

Por lo tanto, tiene un papel importante la "herencia" de *un saber hacer*, para ser apto para ir. El trabajador para ser bienvenido en la cuadrilla tiene que saber trabajar *de a pares*, o al menos tener el apoyo de algún integrante de la cuadrilla que quiera *foguearlo* o ayudarlo a empezar en esta tarea.

En efecto, con el paso del tiempo la cuadrilla, funciona cada vez más como un colectivo social con intereses comunes, en donde se valoran el: compromiso, la dedicación, la lealtad, la confianza y en donde hay rutinas compartidas y conocidas por todos. Aunque por supuesto cada individuo de la cuadrilla puede formar parte del grupo, pero luego decidir "*tomarse toda la plata en vino*"; "*volver a la casa y jugarse todo en timba*" o "*comprarse una moto cuando no tiene baño*"; este tipo de decisiones que no afectan al grupo, continúan siendo particulares a cada trabajador.



En consecuencia, otra particularidad a considerar en estas cuadrillas, es que sus miembros refieren a la crisis de los noventa, desde los años 1988 al 2001, en donde se desarmaron muchas de estas cuadrillas y otras dejaron de ir, *desaparecieron*. Sin embargo, transitado este periodo, la mayoría de los trabajadores cuentan que lograron reagruparse formando nuevas cuadrillas con algunos de sus miembros originales, y en algunos casos, pudieron replicar exactamente la misma formación que tenían antes de desarmarse. Esta capacidad de resurgir y adaptarse a la situación contextual, son también cualidades interesantes a tener en cuenta para el estudio de estos agrupamientos particulares.

### **Organización y traslado de la cuadrilla**

La forma en la cual se trasladan estas cuadrillas de trabajadores, es diferente de acuerdo al patrón y el circuito que realice el grupo, por otro lado una misma cuadrilla puede ir a dos circuitos diferentes (en este caso: provincia de BS.AS. y Córdoba) y tener patrones diferentes o un mismo patrón en ambos destinos.

Generalmente debido a la distancia, aquellas cuadrillas que van a alguna de las localidades de la provincia de Buenos Aires, se les manda el pasaje o el dinero, en destino se trasladan directamente o bien ya está un camión esperándolos para llevarlos al campo.

En todos los casos, para avisarles como se van a trasladar se le comunican vía teléfono celular al cabecilla, quién comunica a todos como se van a transportar, y que día deben estar listos. El colectivo que va a provincia de Buenos Aires se puede tomar desde la Capital de Santiago del Estero o a la ciudad de Loreto que muy cercana a Nueva Francia, aunque a las cuadrillas conocidas también las levantan sobre la ruta.

### **Condiciones de trabajo y de vida en destino**

La jornada de trabajo comienza desde que sale el sol y generalmente hasta que se esconde, el pago es por lo que produzcan en el día trabajado, o sea que depende de la tarea; si es recolección y embolsado son más días que riego, aunque el riego es un trabajo menos duro.

Generalmente estas cuadrillas, en su mayoría ya saben cuanto aproximadamente será su ganancia en destino. El patrón antes de viajar, ya ha acordado con el cabecilla cuanto está dispuesto a pagar, sin embargo, los trabajadores también saben aproximadamente de acuerdo a la referencia de lo que



se les ha pagado en otros años, cuanto es el valor aproximado y si se trabaja bien hay recompensas. Otras formas de informarse es a través de las radios locales o de OSPRERA, quienes informan en cada temporada, acerca del salario aproximado que se debe pagar por tarea.

Por otro lado, la remuneración, depende también de la relación con el patrón, de su trayectoria con esa cuadrilla, del clima cuando este en destino, y por supuesto finalmente de los otros gastos que tengan durante su estadía que se descuenta al final de su tarea.

También puede suceder, que la demanda haga bajar el precio y se pague menos o que el clima no sea bueno y se tengan que regresar o estar sin trabajar por largos periodos, lo que para ellos significa una gran pérdida ya que deben mantenerse y eso les genera un costo que deben cubrir ellos aunque no puedan trabajar. Sin embargo, en relación a esto también se observa heterogeneidad en cuanto a la relación que existe entre el patrón y cada cuadrilla. Mientras que algunos cabecillas relataban que muchas veces el patrón los manda para que no pierdan tiempo y les paga el pasaje y otros que los mantienen ahí y al patrón no le importa.

Por otro lado, los gastos de vida durante su trabajo en destino (comestibles, tarjetas para celulares, gas, etc.), son solventados por los mismos trabajadores, quienes tiene libertad para elegir que comer y para organizar sus gastos en general, pero no pueden elegir la mayoría de las veces donde van a comprar y ahí está el mayor inconveniente. Según manifiestan estos trabajadores, los proveedores siempre les cobran un costo excesivo en la mercadería adquirida, siempre el doble y generalmente el proveedor está impuesto por el mismo patrón. Esta forma de lucrar tan particular, con la distancia, la necesidad y la desprotección de estos trabajadores, es constantemente tema de debate en el ámbito laboral rural.

En cuanto a la vivienda, estos trabajadores se alojan en casillas, aunque señalan que en la mayoría de las veces las mismas se encuentran en buen estado, cuando no es así, es tarea del cabecilla transmitir esta situación al patrón. Por otro lado, los relatos de los trabajadores migrantes de mayor edad, siempre hacen un paralelo entre las condiciones laborales que tenían décadas atrás, y las actuales. También rescatan la posibilidad que tienen hoy, en comparación "a sus épocas" en reclamar por mejores condiciones laborales sin temor a que se tomen represalias por ello. En efecto, a diferencia de décadas atrás, en la actualidad sus casillas cuentan con gas, luz y ellos tienen libre acceso a su celular, también tienen disponible el día domingo para descansar y realizar el aseo de sus pertenencias.



Los avances en la comunicación y su accesibilidad, han generado importantes cambios en el proceso migrante laboral en general, puesto que no sólo favorecen una comunicación más rápida entre todos los que participan del mismo. Sino porque también entre otros beneficios, acortan las distancias y permiten una mejor interacción entre los miembros del hogar que quedan en destino y aquellos que migran, fomentando así el proyecto migratorio.

### **El envío de "remesas"**

En las cuadrillas que conforman el caso estudiado, el envío de remesas desde el destino hacia sus hogares es diverso, depende de la costumbre que tengan los integrantes de cada cuadrilla. Existe generalmente las que están conformadas por trabajadores jóvenes, envían las remesas mediante movimientos bancarios, y por lo tanto aceptan pagar el costo del envío.

Mientras que otras continúan con la modalidad más antigua; que consta en elegir a uno de los integrantes de la cuadrilla para que lleve, parte de la ganancia a sus familias. Esta suerte de "cartero" no solamente debe dejar en cada una de las casas un sobre con lo que cada trabajador decide mandar, sino que también a veces trae de regreso lo que sus familiares le envían (una carta, alimento, tarjetas para celular, etc). Entre todos los integrantes de la cuadrilla le pagan al designado, el pasaje de ida y de regreso, más los gastos y los días no trabajados. Sin embargo, esta forma de envío (mediante un compañero), es redituable o lógica, si la cuadrilla es numerosa y si tiene un periodo largo de trabajo todavía por delante, porque sino es muy costoso para todos por los gastos que esta forma implica. En cualquier caso es un trato que se conversa y arreglan los integrantes del hogar, antes de migrar para que se puedan controlar y organizar los gastos del mismo.

### **Reflexiones Finales**

Este trabajo refiere al papel del cabecilla y la cuadrilla como elementos esenciales en la conformación del proceso migrante laboral desde Nueva Francia hacia el cultivo de papa.

Esta forma de "enganche laboral", en la que un sujeto es el encargado de reclutar, y entre otras acciones negociar cuanto será el pago, y también la forma en la cual se realizará el mismo, es una práctica cada vez más común. Entre otras cuestiones esto se debe al aumento en la demanda de



mano de obra transitoria por el crecimiento del mercado generado en los circuitos productivos más dinámicos del país.

Es una realidad que los trabajadores migrantes, ante la carencia de otros recursos que les posibiliten el acceso laboral o al menos el traslado hasta el lugar donde pueden emplearse, han naturalizado diferentes formas de intermediación laboral, como el mejor medio disponible para incluirse en el mercado laboral, esta realidad se hace visible notablemente en el caso estudiado, la localidad de Nueva Francia.

En efecto, los relatos de los trabajadores migrantes transitorios entrevistados permiten ver que a pesar de estas condiciones, ellos consideran que estar bajo el mando de un cabecilla es la mejor manera que tiene para enfrentar su temporada de trabajo, ya que al menos esta suerte de "protección" es la única que les facilita el traslado, el pago seguro y también condiciones laborales apropiadas en destino.

En este sentido, la cuadrilla representa una suerte de contención ante posibles dificultades. Por otro lado, opuestamente a lo que sucede la mayoría de las veces en realidad, estos trabajadores idealizan la situación al suponer que, esta forma de relación, implica una mayor transparencia laboral, ya que para ellos el cabecilla es una vía directa de negociación, sin embargo, esta característica es subjetiva y depende más que nada de la lealtad para con la cuadrilla que tenga el cabecilla en ese momento.

En efecto, siempre que los trabajadores hacen alusión a la figura del contratista, existe una comparación inevitable con la del cabecilla; quién representa una imagen opuesta al primero, apoyada en lazos de confianza y en su función de protector y negociador en pos del bienestar de su cuadrilla.

El cabecilla es "el" encargado de organizar el grupo desde el origen, comunicándoles a todos de la oferta de trabajo, pero no sólo allí es crucial su participación, sino también en destino donde debe negociar el salario y saber de antemano cuáles serán las condiciones laborales que tendrán los integrantes de la cuadrilla. Esto último, al parecer, sin ningún rédito económico extra, sino solamente por el sólo hecho de tener ciertas facultades que le otorga esta función en sí misma.

Sin embargo, esta relación tan ideal tal vez sólo es una coincidencia entre las cuadrillas entrevistadas.

Por otro lado, el hecho de que ninguno de los cabecillas conocidos tenga alguna ganancia extra no es lo usual en este ámbito, considerando que el fin principal de los "enganchadores" y de otras formas similares de intermediación es obtener un plus de ganancia, negociando la fuerza de trabajo de otros.



La lealtad de la cuadrilla generalmente se construye con el tiempo pero es fundamental que todos tengan similares principios y formas de trabajo para que el grupo trabaje armoniosamente. Tal vez es por esta razón que en Nueva Francia, esta forma particular de organización en algunos de los casos entrevistados, tiene una antigüedad de hasta 40 años, en los cuales lógicamente no se ha mantenido la formación original, sin embargo, se encuentra vigente la herencia de ese lugar entre sus miembros, que de cierta forma marca una trayectoria en el apellido de sus integrantes.

La diada conformada por el cabecilla y la cuadrilla, es uno de los componentes a tener en cuenta dentro de la construcción del proceso migrante laboral hacia el cultivo de papa desde esta localidad, debido a su importancia como forma de captación y disciplinamiento de los trabajadores, pero también porque de cierta forma les permite organizarse laboralmente a este segmento de trabajadores en un contexto totalmente precarizado.

En este mismo sentido, participar de esta diada tal vez sea la condición que hace que no se visualice generalmente como conflictivo este estrato de trabajadores ya que contiene silenciosamente al grupo de trabajadores y los conforma con el hecho de poder trabajar y recibir su paga, aunque eximiéndolos de poder reclamar sus derechos y generando una relación de sumisión ante quienes los contratan.

## **Bibliografía**

- Aparicio S., Benencia R, A Cura Di (1999), Empleo Rural En Tiempos De Flexibilidad. La Colmena, Buenos Aires.
- Álvarez, A. Et Al (1998). "Sistemas Productivos Campesinos En Santiago Del Estero. Organizaciones Y Unidades De Producción. Uso De Tipologías En Los Procesos De Reconversión." CICYT. Santiago Del Estero. Argentina.
- Alberti A., Martinez M. J.(2011), "Acceso Al Trabajo Migrante En Santiago Del Estero Y Misiones, Una Mirada Desde La Lógica De Los Actores", En Trabajo Y Sociedad, N. 17: 343-362.
- Arango, J. (2003) "La Explicación Teórica De Las Migraciones: Luz Y Sombra" En Migración Y Desarrollo, En [www.Migracionesydesarrollo.Org](http://www.Migracionesydesarrollo.Org).
- Arocena, J (1997). "Lo Local Y Lo Global En La Transición Contemporánea." En Cuaderno Del CLAEH, N\* 78/79, Montevideo.



- Bendini, M., Cavalcanti, M., Murmis, M. Y Tsakoumagkos, P. (2003). "El Campo En La Sociología Actual. Una Perspectiva Latinoamericana". (Compiladores). Editorial La Colmena. Buenos Aires.
- Bendini, M. Y Radonich, M. (1999), De Golondrinas Y Otros Migrantes. Trabajo Rural Y Movilidad Espacial En El Norte De La Patagonia Argentina Y Regiones Chilenas Del Centro-Sur, La Colmena, Buenos Aires.
- Benencia, R. Y Forni, F. (1986). "Procesos De Transformación De Las Migraciones Temporarias En El Contexto De Una Provincia Productora De Mano De Obra: Santiago Del Estero, Argentina". En Se Fue A Volver, P. 421-457. México, D.F. Editor: El Colegio De México.
- Bisio, R. Y Forni, F. (1976). "Economía De Enclave Y Satelización Del Mercado De Trabajo Rural. El Caso De Los Trabajadores Con Empleo Precario En Un Ingenio Azucarero Del Noroeste Argentino". Desarrollo Económico, Vol. 16, N° 61, Buenos Aires.
- Bilbao, S. (1970). "Migraciones Estacionales, En Especial Referencia Para La Cosecha Del Algodón, En El Norte De La Provincia De Santiago Del Estero". Cuadernos Del Instituto Nacional De Antropología, Buenos Aires.
- Boleda, M. (1996). "Migraciones En El Noroeste Argentino: Situación Actual (1940-1990) E Impacto De La Promoción Industrial". En "Trabajos". Celton, D. E., Págs. 185-209. . Cordoba. Editor: Universidad Nacional De Cordoba
- Boyd, M. (1989). "Family And Personal Networks In International Migration: Recent Developments And New Agendas". International Migration Review. Vol 23.N°3.
- Bourdieu, P., Et Al. (1987). "El Oficio Del Sociólogo". Editorial Siglo XXI. México.
- Brun, A. Y Fuller, A. (1991). "Farm Family Pluriactivity In Western Europe. United Kingdom". The Arkleton Research, 1991.
- Balán, J. (1980), Migraciones Temporarias Y Mercado De Trabajo Rural En América Latina, Estudios Cedes, N° 3, Buenos Aires.
- Barrón, A. (1999) "Las Migraciones En Los Mercados De Trabajo De Cultivos Intensivos En Fuerza De Trabajo: Un Estudio Comparativo", En De Grammont, H. Et Al (Comp.), Agricultura De Exportación En Tiempos De Globalización, Editorial Rishort, Ciestaam, Unam, Ciesas, México.
- C. De Grammont, H. Y Lara Flores, S. (2000). "Nuevos Enfoques Para El Estudio Del Mercado De Trabajo Rural En México". En Cuadernos Agrarios. Nueva Época, N° 19-20, México.



- C. DE Grammont, H., Lara Flores, S. Y Sánchez, M. (2004). "Migración Rural Temporal Y Configuraciones Familiares (Los Casos De Sinaloa, México Y Napa Y Sonoma, EE.UU.)". En Marina Ariza Y Orlandina De Oliveira, Imágenes De La Familia En El Cambio De Siglo, IIS-UNAM, México.
- Forni, F. Y Benencia, R (1988) "Asalariados Y Campesinos Pobres: El Recurso Familiar Y La Producción De Mano De Obra. Estudios De Caso En La Provincia De Santiago Del Estero". Revista Desarrollo Económico, 28 (110). Buenos Aires Argentina. 1988.
- Forni, F, Gallart, M Y Vasilachis De Gialdino, I. (1992). "Métodos Cualitativos II. La Práctica De La Investigación". Centro Editor De América Latina, Buenos Aires, 1992.
- Forni, F., Benencia, R. Y Neiman, G. (1991). "Empleo, Estrategias De Vida Y Reproducción. Hogares Rurales En Santiago Del Estero". Centro Editor De América Latina. Ceil-Conicet. Serie Trabajo Y Sociedad. Buenos Aires. Argentina.
- Flood, C., Caracciolo, M., Baudron, S, Dourron, M.B., Paura, A. Y Fuentes, N. (1972) Estudio De La Mano De Obra Transitoria De La Provincia De Misiones, Ministerio De Agricultura Y Ganadería De La Nación, Buenos Aires.
- Gallart, M. "La Integración De Métodos Y La Metodología Cualitativa. Una Reflexión Desde La Práctica De La Investigación" En Forni, F, Gallart, M Y Vasilachis De Gialdino, I. "Métodos Cualitativos II. La Práctica De La Investigación". Centro Editor De América Latina, Buenos Aires, 1992.
- Giarraca, N., Bidaseca, K Y Mariotti, D. (2001). "Trabajo, Migraciones E Identidades En Tránsito: Los Zafreiros En La Actividad Cañera Tucumana", En Giarraca, N. (Comp.) ¿Una Nueva Ruralidad En América Latina?, CLACSO, Buenos Aires.
- Giarraca, N., Gras, C., Bidaseca, K., Mariotti, D. (2000). "Tucumanos Y Tucumanas. Zafra, Trabajo, Migraciones E Identidad". Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Gurak, D. Y Caces, F. (1992). "Migration Networks And The Shaping Of Migration Systems". En Kritz, M. Et Al. (Ed.) International Migration Systems, A Global Approach. Oxford: Claredon.
- Manzanal, M. (1993) "Estrategias De Sobrevivencia De Los Pobres Rurales". Centro Editor De América Latina. Biblioteca Política Argentina. N° 437. Buenos Aires, Argentina.





Neiman, G. Y Quaranta, G. (2006), “Los Estudios De Caso En La Investigación Sociológica”, En Irene Vasilachis (Coordinadora), Estrategias De Investigación Cualitativas, Gedisa, Barcelona.

Neiman, G. Y Quaranta, G. (2000), “Reestructuración De La Producción Y Flexibilidad Funcional Del Trabajo Agrícola En La Argentina”, En Revista Latinoamericana De Estudios Del Trabajo, Año 7, N° 12, Buenos Aires.

Rau, V. (2002), “Condiciones Para La Venta De La Capacidad Laboral Cosechera En El Mercado De Trabajo De La Yerba Mate”, En Estudios Del Trabajo, N° 24, Buenos Aires.

Reboratti, C Y Sabalain, C. (1980). “Peón Golondrina: Cosechas Y Migraciones En La Argentina”, Cenep, N° 24, Buenos Aires.

Tadeo, N. Y Palacio, P. (2004), “El Empleo Agrícola En Contexto De Reestructuración Económica Argentina: Los Trabajadores Cosecheros Del Citrus En El Noroeste Enterriano”, Estudios Del Trabajo, N° 27, Buenos Aires.