

Grupo 13: Trabajo agrario y empleo rural

Coordinación: Guillermo Neiman - gneiman@ceil-piette.gov.ar

Gabriel Bober - gabrielbober@yahoo.com.ar

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

Silvia M. Bardomás

CEIL-PIETTE (CONICET)

sbardomas@ceil-piette.gov.ar

1. Introducción

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

Se busca dar cuenta de los aspectos más significativos de ambos mercados laborales y señalar las similitudes y diferencias que se presentan en el perfil del trabajador que arriba a ambos espacios, en las modalidades de desplazamiento (origen, frecuencia y duración de la permanencia), en las formas de reclutamiento de los migrantes, bajo qué condiciones se insertan laboralmente en las áreas de destino y cuáles son las particularidades de las ocupaciones a las que acceden y cómo éstas se articulan con las ocupaciones de sus lugares de origen.

Se utiliza una metodología cualitativa basada en la realización de entrevistas en profundidad a trabajadores migrantes y a informantes calificados vinculados a las actividades involucradas en cada caso (funcionarios municipales, profesionales del INTA y de las empresas, cuadrilleros-contratistas, entre otros).¹

2. Las migraciones laborales estacionales en el medio rural

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

¹ En el caso del Valle de Uco el trabajo de campo se desarrolló en febrero de 2008; en tanto, en el norte de la provincia de Entre Ríos, se llevó a cabo en distintos momentos del 2007 y del 2008.

En las décadas del '70 y '80, el marco conceptual para analizar la participación de mano de obra migrante en determinados mercados, los orígenes de la misma, los procesos de reproducción y mantenimiento de estos trabajadores así como su adaptación económica y social, estuvieron influenciadas por el marxismo, las escuelas de la dependencia y del sistema mundo y por la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo (Burawoy, 1976; Portes y Walton, 1981; Piore, 1979).

Los nuevos enfoques sobre la conformación de los mercados de trabajo consideran que los aspectos económicos no son los únicos que parecen influir ya que cobran importancia y le otorgan ciertas particularidades otros aspectos como los culturales, los identitarios y la historia de los actores. La conformación de la oferta de trabajadores no es sólo un producto del mercado sino que "... es regulada por procesos relativamente autónomos del mundo productivo, como los factores demográficos, las políticas públicas, las estructuras familiares, las normas ideológicas, etc." (Benencia y Quaranta, 2006). Los mercados laborales se organizan fuertemente condicionados por los sistemas de relaciones sociales presentes en localidades y territorios específicos (Peck, 1996); la conducta en el mercado no es, en consecuencia, individualista-atomizada sino que está condicionada por esos contextos (Mingione, 1993).

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

Estudios nacionales y latinoamericanos más recientes incorporan cuestiones vinculadas con los aspectos culturales y étnicos, las identidades, el trabajo femenino e infantil fuera de la unidad doméstica, la falta de trabajo estable, los sistemas de normas y reglas que regulan el comportamiento del hogar y de la sociedad, las instituciones locales o las redes organizadas que, de una u otra manera, se hallan involucradas en los procesos migratorios (Aparicio y Benencia, 1999; De Grammont y Lara, 2004; Bidaseca, 2002; Benencia, 2007; Fazito, 2005).

En esta nueva mirada sobre los procesos migratorios también se rescata la participación activa y central de la familia, ya sea en la toma de decisión colectiva de migrar, en las estrategias de sobrevivencia desplegadas por el hogar, en el apoyo a los integrantes que migran, en el suministro de los contactos necesarios para la inserción laboral en los lugares de destino, entre otras. Además, en estos estudios sobre los desplazamientos laborales se destaca la importancia de las redes como soporte del desplazamiento del trabajador y como enlace entre los espacios de origen y de destino (Boyd, 1989; Herrera Lima, 2000; Bidaseca, 2002; Fazito, 2005; Granovetter, 2003). Las redes sociales y familiares se presentan como articuladoras de lo micro, la familia, y de lo macro, el contexto socio-económico. Es así como los espacios sociales que emanan del entramado de relaciones y lugares geográficos, trascienden los enfoques clásicos centrados en los lugares de expulsión y de atracción. Estas nuevas perspectivas intentan dar cuenta de la complejidad del fenómeno, de las nuevas interacciones espaciales y de las particularidades que presenta cada caso.

Asimismo, los movimientos laborales se asocian con la flexibilización de las relaciones de trabajo y la utilización de mano de obra temporaria en agriculturas capitalistas que han sufrido

fuertes procesos de reestructuración en América Latina (Lara Flores, 2001 y 2000; Piñeiro, 2008; Bendini, Radonich y Stiembreger, 2007).

Vinculados con la movilidad de la mano de obra en el marco de los procesos de flexibilización, surge el concepto de “territorios migratorios” o “territorios circulatorios”, considerados como espacios distantes pero unidos por las prácticas y las resignificaciones que de ellos hacen los migrantes; el saber circular -ser de aquí y de otra parte a la vez- produce construcciones territoriales originales, apoyándose y generando a la vez redes sociales propicias para el desplazamiento. Son espacios que tienen una organización particular y una lógica propia (Lara, 2006; Tarrus, 2000; Faret, 2001; De Moraes Silva, 2008). Este concepto es utilizado para tener una comprensión holística de la vida y de las trayectorias de los trabajadores y del significado que adquiere para ellos este transitar entre su lugar de origen y el de aquellos lugares adonde se dirigen temporariamente en busca de trabajo.

Por otra parte, en diferentes trabajos se remite a la condición de vulnerabilidad del migrante, (Sara Lara, 2006; Reboratti, 1986; Piñeiro, 2008; Bendini, Radonich y Stiembreger, 1999) no sólo por la precariedad de sus formas de empleo sino también por la necesidad que tiene este trabajador de desplazarse para conseguir trabajo, viéndose obligado a vivir lejos de su familia y en condiciones poco aptas en el lugar de destino.

En esta ponencia la mirada está puesta, sobre todo, en los mercados de trabajo agrícolas de destino, cuyas producciones han atravesado por procesos de reestructuración y/o expansión, y que se valen de la utilización de mano de obra migrante. La inserción laboral en el Valle de Uco y en la actividad forestal del nordeste entrerriano permite la reproducción de un tipo de asalariado permanentemente temporario que, para poder construir su ciclo laboral anual, se desplaza hacia regiones distantes de su lugar de pertenencia. Mientras esta zona de Mendoza les permite articular ocupaciones en actividades semejantes que funcionan a contraestación con respecto a las de su lugar de origen, de la forestación en Entre Ríos depende la manutención del hogar de los trabajadores que allí se dirigen durante todo el año. En la conformación de esta oferta de trabajadores migrantes se rescata, además, el papel que juegan los aspectos culturales e históricos de las comunidades de origen y la existencia de redes sociales. A lo largo del desarrollo de este trabajo se señalan las similitudes y las diferencias que se presentan en el tipo de trabajador convocado, las particularidades que adopta el desplazamiento, las características de los empleos a los que acceden, así como las contradicciones que emergen del funcionamiento de los mercados laborales en las actividades involucradas.

3. Estudio de caso de la migración hacia la actividad forestal entrerriana

3. 1. Características de la actividad

En la última década, la actividad forestal en los departamentos de Colón, Concordia y Federación en la provincia de Entre Ríos ha evidenciado una importante expansión, alentada desde el Estado, a través de incentivos que fomentaron la implantación de especies forestales y las tareas vinculadas al manejo de las mismas.²

² Entre otras medidas de promoción de la actividad se incluye la Ley 25080 de Inversiones para Bosques Cultivados que fija incentivos a las forestaciones consistentes en aportes no reintegrables para la plantación, la realización de podas y raleos y asegura la estabilidad fiscal por el término de 30 años para los proyectos encuadrados en la misma.

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

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

La elaboración de la madera de la región está básicamente constituida por industrias de primera transformación (de tablero y de aserrado). Mientras que la industria del tablero utiliza abundante materia prima, sin exigencias en cuanto a la calidad, la demanda para aserrado está condicionada por el destino al cual se aplica la madera.³

En la actualidad, el polo de desarrollo foresto-industrial del noreste de Entre Ríos está conformado por más de 140 aserraderos, en su mayoría empresas de pequeña escala, de las cuales el 40% produce tablas y el resto cajones y pallets. En la zona se encuentran, además, dos plantas de madera aglomerada, una planta que produce tableros MDF (Masisa) y trece que realizan impregnación de postes. Estas industrias del aserrado ocupan en forma directa a más de 2100 personas en toda la provincia. Parte de la producción forestal se destina a una planta de Celulosa Argentina S.A. ubicada fuera de la provincia.

Para el año 2004, la actividad primaria en esta zona había demandado 313.266 jornales, equivalentes a 1.450 puestos de trabajo permanente (Bardomás y Díaz, 2007). La mayor parte de la mano de obra ocupada en el sector agrícola del área se concentra en la actividad citrícola, en tanto los trabajadores locales son remisos a insertarse en la forestación y la actividad depende del reclutamiento de trabajadores de fuera de la zona. El desplazamiento de mano de obra procedente de otras provincias adquiere gran relevancia ya que, según estimaciones de informantes vinculados a la actividad, representa entre el 70 y el 80% del total de trabajadores involucrados en las diferentes tareas del monte.

Es una producción que, en la zona, no se encuentra mecanizada⁴; las empresas de intermediación laboral se encargan de suplir esta no disponibilidad de trabajadores forestales locales y, para ello, apelan a la movilización de mano de obra procedente de otras provincias, además de organizar el proceso de trabajo.

³ En la segunda mitad de la década del '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 actividades tales como celulosa y papel, aserrados y tableros. En lo que va del siglo, muchas de estas empresas han cambiado su titularidad pasando de un grupo económico a otro.

⁴ Según Hirschhorn (2005) esto se debe a los altos costos de los equipos, de los repuestos y del mantenimiento; por otra parte, se requiere de grandes superficies forestadas para hacer rentable su incorporación.

3. 2. Particularidades del trabajador forestal

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

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

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

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

3. 3. La intermediación y el reclutamiento

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

El contratista se encuentra especializado por actividad; el que realiza la forestación y las prácticas silviculturales (control de malezas, podas, manejo de rebrote) no suele ser el mismo que el que se dedica a la actividad de cosecha. Mientras que el primero utiliza equipamiento común a otras actividades agrícolas, el segundo requiere personal con experiencia en el uso de equipamiento forestal, tal como motosierra y maquinaria para la extracción y carga de la madera. Las empresas de servicio dedicadas a tareas de cosecha son las que presentan mayores diferencias tecnológicas dadas, principalmente, por el tipo de maquinarias con que operan, la productividad y el grado de formalidad.

Los contratistas que trabajan para aserraderos de mediana escala de la localidad de Ubajay, al sur de Concordia y en el departamento de Colón, tienen una capacidad media-alta de producción (5000 ton. al mes) para los parámetros de la zona. El equipamiento disponible está conformado por alrededor de 4 cargadoras frontales, 3 grúas y 7 motosierras; el transporte lo realiza el aserradero. El personal de monte oscila entre 10 y 20 trabajadores distribuidos en equipos de 2 o 3 personas, donde una de ellas oficia de motosierrista. Los maquinistas se encargan del manejo de las cargadoras frontales y las grúas y la supervisión la realiza el mismo contratista o un operador de máquinas.

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

Una de las grandes empresas que tiene sus plantaciones en el área y en la provincia de Corrientes, realiza la explotación de los montes con contratistas de un perfil variado, en algunos casos se trata de pequeños contratistas, que incluso pueden haber sido previamente encargados y, luego, se capitalizaron, u otros de escala mediana a grande, con características más empresariales.

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

3. 4. Seguridad social y rotación

Si bien encontramos casos de trabajadores que se encuentran registrados y perciben todos los beneficios sociales, en general, la precariedad laboral está muy difundida. No sólo los hace socialmente vulnerables la precariedad de sus formas de empleo y de trabajo (inestabilidad laboral, carencia de beneficios sociales, jornadas laborales intensas, trabajo no registrado, falta de sindicalización, etc.), sino también su condición de migrante ya que el acceso a un trabajo implica necesariamente su desplazamiento, lo que conlleva una inestabilidad permanente y una forma de vida de mayor desprotección (Lara, 2006). La zona se convierte, en cierta forma, en un espacio significativo para la reproducción de hogares de asalariados temporarios de otras provincias que, en su lugar de origen, se encuentran en situación de inseguridad crónica de empleo y de ingresos.

Éstos van a ocupar los puestos de trabajo en los que la población local no está dispuesta a ocuparse porque es una actividad con la que no se sienten identificados o sin historia - tradición en la región; a su vez, los trabajadores de afuera están dispuestos a migrar para aceptar estos

trabajos por las limitadas o discontinuas oportunidades de empleo en sus lugares de origen y porque los salarios suelen ser superiores a los habituales en su provincia.

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

La permanencia del trabajador en el campamento le asegura al contratista su presentismo. Es frecuente que el obrero que viene de otro lugar esté dispuesto a intensificar la jornada de trabajo en función de lograr un monto mayor de dinero a la vuelta a su hogar; Sin embargo, no le es posible prolongar la jornada más allá de las 8 horas, por falta de luz en invierno y, en verano, porque se ven obligados a parar durante las horas de mayor calor.

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

3. 5. Período de permanencia de la mano de obra migrante

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

El período de estadía del trabajador en la zona varía según el arreglo que realice. Es bastante frecuente que los contratistas más chicos, que trabajan con mayor grado de informalidad, contraten a los trabajadores por 45 días, luego de los cuales, éste regresa a su lugar por un lapso

de tiempo que ronda las dos semanas. En su lugar de origen se mantiene comunicado con el contratista o recibe información sobre posibilidades laborales a través de sus compañeros de trabajo. Muchas veces la duración de la permanencia depende de cómo se ha presentado el tiempo, ya que no reciben remuneración por los días no trabajados por malas condiciones climáticas.

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

Durante su establecimiento en la zona, viven en campamentos levantados en la misma forestación. Generalmente éstos consisten en casillas de madera precarias construidas con el descarte y los residuos de la industria forestal; algunos contratistas suelen alquilar viviendas en localidades muy próximas al lugar de trabajo o reacondicionar viviendas ubicadas en el establecimiento donde se encuentra la plantación. Los alimentos son proporcionados por el contratista y luego descontados de su remuneración. También, muchas veces, deben trasladar el agua potable para beber. Las condiciones de vida en los obrajes de las grandes empresas son sustancialmente mejores ya que el disponer de certificación los obliga a responder a normas de seguridad e higiene internacionales, lo que redundaría en la mejor calidad de vida de los asalariados.

Varios autores han señalado que los alojamientos en los lugares de trabajo son una forma efectiva de control y disciplinamiento del trabajador; Moroney (1978) señala que se tornan un mecanismo de gerenciamiento para obtener niveles máximos de producción a través de costos bajos de reproducción de la fuerza de trabajo (citado en Menezes, 2002). La residencia en los campamentos los vuelve disponibles para todas las tareas y en cualquier hora del día y, por sobre todo, evita el ausentismo de los trabajadores. Éstos suelen intensificar la jornada en función de ganar lo máximo posible durante su permanencia.

3. 6. Sistemas de remuneración

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

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

Con respecto al gasto de traslado, suelen existir distintos arreglos: en las inserciones más formales, generalmente, la empresa paga el pasaje hasta la zona y el de regreso, siempre y cuando lo hagan el día acordado y con un mínimo de días trabajados; en otros casos el contratista

se hace cargo de la llegada y no del regreso a su casa o bien situaciones en las que el intermediario adelanta el dinero pero, luego, se los descuenta del pago final.

3. 7. La certificación forestal y las normas de seguridad en el trabajo

La tercerización de la actividad y la subcontratación de trabajadores ha generado una mayor rotación de la mano de obra, dificultando en buena medida su calificación. Por otra parte, lo habitual es que el “saber hacer” del trabajador sea adquirido exclusivamente con la experiencia, sin que medie un aprendizaje formal de la tarea; esta informalidad en el aprendizaje sumada a la alta rotación laboral podría incidir en la alta siniestralidad de la actividad. El empleo de métodos inadecuados en la tala de árboles y en la extracción de la madera incrementa los riesgos de accidentes. La estabilidad del trabajador y su calificación en el volteo dirigido son algunas de las recomendaciones realizadas por la OIT.

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

La utilización de una vestimenta adecuada que comprende el uso de casco, borceguíes con puntera de acero, guantes, protector auditivo, visera facial y pantalones anticortes, sólo es usada en forma total por los trabajadores de grandes empresas forestales o de contratistas que trabajan para aserraderos de mayor envergadura. En el caso de contratistas más chicos, solamente es frecuente el uso del casco si los trabajadores están asegurados por una ART.

La incorporación de criterios de “calidad” reorganiza la actividad específicamente en el manejo de las forestaciones, en las modalidades contractuales, en la seguridad e higiene de los trabajadores y en las condiciones de vida de los mismos en los campamentos. La certificación forestal establece un marco de referencia para la gestión ambiental y rigurosas prácticas de preservación del bienestar, la salud y la seguridad del trabajador. En lo ambiental tiene como finalidad minimizar los efectos negativos que la actividad provoca en el ecosistema y resguardar de impactos negativos a los habitantes de la zona; en cuanto a la función social las prácticas están orientadas a preservar la salud del trabajador, prevenir accidentes de trabajo y mejorar sus condiciones de vida en los campamentos; además, obliga a que las empresas trabajen con personal registrado.

3. 8. El ciclo anual de trabajo

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

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

El Valle de Uco está conformado por los departamentos de San Carlos, Tunuyán y Tupungato, en el centro de la provincia de Mendoza. Su actividad agrícola, al igual que en el resto de la provincia, estuvo históricamente centrada en el cultivo de la vid; un par de décadas atrás, se comenzó a diversificar su composición productiva con frutales y cultivos hortícolas. Desde los años '90, la actividad vitivinícola provincial viene atravesando un proceso intenso de transformación de la producción primaria, en función de las demandas de la industria y de los mercados internacionales. De toda la provincia, el Valle de Uco es el área que, en los últimos diez años, ha presentado una mayor expansión de nuevos varietales de viñedos.

El crecimiento de su superficie y la modernización productiva se ven acompañadas por una presencia importante de trabajadores temporarios, muchos de ellos procedentes de otras provincias, que se insertan por períodos variables en este mercado laboral. Se estima que, cada año, llegan a los departamentos que forman parte de este Valle alrededor de 6000 trabajadores de otros lugares del país⁵ y, en menor medida, de países limítrofes. Este proceso de reestructuración de las producciones del Valle, fuertemente integradas a los mercados internacionales, coexiste paradójicamente con condiciones de vida y de trabajo de extrema precariedad, problemática que se profundiza en el caso de los trabajadores migrantes estacionales.

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

La afluencia revela, de alguna manera, la presencia de una confluencia de intereses entre trabajadores y empresarios; los migrantes se adaptan a las condiciones de trabajo de este mercado, en tanto las empresas y los cuadrilleros recurren a ellos porque se ajustan a las necesidades estacionales de las fincas. La disponibilidad de esta mano de obra se vincula directamente con las estrategias o comportamientos socio-ocupacionales de los trabajadores que llevan a la conformación del ciclo de trabajo anual, a través de la combinación de inserciones en espacios productivos complementarios. La necesidad de permanecer ocupado durante su estadía y de reunir la mayor cantidad de dinero al momento de retornar, lleva a que este trabajador presente una disposición frente al trabajo acorde a los requerimientos patronales.

4. 1. Los trabajadores

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

⁵ Información proporcionada por un funcionario de la Municipalidad de Tunuyán.

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

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

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

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

El traslado de toda la familia -la pareja y los hijos- es menos frecuente que en el pasado; las exigencias a las que deben responder las empresas para colocar sus productos en los mercados internacionales influyeron para éstas se desentiendan del alojamiento de sus trabajadores, lo que desalienta la llegada del grupo familiar, sobre todo, cuando los hijos son pequeños.

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

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

Décadas atrás, el traslado de la mano de obra reclutada se realizaba en camiones, muchas veces sin cubierta, donde no sólo los trabajadores viajaban hacinados sino que estaban expuestos a accidentes. Hoy el traslado se realiza en casi su totalidad en colectivos; el gobierno de la provincia de Tucumán en el contexto de un programa interzafral organiza charters para llevar a cabo la movilización de los trabajadores, para ello el trabajador debe registrarse previamente.

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

4. 3. Seguridad social y la rotación

Pocos trabajadores acceden en la zona a ocupaciones por las que perciben los beneficios sociales, la gran mayoría no está registrado; la precariedad laboral del migrante no difiere mucho de la que presenta el conjunto de los trabajadores temporales del campo. La falta de seguridad social, la inestabilidad de las ocupaciones, la escasa presencia sindical o de representatividad y la tercerización de las actividades son particularidades que atraviesan al conjunto de la mano de obra rural transitoria. En el caso del migrante se añade la falta de certeza acerca de “en qué va a trabajar y en qué espacio” cuando llegue la época de escasez de oportunidades en sus lugares. Por otra parte, la percepción de su transitoriedad en este territorio o en cualquier otro adonde lo conduce la búsqueda de trabajo, lo lleva a aceptar condiciones de vida poco dignas.

Los atributos del trabajador como pueden ser la edad y provenir de un hogar con muchos hijos, influyen para que éste priorice las inserciones en blanco por sobre el ingreso, mientras que en los más jóvenes no se lo valora de la misma manera.

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

Cuando a través de reiteradas migraciones el trabajador entabla una relación perdurable con un cuadrillero o con el encargo de una finca, se establecen ciertos lazos de confianza y reciprocidad entre ambos. Puede concederle ciertos favores a cambio de asegurarse la mano de obra como pueden ser: adelantos de dinero cuando el trabajador se encuentra apremiado o responsabilizarse frente al almacén del pago, al final de la estadía del trabajador, de la mercadería fiada.

Se suelen presentar, algunas veces, problemas entre los trabajadores y los cuadrilleros por la falta de cumplimiento de lo acordado. Los problemas más conflictivos y por los que el trabajador no está dispuesto a transigir son: no respetar el jornal estipulado, que el rendimiento de las plantaciones de las fincas no sea el esperado, que no le realicen los aportes cuando se descuenta para ello, etc. De presentarse esta situación y el trabajador no poder revertirla, opta por dejar ese

trabajo y buscar otro. En cambio, otras cuestiones como las malas condiciones del alojamiento son, finalmente, toleradas.

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

4. 4. Período de permanencia y condiciones de vida

La permanencia entre cuatro y seis meses aparece como lo predominante; en tanto los períodos menores son excepcionales y se dan, sobre todo, en jóvenes que salen a trabajar para hacerse de unos pesos en el período de receso escolar. Cuando la llegada se produce en octubre-noviembre las posibles inserciones en el Valle son en tareas de plantación, desbrote y atado de la viña, en la cosecha de cerezas en noviembre y, desde diciembre, en la cosecha de durazno, ciruela y pera, para comenzar a fines de febrero con la de la vid.

A pesar de las diferencias en las inserciones y en las situaciones particulares, la precariedad en las condiciones de vida durante la permanencia en el Valle de Uco es la característica común por la que atraviesa el conjunto de los trabajadores migrantes. La permanencia del trabajador en la zona y sus condiciones de vida se vinculan, entre otras cosas, con la vivienda.

En la provincia de Mendoza, las carpas en las fincas era un paisaje habitual en tiempo de cosecha. Las normas de seguridad e higiene que fijan los mercados internacionales para poder acceder a ellos, influyeron para que las empresas de mayor envergadura se desentendieran del alojamiento de sus trabajadores. A pesar de esto, aunque en menor medida que décadas atrás, todavía perduran los campamentos de carpas junto a los alambrados de algunas fincas o bien ocultas detrás de una hilera de árboles e imperceptibles desde la ruta o caminos vecinales.

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

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

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

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

4. 5. Las formas de remuneración

Para los migrantes que llegan a Mendoza antes de la vendimia, la cosecha de fruta es su principal demandante. En esos casos, al igual que en la vid, el cuadrillero cumple un papel importante en el reclutamiento; la principal diferencia radica en que la forma de remuneración predominante es el jornal. En el momento del trabajo de campo no se observó que el monto de éste presentara variaciones por producto (pera, durazno, manzana, cereza, etc.) o grandes diferencias por finca o cuadrillero; las oscilaciones dependían de la condición de la inserción, es decir, si el trabajador estaba o no registrado.⁶

La mayor parte de los trabajadores prefiere la cosecha de uva porque la remuneración es a destajo, es decir que se basa en el rendimiento; además, esta predilección se relaciona con el perfil de trabajadores, jóvenes y muchos de ellos con experiencia en la cosecha de limón. Tanto en los casos de remuneraciones a destajo como a jornal, la duración de la jornada laboral no parece exceder las 8 horas.

Más allá de las preferencias que pueda tener el trabajador -por su aptitud y habilidad- en cuanto al sistema de remuneración, su condición de migrante lo lleva a aceptar inserciones que no son totalmente de su agrado, en función de reunir la mayor cantidad de dinero al retornar al hogar; el estar alejado de su familia sólo se justifica si está ocupado. El ingreso percibido durante la estadía en el Valle deviene fundamental para el sustento del hogar durante los meses en los que falta trabajo en su lugar de procedencia y el desplazamiento juega un papel importante en la reproducción de estos hogares.

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

⁶ El jornal de un trabajador en blanco, en febrero de 2008, era de 45 pesos aproximadamente, en tanto quienes estaban en negro percibían 50.

4. 6. La construcción del ciclo anual de trabajo

Las estrategias de los trabajadores para construir su ciclo laboral pueden adquirir particularidades más de tipo pendular, es decir enlazar dos ocupaciones en dos espacios diferentes (de origen y de destino) o bien una lógica más de circuito ligada a diferentes cultivos y espacios (Sara Lara, 2006). Entre los primeros encontramos algunos que, con la experiencia de varios años de migración al Valle, han logrado cierto conocimiento del lugar y de sus oportunidades de empleo. Todos los años llegan para la misma época a Cordón del Plata, a Los Sauces o a una finca en particular; a las inserciones en el Valle pueden acceder a través de un cuadrillero con el que ya han establecido una relación más o menos perdurable, a través de un familiar que ha servido de nexo con el encargado de una finca o bien disponen de experiencia de trabajo con distintos contratistas del área. El ciclo laboral anual en estos casos se presenta como más previsible ya que el trabajador sabe que cuenta con trabajo seguro al llegar a esta área como así también al retorno a sus lugares de origen; muchas veces la fecha de vuelta está supeditada al compromiso de reincorporarse a la ocupación en su provincia.

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

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

Hay también trabajadores que realizan un desplazamiento de tipo circular a través de la articulación de distintas zonas y cultivos en la provincia de Mendoza, por ejemplo la cosecha de frutales y tareas generales en viña en el Valle de Uco, con la cosecha de uva en los departamentos de Rivadavia o Lavalle. Mientras en algunos el ciclo está armado sobre la base de una más o menos larga experiencia como migrante, con ciertas certezas de ocupación en determinados momentos del año y lugares; en otros la estrategia está ligada a la “inestabilidad” permanente en la que vive el sujeto, es decir en una suerte de movilidad constante en busca de trabajo para subsistir y en donde la conformación del ciclo es menos previsible.

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

5. Comentarios finales: Similitudes y diferencias de los casos estudiados

En ambos estudios de caso los sujetos que arriban para ocuparse en estas áreas son trabajadores en los que la condición de temporario y de migrante es permanente en sus trayectorias. El desplazamiento se produce para la misma época y el destino se repite año a año o, a lo sumo, se alterna con otras áreas de atracción similares (según las condiciones coyunturales de los mercados) como en el caso del Valle de Uco; o bien se reitera varias veces en el mismo año, como en el caso de quienes se ocupan en la forestación entrerriana. Sus vidas se presentan fragmentadas en tiempo y espacio y ese “ir y venir” o “partir y retornar” constante deja su impronta en las trayectorias laborales. Si bien el lugar de destino es transitorio, a lo largo de la carrera del trabajador es frecuente su repetición al renovarse el ciclo laboral anual. Se trata, entonces, de trabajadores rurales en los que la movilidad espacial es un elemento constitutivo de la reproducción de su condición de asalariado (Menezes, 2002).

El perfil del trabajador presenta semejanzas en ambas áreas en cuanto al predominio de jóvenes y de adultos jóvenes con bajo nivel de instrucción (primaria incompleta o completa). En tanto se observan diferencias en cuanto al género; mientras la mano de obra que se inserta en la actividad forestal es totalmente masculina, al Valle de Uco arriban algunas mujeres, aunque éstas constituyen una parte menor en el conjunto de los migrantes. Asimismo, se puede desplazar el grupo familiar completo o parte de éste para participar de las tareas de cosecha.

La llegada de numerosos trabajadores muy jóvenes -entre 17 y 25 años de edad- pone en evidencia, por un lado, que estos movimientos se encuentran en constante renovación y, por otro lado, la importancia que cobran laboralmente estos territorios en la reproducción de la mano de obra agrícola y del mantenimiento de la familia.

Sus comunidades de origen tienen experiencia y tradición migratoria y la apertura de estos espacios laborales distantes, como observa Ortiz, “está delineada por relaciones de parentesco y rutas de migración establecida en un pasado” (Ortiz, 1999: 60). La movilidad a lo largo del tiempo pone de manifiesto la continuidad en las nuevas generaciones y el papel que cumple el padre o los hermanos mayores en la socialización de los jóvenes para la migración; es común la incorporación temprana al mundo del trabajo y la adopción del desplazamiento para acceder a una ocupación.

La presencia de trabajadores del nordeste misionero en Entre Ríos no es reciente, existe desde hace un par de décadas y ha involucrado por lo menos a dos generaciones. Lo mismo ocurre entre los tucumanos que llegan a la provincia de Mendoza. El trabajador que se desplaza tiene en su red de relaciones alguien que ya lo hizo con anterioridad, de ahí que podamos decir que ya existe una “migración en cadena”. Estas redes se convierten en el nexo entre las decisiones de los individuos-hogares y los factores estructurales (Arango, 2003).

La mayoría de los tucumanos proviene de centros urbanos de tamaño medio o del Gran San Miguel de Tucumán y cuyos antepasados ya eran asalariados. Se insertan en agriculturas capitalistas en su origen y destino, según las oportunidades que brindan sus mercados en las distintas épocas del año y su reproducción como asalariado depende de ambos territorios. La movilidad y articulación de espacios diferenciados en determinados momentos del año, se relaciona, además, con una confluencia de intereses entre trabajadores movilizados y empresas del lugar de destino. Los comportamientos ocupacionales de los trabajadores en post de la

conformación de un ciclo de trabajo anual imposible de lograr en su lugar de residencia, los lleva a ausentarse de sus hogares así como a adaptarse a las condiciones de ocupación de este mercado. Por otra parte, las empresas recurren a la estrategia de su contratación a fin de evitar la escasez pronunciada de mano de obra. La transitoriedad en el lugar 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 funcional a las exigencias del empleador.

Los misioneros, en cambio, proceden preferentemente de pequeñas localidades próximas a la frontera con Brasil y algunos de ellos tienen origen campesino. A diferencia de los anteriores, sólo conservan la residencia del grupo familiar en el origen, al que retornan por períodos breves y el ciclo laboral anual se desarrolla exclusivamente en un espacio alejado del hogar. En las poblaciones de pertenencia son muy escasas las oportunidades de empleo permanente o los niveles de las remuneraciones de las ocupaciones forestales se encuentran muy por debajo de los existentes en el norte de Entre Ríos. Contrariamente a lo que ocurre en buena parte de las producciones agrícolas, donde la mayor demanda de mano de obra se encuentra concentrada en un período muy corto de tiempo, en esta actividad el requerimiento es más o menos sostenido y regular a lo largo del año; es por ello que la migración no presenta estacionalidad. El ir y venir constante de esta mano de obra se relaciona, además, con el tipo de inserción precaria en un mercado estructurado por los contratistas y con escasa disponibilidad de mano de obra local. Las oportunidades de empleo en otras actividades con condiciones menos duras que la forestación, como pueden ser la citricultura, la construcción o el trabajo en aserraderos, contribuyen para que la mano de obra local se muestre remisa a insertarse en la actividad forestal. En tanto, el reclutamiento de obreros misioneros le permite al patrón (contratista) disponer de un trabajador con tradición en las distintas tareas, adaptado a las condiciones de vida en el monte y le asegura, también, mayor productividad, ya que está dispuesto a maximizar la producción diaria en función de reunir una mayor cantidad de dinero al momento de retorno a su provincia y, en cierta medida, menor conflictividad.

Se puede decir que en ambos casos entran en juego las decisiones o estrategias del trabajador, las oportunidades de empleo y el nivel de las remuneraciones en su lugar de origen así como la existencia de redes que facilitan la circulación en procura de un trabajo.

Es común a las dos áreas estudiadas que este tipo de trabajador para su inserción deba recurrir a un intermediario y que las ocupaciones a las que acceda se caractericen por la falta de seguridad social, la inestabilidad y la escasa presencia sindical o de representatividad. Si bien en algunas de éstas se puede observar una mayor “estabilidad” o formalidad, no necesariamente hacen menos vulnerable la condición de migrante y de trabajador permanentemente temporario.

En la forestación, por un lado, es habitual que el trabajador no use casco, trabaje sin protección auditiva y con ropa no adecuada. Por otro lado, predominan los vínculos laborales precarios, el trabajo en negro y a destajo y con condiciones de vida de extrema precariedad en los campamentos. La aplicación de normas de seguridad e higiene es lo “nuevo” en la actividad, pero no se halla generalizada. Los contratistas que trabajan para una empresa en proceso de certificación o para aserraderos que demanden el respeto de ciertas condiciones de seguridad, generan situaciones laborales de mayor formalidad, mejores condiciones de trabajo y de vida y, aunque persiste el pago a destajo, en algunas situaciones éste se combina con el salario estipulado por ley, al que se le agrega el pago por productividad.

La alta rotación de personal evita la conflictividad laboral; cuando el trabajador forestal no está conforme con el contratista simplemente se va a trabajar con otro o vuelve a su lugar de origen y, una vez allí, trata de conseguir a través de la red de amigos-familiares otro trabajo que lo llevará de regreso a la provincia de Entre Ríos. También en Mendoza algunos trabajadores cambian constantemente de cuadrillero y de finca; esto se produce cuando: el jornal estipulado no es respetado, las plantaciones no tienen el rendimiento esperado, constatan que no se les realizan los aportes prometidos o consiguen mejores jornales en otra finca. El comportamiento del trabajador en ambos casos es no darle lugar al conflicto y salir a buscar una nueva ocupación. Por otra parte, esto se ve facilitado por la necesidad de las empresas de disponer de trabajadores para levantar la cosecha en Mendoza o por la presencia de una demanda sostenida de trabajadores de la actividad forestales en Entre Ríos.

Se puede concluir que a pesar de que las producciones evidenciaron un importante proceso de modernización que involucró la utilización de nuevas tecnologías y la expansión de nuevos varietales de vid, estos cambios en la producción no han modificado sustancialmente las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores, en general, y de los migrantes, en particular. Persiste la contradicción entre una agricultura capitalista en constante expansión e integrada al mundo y la presencia de una mano de obra golondrina que se inserta precariamente y que permanece, transitoriamente, en situación de gran vulnerabilidad en los territorios de destino.

Lo mismo se puede decir de la actividad forestal ya que si bien se evidencian algunas mejoras en la situación de aquéllos que trabajan para empresas en las que se aplican normas de seguridad e higiene; éstos siguen siendo una minoría. Además, resulta contradictorio que, en tanto la certificación genera exigencias en cuanto a las condiciones de trabajo y de vida en los campamentos, la organización del trabajo siga dependiendo de la contratación de mano de obra que se traslada desde otras provincias. Articula así mecanismos modernos como es la incorporación de normas internacionales con elementos que responden a una lógica más “tradicional” como es el recurrir a trabajadores migrantes que, por un período de tiempo determinado, viven en el obraje, aislados, lejos de los centros urbanos y de sus hogares.

6. Bibliografía

- Aparicio, Susana y Benencia, Roberto (1999), *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*, La Colmena, Buenos Aires.
- Arango, Joaquín (2003), “La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra” en *Migración y Desarrollo*, en www.migracionesydesarrollo.org
- Bardomás, S. y Díaz, D. (2007), “El trabajo en la actividad forestal en la provincia de Entre Ríos”.
- Bendini, Mónica y Radonich, Martha (Coordinadoras) (1999), *De golondrinas y otros migrantes*, GESA 2, Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Bendini, Mónica; Radonich, Martha; Steimbregger, Norma (2007), “Nuevos espacios agrícolas, mercado de trabajo y migraciones estacionales”, en *Reestructuraciones Sociales en Cadenas Agroalimentarias*, GESA 6, La Colmena, Buenos Aires.
- Benencia, Roberto (2007), “Información y redes sociales en la conformación de mercados de trabajo. La migración en la horticultura periurbana de la Argentina”, en *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Hacia una nueva civilización del trabajo*, Montevideo, Uruguay.
- Benencia, R. y Quaranta, G. (2006), “Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, España, N° 58, pp. 83-113.
- Bidaseca, Karina (2002), “Nómades sin tierra. De hombres y mujeres poblando León Rougés en tiempos de zafra y migraciones”, Tesis de Maestría en Investigaciones en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Boyd, Monica (1989) “Family and personal networks in international migration: recent developments and new agendas”, *International Migration Review* Volume 23, N° 3, pp. 638-670.
- Burawoy, Michael (1976) The functions and reproduction of migrant labor: comparative material from Southern Africa and the United States; en *American Journal of Sociology*, Vol. 81 Number 5, pp. 1050-1087.
- De rammont, Hubert y Lara, Sara (2004), Encuesta a hogares de jornaleros migrantes en regiones hortícolas de México: Sinaloa, IIS-UNAM, Sonora, Baja California Sur y Jalisco, México.
- De Moraes Silva, Maria Aparecida (2008), “Expropiación de la tierra, violencia y migración: campesinos del nordeste de Brasil en los cañaverales de Sao Paulo”, en *XV Congreso Internacional de historia oral. Los diálogos de la historia oral con el tiempo presente*, Guadalajara, México.
- Faret, Laurent (2001), “Mobilité spatiale et territorialité. De la diversité de formes de construction du rapport aux lieux”, Séminaire PRISMA, Toulouse.
- Fazito, Dimitri (2005) “A configuração estrutural dos arranjos familiares nos processos migratorios: a força dos laços fortes para a intermediação”, en *Seminário As famílias e as políticas públicas no Brasil*, 21-22 de novembro, ABEP, Belo Horizonte, Brasil
- Giarracca, Norma; Sabatino, Pablo y Weinstock, Ana M. (2005), “Trabajos e identidades en tránsito. Los trabajadores rurales tucumanos en la fruticultura valletana”, en N. Giarracca y M. Teubal coordinadores, *El campo argentino en la encrucijada. Estrategias y resistencias sociales, ecos en la ciudad*, Alianza Editorial, Buenos Aires.
- Granovetter, Mark (2003), “La fuerza de los lazos débiles. Revisión de la teoría reticular”, en F. Requena Santos *Análisis de redes sociales. Orígenes, teorías y aplicaciones*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, pp. 196-230.
- Herrera Lima, Fernando (2000), “Las migraciones y la sociología del trabajo en América Latina”, en Enrique de la Garza Toledo (Coordinador), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.

- Lara Flores, Sara (2000), “Características de las migraciones rurales hortícolas en el noroeste de México”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, N° 12, Buenos Aires.
- Lara Flores, Sara (2001), “Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización”, en N. Giarracca (Compiladora), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Clacso, Buenos Aires.
- Lara Flores, Sara (2006), “Control del espacio y territorialidad en las migraciones rurales. Un empleo en el caso de México”, en *VII Congreso Latinoamericano en Sociología Rural*, Quito, Ecuador.
- Menezes, Marilda Aparecida (2002), *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes. Um estudo de famílias de camponeses migrantes*, Relume Dumará, Editora Universitaria, UFPB, Río de Janeiro.
- Mingione, Enzo (1993): *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, España.
- Ortiz, Sutti (1999): “La transformación de los mercados laborales locales en la caficultura colombiana”, en *Travesías*, N° 2, primer semestre, pág. 51-65.
- Peck, James (1996): *Work Place. The social regulation of labor markets*, The Guilford Press, New York.
- Piñeiro, Diego E. (2008), *El trabajo precario en el campo uruguayo*, Comisión Sectorial de Investigación Científica de la República, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo.
- Piore, M. J. (1979) *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Portes, A. y Walton, J. (1981) *Labor, Class, and the International System*, Academic Press, New York.
- Reboratti, Carlos y Sabalain, Cristina (1981), *Migraciones estacionales en la Argentina*, Informe Final, PISPAL, Informe Final, Buenos Aires.
- Reboratti, Carlos (1986), “Migración y trabajo estacional en Argentina”, en *Se fue a volver. Seminario sobre migraciones temporales en América Latina*, PISPAL/CIUDAD/CENEP, El Colegio de Méjico, pp. 261-282.
- Sabalain, Cristina y Reboratti, Carlos (1980), *Vendimia, zafra y alzada: migraciones estacionales en la Argentina*; Cuaderno del Centro de Estudios de Población N° 15, Buenos Aires.
- Tarrius, Alain (2000) “Las circulaciones migratorias: conveniencia de la noción de territorio circulatorio. Los nuevos hábitos de la identidad”, en *Relaciones* 83, vol. XXI.