

EVENTUALIDAD Y MOVILIZACIÓN DE LA MANO DE OBRA EN EL CONTEXTO DE LA RESTRUCTURACIÓN DE LA AGRICULTURA DE LA PROVINCIA DE SAN JUAN

*Labor contingency and mobilization in the context of agrarian
restructuring at the province of San Juan*

GUILLERMO NEIMAN
GERMÁN QUARANTA

RESUMEN

Este artículo da cuenta de las condiciones y dinámicas de los mercados de trabajo agrícola transitorio de la provincia de San Juan, considerando las transformaciones socio-productivas acontecidas desde la última década del siglo pasado. Se analizan las formas de contratación, las modalidades de intermediación laboral y los ciclos anuales de ocupación de los trabajadores transitorios.

Las nuevas condiciones productivas modifican el trabajo agrícola como consecuencia de las estrategias desplegadas por las empresas del sector que flexibilizan las condiciones de empleo y, aunque en menor grado, por efecto de los comportamientos de los propios trabajadores.

Palabras clave: agricultura - empleo - trabajadores estacionales - San Juan

ABSTRACT

This article is about the new conditions and dynamics of agricultural labour markets in the province of San Juan taking into consideration the socio-productive transformations that have taken place since the last decade of the XXth. century. The forms of labour recruitment, the role of labour intermediaries and temporary workers' annual occupational cycles, are among the main dimensions investigated.

The new productive conditions have changed labour markets as a result of the strategies implemented by companies in the sector that made hiring conditions more flexible and, though to a lesser degree, it has also been due to workers' behaviour.

Keywords: agriculture - employment - seasonal workers - San Juan

INTRODUCCIÓN¹

La provincia de San Juan, ubicada en la región de Cuyo, tenía en el año 2002 –según el Censo Nacional Agropecuario de ese año– 7.900 establecimientos agropecuarios con 760.000 hectáreas totales. La actividad agrícola se desarrollaba en 80.000 hectáreas bajo riego en base a producciones tales como vid, olivos, hortalizas y frutales, con una importante presencia de pequeños establecimientos agropecuarios.

El perfil productivo provincial se modificó sustancialmente durante los años '90. A través de la ley 22.973/83 se extiende a San Juan una serie de beneficios económicos para proyectos de base agropecuaria (que se habían otorgado anteriormente a las provincias de La Rioja, San Luis y Catamarca). La puesta en vigencia de un sistema de promoción impositiva que difería el pago de determinados impuestos nacionales a cambio de inversiones, impulsó la difusión de cultivos intensivos en grandes empresas y grupos económicos.

Así, entre 1990 y 2000 se promocionan en la provincia 424 proyectos agrícolas y quince proyectos ganaderos, abarcando un total de 43.000 hectáreas y una inversión cercana a los 1.100 millones de dólares. Entre las actividades productivas encaradas se destacan la olivicultura y la viticultura –tanto de uvas frescas de exportación como las destinadas a elaboración de vinos finos– con aproximadamente 15.000 hectáreas cada una (Allub, 1994: 5 y ss.)

De esta manera, la estructura agraria provincial suma a sus tradicionales explotaciones pequeñas y medianas, un nuevo tipo de empresa que se distingue por su tecnología, escala económica y productiva y requerimientos laborales, modificando la clásica estructura ocupacional, el perfil de los trabajadores agrícolas y, por ende, la dinámica general de los mercados de trabajo.

En el marco de esas transformaciones socio-productivas, este artículo da cuenta de las condiciones y dinámicas presentes en los mercados de trabajo agrícola de la provincia de San Juan, prestando especial atención a las formas de contratación, las modalidades de intermediación y a los ciclos anuales de ocupación de los trabajadores transitorios que se han hecho particularmente visibles durante la última década a partir de la consolidación de esos cambios. En primer lugar, se muestran las modificaciones estructurales de la actividad en la provincia a partir de datos censales; luego, se analizan las estrategias empresariales y los comportamientos laborales de los trabajadores que van configurar el mercado de trabajo agrícola actual en el sector agrícola provincial.²

El análisis que se lleva a cabo muestra que las nuevas condiciones productivas modificaron los mercados de trabajo como consecuencia de las estrategias desplegadas por las empresas del sector, en un marco altamente permisivo y flexibilizado de las condiciones de empleo y, aunque en menor grado, por efecto de los comportamientos de los mismos trabajadores ante las nuevas situaciones ocupacionales con las que se deben enfrentar.

REESTRUCTURACIÓN Y MERCADOS DE TRABAJO TRANSITORIO EN LA AGRICULTURA

Las empresas, en el marco de la reestructuración social y productiva de la organización del trabajo agrícola y con el propósito de sostener los procesos de acumulación de capital, recurren a cambios tanto en la organización del proceso de trabajo como en las formas de contratación de la mano de obra (Lara Flores, 1998).

La articulación de flexibilidades cuantitativas referidas los mercados de trabajo, y cualitativas vinculadas a la organización laboral, conforman diferentes modalidades de “flexibilidad funcional” (Neiman y Quaranta, 2000: 50) combinando aspectos tradicionales y novedosos referidos a la tecnología, la organización de la producción y la demanda de trabajo. Estos procesos afectan, entre otras dimensiones, a las condiciones de ocupación, a los tipos de trabajadores involucrados, a las relaciones laborales, a las modalidades de reclutamiento de los trabajadores, y a la gestión de la mano de obra.

En estos escenarios se redefinen las características de los mercados de trabajo transitorio en la agricultura, partiendo de la base que la profundización del desarrollo del capitalismo promovió la utilización de trabajadores temporarios en lugar de permanentes al permitir relaciones de trabajo de mayor flexibilidad (Lara Flores, 2001).

En producciones de difícil mecanización y altas exigencias de calidad, como es el caso de los productos frescos de exportación, en los que el cambio tecnológico se vincula principalmente a tecnologías de manejo, éste genera mayores requerimientos de mano de obra no sólo referidas a tareas de cosecha sino también a tareas de mantenimiento de los cultivos como la poda y el raleo, acentuándose en estas situaciones la presencia de trabajadores transitorios (Neiman y Quaranta, 2006a)

Tradicionalmente, los mercados de trabajo estacionales se caracterizaron por su elevada informalidad, el pago a destajo, las bajas

remuneraciones, el predominio de ocupaciones manuales de baja calificación, la participación de las familias de los trabajadores (incluyendo el trabajo infantil), las prolongadas jornadas de trabajo, su asociación a procesos migratorios también de carácter temporario, las deficiencias generalizadas en sus condiciones de vida y la presencia de contratistas que movilizaban los trabajadores a los distintos mercados de trabajo (Bisio y Forni, 1976; Balán, 1980; Reboratti y Sabalain, 1980; Pachano, 1986).

En los actuales escenarios de reestructuración de la agricultura, la transitoriedad, la eventualidad y la intermitencia reemplazan a la estacionalidad como condición de la interrupción laboral, acentuándose por lo tanto la precariedad ocupacional de la mano de obra del sector. A su vez, se modifican las características del trabajo transitorio a partir de la desestacionalización de las tareas y el aumento de la heterogeneidad y de la segmentación de estos mercados de trabajo, por ejemplo en lo que a calificaciones se refiere (Piñeiro, 2002; Tsakoumakos y Bendini, 2000; Miranda, 1999a).

Entre los propios trabajadores se señalan transformaciones socio-demográficas y ocupacionales. Así, es cada vez más relevante la presencia de trabajadores agrícolas con residencia urbana y la combinación de ocupaciones agrícolas y no agrícolas en sus ciclos anuales de trabajo. De estos procesos emerge una heterogénea gama de trabajadores según edad, género, residencia, origen étnico, disponibilidad de tierra, ciclos ocupacionales, inserción laboral de las familias, procesos migratorios, tipos de intermediación laboral, etc. (Gómez y Klein, 1983; Bendini y Radonich, 1999; Lara Flores, 2000; Giarraca y otros, 2000; Tubio, 2002).

Estos trabajadores agrarios se encuentran en situaciones donde intercalan la ocupación y la desocupación adquiriendo el carácter de semi-ocupados; incluso, en provincias de histórica tradición agraria de la Argentina como lo son Misiones (Rau, 2002) y Entre Ríos (Tadeo y Palacios, 2004), para aquellos trabajadores que pasan a residir en centros urbanos, las ocupaciones no agrícolas pueden mantener un carácter secundario en comparación con las agrícolas.

Un fenómeno de significación en los últimos años ha sido el de la *intermediación laboral*, que incrementó su presencia y también modificó algunos aspectos de sus funciones tradicionales (Quaranta y Fabio, 2011: 197). En principio, se distinguen de los antiguos *enganchadores* y pasan a estar relacionados más bien con las estrategias de las empresas que buscan limitar la contratación directa de trabajadores a los

efectos de desentenderse –en la medida de lo posible– de las responsabilidades legales que la misma implica y a la vez diluir la relación de trabajo y los posibles conflictos laborales (Alfaro, 1999; Aparicio, Berenguer y Rau, 2003; Bendini y Gallegos, 2002). Además, la variada gama de formas de intermediación permite a las empresas ajustar los tiempos y volúmenes de contratación a los momentos efectivos de trabajo (Craviotti y Palacios, 2007).

Con la creciente inestabilidad se generan importantes períodos de desocupación a lo largo del año o situaciones de eventualidad e intermitencia laboral que resultan en ingresos anuales variables y de escasa magnitud, profundizándose la vulnerabilidad de estos trabajadores. Inclusive, el avance del registro de las ocupaciones transitorias en ciertas actividades y determinado tipos de empresa en el agro no es acompañado necesariamente por mejoras en la calidad del empleo (Craviotti, Cattaneo y Palacios, 2008; Quaranta, 2011; Rau, Trpin y Crespo, 2011; Fabio, 2010).

Las estrategias empresariales y el cambio tecnológico modifican el perfil del trabajo transitorio trasmutando la estacionalidad en eventualidad como rasgo distintivo del mismo. Estos procesos conjugan el surgimiento de nuevas tareas realizadas manualmente³, la mencionada reducción de la contratación de trabajadores permanentes, y la delimitación de la contratación de la mano de obra en los diferentes períodos de trabajo de los cultivos (podas de invierno, raleos, desbrotes y cosechas), otorgando a la transitoriedad rasgos típicos de la eventualidad e intermitencia laboral.

Las estrategias empresariales que ajustan los tiempos de contratación a los tiempos efectivos de trabajo enfrentan el desafío de gestionar grandes volúmenes de mano de obra en períodos de tiempo limitados y garantizar un desempeño aceptable de esa fuerza de trabajo. Por su parte, los trabajadores responden a estos escenarios buscando construir ciclos anuales de trabajo en el marco de estructuras de demanda laboral que restringen las posibilidades de acceder a un empleo que les permita garantizar una ocupación lo más estable posible.

LA ESTRUCTURA AGRARIA Y OCUPACIONAL DE LA AGRICULTURA SANJUANINA

Según el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2001, la población rural en la provincia de San Juan (87.000 per-

sonas) representaba un 14% del total provincial. El 65% de esta población residía en áreas dispersas y el 35% en localidades rurales, es decir en pequeños centros poblados con menos de 2.000 habitantes. Para esa fecha, resulta interesante remarcar que el 52% de los asalariados agrícolas habitaba en centros urbanos.

Por su parte, la caída de establecimientos agrícolas en la provincia de San Juan entre 1988 y 2002 fue del 23% y afectó fundamentalmente a aquellas unidades de hasta veinticinco hectáreas, produciendo una concentración de la superficie implantada en las unidades de mayor escala.

Tal como ya se adelantara, la provincia de San Juan se caracterizó tradicionalmente por el predominio de las pequeñas explotaciones y la especialización en el cultivo de vid para la elaboración de vinos comunes y –en menor proporción– para el consumo en fresco destinado al mercado interno y para la elaboración de pasas. La superficie con vid a fines de la década del sesenta alcanzaba el 60% de las hectáreas cultivadas; a su vez, el 90% de los establecimientos vitícolas tenía menos de diez hectáreas y aproximadamente dos tercios de la superficie plantada le correspondía al mismo estrato de unidad (Boleda, 1973).

La superficie cultivada de la provincia de San Juan se concentra en un radio de no más de 150 kilómetros, principalmente en el valle de Tulum y en menor medida en los valles de Ullum y Zonda. Según el Censo Nacional Agropecuario del año 2002 la superficie cultivada de la provincia ascendía a 80.100 hectáreas, distribuidas mayormente entre los cultivos de vid con 42.000 hectáreas, olivo con 15.000 hectáreas y horticultura con 7.600 hectáreas (principalmente cebolla, ajo, y tomate para industria).

El surgimiento de grandes establecimientos a partir de los mencionados diferimientos impositivos se asoció con cambios en la tecnología utilizada y en la distribución geográfica de los cultivos de la provincia. La incorporación de sistemas de riego presurizado, sistemas de plantación de alta densidad, otras tecnologías de manejo, nuevas variedades en diferentes cultivos, etc., fueron algunas de las principales transformaciones de la agricultura sanjuanina. Muchas de estas tecnologías implicaron nuevas tareas y mayores rendimientos productivos, que en un escenario de limitada mecanización se tradujo en un aumento de la demanda de mano de obra.⁴

A nivel provincial, entre 1988 y 2002 se incrementó en casi 10.000 hectáreas la superficie cultivada con cultivos perennes como consecuencia de un aumento de 18.200 hectáreas para los establecimientos de más de 100 hectáreas (que pasan a concentrar la mitad de la super-

ficie provincial dedicada a esos cultivos) y de una caída también cercana a las 10.000 hectáreas para las unidades con menos de cincuenta hectáreas (Cuadro 1).

El doble movimiento de expansión y concentración de la superficie en producción se explica, en gran medida, por el crecimiento del olivo, de las variedades exportables de uva para consumo en fresco y del cultivo de uvas destinadas a la elaboración de vinos finos. La superficie con olivo se incrementa 10.000 hectáreas, al igual que la tierra ocupada con uva de mesa. Si bien la superficie total de vides para vinificar decrece, se nota una expansión de las variedades de uvas destinadas a la elaboración de vinos de mayor calidad enológica.

El olivo presenta altos requerimientos de mano de obra para su cosecha, que provoca la llegada de trabajadores de provincias del noroeste de la Argentina y de nacionalidad boliviana (algunos de estos últimos pueden encontrarse radicados en el país). Considerando un requerimiento medio anual de treinta jornales por hectárea, este cultivo requiere al menos 20.000 trabajadores para la realización de su cosecha.⁵ La demanda de mano de obra se concentra en el 20% de los establecimientos (equivalente a 85 unidades) que posee más de 100 hectáreas implantadas con olivo y que explica el 85% de la superficie del cultivo.⁶

Por su parte, la producción de uva de mesa –que incluye 638 establecimientos y 6.100 hectáreas según el mencionado Censo Nacional Agropecuario de 2002– también presenta muy altos requerimientos de mano de obra en tareas de poda, raleo, acondicionamiento de racimos y cosecha, involucrando alrededor de 10.000 trabajadores, principalmente en los meses de noviembre, diciembre y enero (Miranda, 1999b; Battistela y Quaranta, 2010a). Además, el hecho que aproximadamente un tercio de los establecimientos con más de cincuenta hectáreas de vid de mesa dispone de algo más del 70% de la superficie del cultivo refuerza la concentración de los requerimientos de trabajo en un segmento particular de las explotaciones (Quaranta, 2011).

Considerando la magnitud de la superficie total implantada con el cultivo (33.800 hectáreas para 2002), la vid para vinificar involucra para su cosecha a la mayoría de la fuerza de trabajo asalariada agrícola de la provincia (Neiman y Blanco, 2003; Neiman y Quaranta, 2006b; Battistela y Quaranta, 2010b). Inclusive, el final de la cosecha de la vid y el principio de la cosecha del olivo se superponen generando el momento de demanda laboral más elevado del agro provincial con alrededor de 40.000 trabajadores. La presencia de migrantes transitorios en ese período se torna indispensable a los efectos de cubrir los requerimientos de mano de obra.

Cuadro 1. Distribución de la superficie con cultivos perennes y otros cultivos según escala de extensión de los establecimientos. San Juan, 1988 – 2002

Escala de extensión (has.)	Cultivos perennes (has.)		Diferencia 2002 – 1988 (has.)	Otros cultivos (has.)		Diferencia 2002 – 1988 (has.)
	2002	1988		2002	1988	
Total	62.022,60	52.576,70	9.445,90	18.141,90	19.564,70	-1.422,80
%	100,0	100,0		100,0	100,0	
Hasta 5	2.578,70	5095,6	-2.516,90	1.400,20	1.665,90	-265,7
%	4,2	9,7		7,7	8,5	
5,1 – 10	3.214,80	5.825,70	-2.610,90	1.701,30	2.079,90	-378,6
%	5,2	11,1		9,4	10,6	
10,1 – 25	7.332,00	10.216,40	-2.884,40	2.735,60	3.439,10	-703,5
%	11,8	19,4		15,1	17,6	
25,1 – 50	7.565,10	9.182,90	-1.617,80	2.974,60	2.409,40	565,2
%	12,2	17,5		16,4	12,3	
50,1 – 100	9.659,50	8.840,10	819,4	2.800,90	3.086,20	-285,3
%	15,6	16,8		15,4	15,8	
Más de 100	31.672,50	13.416	18.256,50	6.529,30	6.883,67	-354,4
%	51,1	25,5		36	35,2	

Fuente: INDEC, censos nacionales agropecuarios, 1988 y 2002.

Además, en el Valle de Tulum, la horticultura se concentra en departamentos lindantes con la capital provincial ofreciéndoles a los trabajadores de esas localidades posibilidades adicionales de ocupación y completar sus ciclos laborales en momentos de menores requerimientos de trabajo.

Los cambios considerados en la estructura productiva fueron acompañados por transformaciones en la estructura ocupacional que comenzaron a hacerse visibles durante la última década del siglo pasado. Entre los cambios más relevantes se destaca la expansión del número de asalariados agrícolas, la asalarización de la población económicamente activa agropecuaria, y la creciente urbanización de los asalariados ocupados en el sector (Cuadro 2).

Cuadro 2. Total de asalariados agrícolas, participación en la población económicamente activa agropecuaria y distribución según residencia urbana. San Juan, 1991-2001

Año	Total de asalariados agrícolas	Porcentaje de asalariados (sobre el total de ocupados agrícolas)	Porcentaje de asalariados agrícolas con residencia urbana
1991	16.447	57,2	34,6
2001	22.701	79,3	51,9

Fuente: INDEC, censos nacionales de población y viviendas, 1991 y 2001. Tabulados especiales.

En efecto, los asalariados agrícolas residen mayoritariamente en centros urbanos o en zonas rurales dispersas ya que sólo el 10 % lo hace en localidades rurales con menos de 2.000 habitantes. En este sentido, la distribución de los asalariados agrícolas con residencia urbana según tamaño de los centros urbanos muestra que el 42% habita en ciudades de entre diez mil y cincuenta mil habitantes y sólo el 27% en centros urbanos con menos de diez mil habitantes; incluso, el 31% restante reside en ciudades con más de cincuenta mil habitantes lo cual contribuye a acentuar este perfil de los trabajadores según su lugar de residencia.

Evidentemente el sector agropecuario de la provincia experimentó cambios de magnitud a lo largo de los años '90 modificando las características de la demanda y el perfil de la oferta de trabajo. Estos cambios estructurales se expresan, como veremos en el punto siguiente, en las dinámicas que asumen los mercados de trabajo así como en las estrategias y los comportamientos de los actores involucrados.

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES, FORMAS DE CONTRATACIÓN Y CICLOS OCUPACIONALES

La rápida y amplia difusión de la agricultura en grandes empresas debe resolver varias dificultades que a veces se convierten en verdaderas trabas para el desarrollo del ciclo productivo. En primer lugar, se encuentra el hecho de asegurarse el acceso a la mano de obra necesaria así como ciertas condiciones que la misma debe cumplir.

En efecto, un volumen elevado de trabajadores debe ser movilizado durante períodos de tiempo de duración variable (que en el punto de máxima demanda pueden oscilar, dependiendo de las producciones, de uno a cuatro meses). Por ejemplo, según surge de nuestras entrevistas, una de las más importantes empresas olivícolas de la provincia que utiliza cerca de 500 trabajadores durante los meses de marzo a junio, reduce esa planta de empleados a aproximadamente 100 ocupados para el período junio-agosto y, en los meses restantes, se maneja con un grupo de treinta asalariados permanentes.

También, se debe garantizar un control permanente del ritmo y de la calidad de las tareas realizadas en función de los requerimientos de la industria y/o de la calidad requerida por los mercados para el producto final. Ello implica muchas veces el desarrollo de un dispositivo específico en la misma empresa o la tercerización a través de la contratación de un servicio con ese propósito, considerando además que ello no ocurre necesaria y exclusivamente en las tareas de cosecha ya que puede abarcar también, por ejemplo, a las estratégicas tareas de poda o de raleo de frutos.

Además, adquieren importancia –en principio, asociado a los altos volúmenes de trabajadores que se emplean– algunos aspectos generales asociados al transporte de los mismos (incluyendo trabajadores locales y extralocales, y entre estos últimos, con desplazamientos transprovinciales e incluso transnacionales), a su alojamiento y a su sociabilidad en el lugar de trabajo, entre las más importantes.

En este listado no exhaustivo de problemas a enfrentar por las empresas, se encuentran los relacionados con los niveles y formas que asumen las remuneraciones a los trabajadores así como los aspectos administrativos y legales asociados a su contratación.

No menos importante resulta un conjunto de elementos político-institucionales que actúan como trasfondo de esos problemas y que van a terminar influyendo sobre el comportamiento tanto de trabajadores como de empresarios. Por un lado, está la aplicación de la *libreta del trabajador agropecuario* desde el año 1999 que fuera impulsada por la Unión Argentina de Trabajadores Rurales (UATRE) –la única entidad sindical con representación nacional– y gestionada a través del ex Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (ex RENATRE). Además, las intensificación de las campañas de control del *trabajo en negro* de los últimos años por parte de las dependencias locales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS) que si bien cubren un número muy reducido de empresas tienen un efecto demostrativo más amplio. Por último, aunque

restringido a la importante actividad vitivinícola de la provincia, se ha venido desarrollando un conflicto por el encuadramiento sindical de esos trabajadores entre la UATRE y el Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas de la Argentina (SOEVA) que ha derivado en presentaciones judiciales; una situación similar aunque de menor intensidad, ocurre con los trabajadores de la recolección de la fruta con la intervención en este caso también de la UATRE con el Sindicato de Recolectores y Empacadores de Frutas y Hortalizas.

El trabajo no registrado en las ocupaciones transitorias constituye la norma a pesar de las diferentes acciones desplegadas por organismos públicos y agentes sindicales. El registro de puestos de trabajo prácticamente no muestra variaciones a lo largo del año según datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) del año 2008. Por ejemplo, el mes de febrero corresponde al valor más elevado con 11.500 puestos y el mes de septiembre al valor más bajo con 8.600 puestos registrados;⁷ el bajo número de puestos registrados y la escasa variabilidad de dichos valores a lo largo del año evidencia la condición generalizada de no registro del trabajo transitorio en el agro provincial.

Asimismo, resulta de importancia clave el funcionamiento de una variedad de instituciones más o menos formalizadas de intermediación laboral cuya influencia ha venido creciendo en la última década, incluyendo algunas figuras clásicas y otras más novedosas, que van a actuar no solamente sobre la movilización y contratación de los trabajadores sino sobre la construcción de la relación laboral misma (Quaranta y Fabio, 2011).

En efecto, las formas de contratación de la mano de obra en estas empresas se ha complejizado de manera notable durante los años recientes, considerando el número de agentes que participan en esa actividad, la diversidad que pueden asumir dichos agentes (incluso para un mismo producto y/o tarea) en términos de las funciones que desempeñan y de los aspectos que abarca (laborales, legales y de organización del trabajo), entre los más importantes. El contrato resultante no sólo va a reflejar esas diferentes circunstancias sino que también finalmente va a dar cuenta de distintos niveles de precariedad laboral entre los trabajadores.

En principio, un modelo generalizado de contratación –se ha podido estimar a partir de nuestras entrevistas que al menos el 70% de los trabajadores se encuentra bajo algunas de las modalidades que se mencionan a continuación– es aquel que incluye el reclutamiento de trabajadores a través de algún tipo de intermediario pudiendo abar-

car figuras más cercanas a un clásico enganchador, a un contratista o cuadrillero y/o a alguna forma más institucionalizada como puede ser desde una así llamada cooperativa de trabajo hasta una agencia de colocación de personal temporario.

La situación más frecuente –particularmente para las cosechas– es que ese requerimiento se cumpla a través de un *cuadrillero*, especialmente cuando se deben movilizar trabajadores desde otras provincias o de otras regiones dentro de la misma provincia. En estos casos, el traslado de los trabajadores suele estar a cargo de los mismos cuadrilleros a través de sus propios medios de transporte aunque en algunas ocasiones se ha detectado que son las empresas que van a ocupar a esos trabajadores las que se hacen cargo del pago del transporte.

Otra posibilidad es que sean las mismas empresas las que identifican a los trabajadores a ocupar –en estos casos, puede tratarse mayoritariamente de trabajadores de origen local– y los intermediarios son los que los incorporan en su cuadrilla o equipo de trabajo para desempeñarse luego en esos establecimientos. En este caso puede tratarse de empleados ya conocidos por la propia empresa por haberlos ocupados en anteriores temporadas y que son preferidos por su rendimiento y compromiso en el trabajo; también, esta selección parece darse más en otras tareas distintas a la cosecha para las que se requiere un adiestramiento, capacidad o compromiso especial, como es el caso de la poda.

Una instancia distinta y que incorpora una característica novedosa respecto a las conocidas funciones del intermediario, tiene que ver con la organización del trabajo en el campo y, dentro de ella, particularmente con la supervisión y control de los trabajadores y de la calidad de sus labores. Si bien se mantiene un cierto tamaño óptimo de las cuadrillas o grupos de trabajo que se ubica alrededor de los 30 trabajadores, esta relación tendería a garantizar más bien que se pueda ejercer un seguimiento más personalizado de la tarea de cada uno de los trabajadores por parte del encargado de esa cuadrilla para que logre un buen desempeño laboral en línea con los requisitos que le plantea la empresa o, si fuera necesario, determinarle algún tipo de sanción y/o directamente proceder a su despido. De esta manera, tal como lo veremos a continuación, mientras que la supervisión del trabajo estará a cargo de la empresa, el dispositivo de disciplinamiento y de manejo de eventuales conflictos, se mantiene bajo la responsabilidad del cuadrillero.

En la supervisión y control de calidad de las tareas, la forma más difundida en estos modelos productivos es que las mismas estén a

cargo de la empresa a través de sus propios asalariados permanentes; incluso, puede ocurrir que la empresa contrate trabajadores destinados a sustituir temporalmente a estos permanentes en sus tareas habituales para poder destinarlos a esa función. Tanto en uva de mesa y para vinificar como en olivo, esta supervisión se concreta por *melga* o línea de cultivo, controlando las cantidades y calidad de los frutos cosechados, el posible deterioro de las plantas durante la operación de cosecha o de poda (por ejemplo, debido a la rapidez o desprolijidad con que se realiza la tarea) que puede afectar los rendimientos de la próxima campaña y, el ritmo diario que el trabajador le imprime a su tarea.

Además de esta supervisión *in situ* se realiza otro control en las etapas posteriores a la cosecha misma, durante el embalaje o empaque de la uva de mesa o del olivo, ya que el producto está debidamente identificado según la línea de cultivo de donde proviene así como el/la trabajador/a a cargo de ella. En estos casos, la supervisión puede señalarle el problema al trabajador, proceder a darle las indicaciones necesarias para que mejore su desempeño en la tarea corrigiendo los errores detectados o, eventualmente, reubicarlo en otro puesto de trabajo (por ejemplo, en lugar de cortar los frutos trasladarlo a cargar las cajas para transportarlas al empaque). En caso de repetición del problema, como se señaló más arriba, se da intervención al cuadrillero o responsable del grupo.

En cuanto al marco legal que sostiene esta relación laboral, si bien la mayoría de las empresas y, consecuentemente, de los trabajadores se encuentran en una situación irregular, han venido creciendo algunas formas que tratan de normalizar esa situación en distinto grado y con la utilización de diferentes procedimientos administrativos (aunque en todos los casos tendiendo a desdibujar la relación salarial clásica). La mayoría de las veces esto se concreta a través de la *externalización de la relación laboral* ya que prácticamente están ausentes las prácticas de regularizar la relación de dependencia en base a la legislación laboral vigente para tal efecto. Esa externalización puede expresarse de diferentes maneras siendo las más frecuentes aquellas en las que las denominadas cooperativas de trabajo⁸ toman a su cargo la contratación, inscripción legal y la remuneración de sus *asociados*. Los trabajadores adoptan la categoría de monotributistas para lo cual deben cumplir con las obligaciones impositivas que dicha figura conlleva.

Otra modalidad que ha crecido asociada en buena medida al volumen de trabajadores que se requiere movilizar es la prestación del

servicio de administración del personal contratado. En este caso, el establecimiento terceriza únicamente en esta figura la gestión legal y la operación de pago de sus trabajadores para quienes esta empresa de servicios se constituye en su empleador; a su vez, al igual que la cooperativa de trabajo, esta última percibe un pago por la realización de esa función por lo que no tiene ningún involucramiento en el proceso productivo y/o de trabajo.

Con similares funciones a las descritas más arriba, una figura que comienza a difundirse en este contexto y por razones similares a las mencionadas corresponde a las agencias de colocación de personal temporario. Históricamente ocupadas en la contratación de ese tipo de personal para las tareas urbanas (de servicios e, incluso, industriales) incursionan en el ámbito del trabajo agrario proveyendo trabajadores y la gestión administrativa de los mismos fundamentalmente a empresas que requieren grandes contingentes de mano de obra.

Si bien algunos informantes coinciden en señalar que bajo este sistema el costo de la mano de obra puede resultar hasta aproximadamente un 50% más elevado, esa modalidad de contratación resulta beneficiosa comparada con la relación de dependencia clásica: reduce sensiblemente los riesgos ante eventuales inspecciones laborales (aún cuando se mantiene algún grado de corresponsabilidad en el empleo de los trabajadores contratados bajo esta modalidad) y, además, simplifica de manera ostensible la gestión del personal y las consecuentes erogaciones que serían necesarias para mantener una estructura administrativa a tal efecto.⁹

Una situación extrema de precarización en la relación laboral lo constituyen aquellas situaciones en las que este tipo de intermediarias, entre los cuales se debieran incluir también a cierto tipo de cuadrilleros, únicamente contratan un seguro personal para el trabajador a los efectos cubrirse ante accidentes de trabajo y/o eventuales juicios laborales, aunque estos últimos resulten muy poco probables dada la condición social subalterna del trabajador y la típica baja judicialización laboral del sector. Este seguro se concreta a través de un pago diario por trabajador que también puede incluir la contratación de algún servicio de salud local, que generalmente no es utilizado ya que se recurre a los servicios públicos ante alguna contingencia de este tipo.

Las acciones sindicales -aunque reducidas- y la acción de algunos organismos públicos provocan que las cooperativas desarrollen estrategias para eludir los posibles controles, entre las cuales se encuentran fijar domicilio legal en otra jurisdicción provincial, cambiar

la razón social, contratar el mencionado seguro personal y, a veces, promover la inscripción de sus trabajadores como monotributistas.

En este contexto marcado por la eventualidad o, en el mejor de los casos, por la estacionalidad de la demanda, recurrir a alguna forma de intermediación se ha vuelto una especie de *mal necesario* para estos trabajadores. El cuadrillero o la cooperativa de trabajo le garantizan acceder con mayor facilidad a las oportunidades laborales no sólo locales sino también en actividades a desarrollar en zonas más o menos alejadas de sus lugares de origen. Por otra parte, la relación personal construida con el contratista sobre lazos de amistad, parentesco o vecindad también le permite al trabajador aprovechar esta circunstancia para reducir la intermitencia de su ciclo laboral y de sus ingresos.

Las posibilidades de negociación se ven prácticamente clausuradas ya sea porque la relación laboral está desdibujada o, también, por la condición subordinada en la que se ven colocados los trabajadores. Sin embargo, no debe considerarse éste un espacio exento de conflictos. Por ejemplo, al comienzo de cada campaña se abre una instancia de negociación por las remuneraciones que suele enfrentar primero al cuadrillero o contratista con sus propios trabajadores; luego, son las propias empresas las que tratan de imponer sus criterios al cuadrillero que involucra no solamente el nivel de las remuneraciones sino también los sistemas de pago.

En este escenario, resulta de interés interrogarse sobre las estrategias que despliegan los trabajadores ante estos condicionamientos ocupacionales, legales y de organización del trabajo. En primer lugar, existe una búsqueda constante por parte de los trabajadores de reducir al máximo la intermitencia laboral que los afecta, tratando de completar ciclos laborales que los acerquen a situaciones de mayor estabilidad aún cuando ello implique cambios más o menos continuos de empleador, de actividad productiva e, incluso, de provincia o región en la que desarrollan sus tareas.

En un contexto de posibilidades muy limitadas de acceso a un trabajo permanente, los trabajadores construyen sus ciclos ocupacionales anuales en un escenario que encadena períodos de requerimientos de trabajo muy elevados con otros en los que la demanda llega a ser prácticamente inexistente.

Los ciclos laborales suelen incluir a lo largo de un año tipo la cosecha de uva de mesa durante los meses de diciembre-enero, la recolección de aceitunas para conserva y para industria de febrero a junio (período en el que pueden coincidir parcialmente para algu-

nos trabajadores con trabajos de cosecha en uva para vinificar), poda para un grupo reducido de trabajadores y distintas tareas en algunas hortalizas de invierno para otros. Entre las actividades no agrícolas encontradas aparece casi exclusivamente la construcción en áreas urbanas, apoyada por la particular coyuntura dinámica que ha venido atravesando esa actividad durante los últimos años.

La posibilidad de diversificación en la inserción laboral es la única que le permite completar un ciclo laboral anual aunque ello implique la aceptación de condiciones de trabajo precarias y remuneraciones magras; igualmente, estos trabajadores deben enfrentar no menos de dos meses de desocupación a lo largo del año.

En esta búsqueda de diversificación ocupacional se encuentra la preferencia de los trabajadores por optar entre aquellas producciones en las cuales pueden obtener ingresos más elevados. Tal es el caso, por ejemplo, de la cosecha de uvas para la elaboración de vinos comunes o básicos que requiere menos cuidados en la realización de la misma y en la que, dado los rendimientos físicos más elevados por unidad de superficie, pueden alcanzar remuneraciones diarias algo más altas en comparación, por ejemplo, con las cosechas hortícolas o de uvas finas para vinificar.

También en el mismo sentido se puede considerar la extensión de la jornada de trabajo. Ha sido señalado por los empresarios y reconocido por cuadrilleros y trabajadores que una característica de los empleados locales es acercar la jornada a una duración normal mientras que los de origen migratorio suelen estar más dispuestos a incrementar el número de horas trabajadas por día. Para los empresarios este comportamiento se explica cómo propio de una *cultura del trabajo* más acendrada por parte de los últimos, mientras que para los propios trabajadores migrantes tiene que ver con aprovechar una oportunidad para obtener una reserva de dinero que les permita sobrevivir en sus lugares de origen en los meses restantes de escasa ocupación. Por su parte, para los trabajadores locales esa situación es relacionada con las condiciones de subordinación de los migrantes en sus lugares de origen y con las menores remuneraciones que suelen recibir (de aproximadamente un 25%) comparadas con las que perciben ellos mismos.

CONCLUSIONES

En la provincia de San Juan, la presencia de grandes empresas agrícolas en producciones escasamente mecanizadas modificó el per-

fil de la demanda de mano de obra pero también su forma de movilización desde las últimas décadas del siglo pasado.

En principio, las empresas van a desplegar estrategias destinadas a garantizarse el acceso a esos trabajadores y el control de su desempeño, aspectos que se tornan particularmente críticos teniendo en cuenta las características de estas producciones como por ejemplo aquellas relacionadas con estándares de calidad que deben cumplir a fin de ingresar a mercados de exportación para el caso de los productos frescos.

Las cosechas continúan siendo un momento clave del proceso de trabajo dada la necesidad de disponer de un número muy elevado de trabajadores durante períodos de tiempo relativamente acotados, pero a las que se agregan otras tareas en el resto del año que también son cubiertas con trabajadores transitorios. El resultado es un crecimiento de la eventualización de los trabajadores agrícolas en función de los comportamientos desarrollados por las empresas que flexibilizan sus requerimientos, la contratación y la organización del trabajo.

En este contexto, la intermediación constituye un mecanismo generalizado en la movilización de la fuerza de trabajo local adquiriendo una creciente heterogeneidad (desde el contratista clásico y las así llamadas *cooperativas de trabajo* hasta la más reciente difusión de las empresas de prestación de servicio y de contratación de empleo eventual) según el tipo de agente y los volúmenes de trabajadores involucrados. Así, este fenómeno pasa a cumplir variadas funciones entre las que se destacan el reclutamiento, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo o, incluso, la externalización de los aspectos formales de la relación laboral.

Sin embargo, una particularidad observada es que contribuye a fragmentar aún más la relación de trabajo ya que no necesariamente cumple con la prestación de todas las funciones detalladas. Por ejemplo, algunas empresas de contratación eventual sólo brindan el servicio de reclutamiento y de externalización de la relación laboral, siendo la empresa agrícola la que debe hacerse cargo de la organización y control de la realización de las tareas (aunque en otras ocasiones estas mismas intermediarias pueden hacerse cargo de dichas funciones). En otros casos, las empresas agrícolas recurren a cuadrilleros para el reclutamiento de la mano de obra pero externalizan los aspectos formales de la relación laboral a través de alguna otra figura (por ejemplo, se han identificado estudios contables de esas empresas cumpliendo esa función).

Por su parte, los trabajadores para construir un ciclo laboral anual bajo las condiciones imperantes en estos mercados de trabajo, deben

recurrir a distintos comportamientos, entre los que se destacan la diversificación de ocupaciones a largo de año, la itinerancia laboral entre departamentos de la misma provincia o las migraciones laborales hacia otras provincias. En cualquier caso, la conexión del trabajador con algún tipo de intermediario se vuelve prácticamente imprescindible a los efectos de disminuir la eventualidad e inestabilidad laboral.

Así, frente a los escenarios generales de flexibilidad, los trabajadores procuran adaptarse de diversa manera a las condiciones generales de la demanda con el propósito de ocuparse la mayor cantidad de días posibles a lo largo del año. Las posibilidades de negociación que los trabajadores rescatan se limitan mayormente a las condiciones y relaciones en el sitio de producción pudiéndose discutir, por ejemplo, el jornal o la jornada de trabajo pero restringiéndose al día de trabajo o a la tarea para la cual fue contratado.

Por último, la eventualidad y la intermitencia desplazan las formas clásicas de estacionalidad laboral agrícola profundizando la precariedad y la vulnerabilidad particularmente de aquellos trabajadores sin acceso a medios de subsistencia alternativos. Si bien residir en un centro urbano puede facilitar el acceso a una ocupación no agrícola, se ha observado sin embargo que esta circunstancia no les permite –en la mayoría de los casos– sustituir su inserción en los mercados de trabajo de la agricultura caracterizados por su informalidad, inestabilidad, deficientes condiciones de trabajo y bajas remuneraciones.

Guillermo Neiman es investigador del CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Docente de grado en las carreras de Sociología y Relaciones del Trajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Es docente posgrado en FLACSO, Universidad Nacional de Córdoba y Universidad Nacional del Comahue. Coordinador académico de la Maestría en Estudios Sociales Agrarios de FLACSO/Sede Argentina. Autor de numerosas publicaciones sobre empleo agrícola. Correo electrónico: gneiman@ceil-conicet.gob.ar

Germán Quaranta es investigador del CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Profesor de la Universidad Nacional Arturo Jaureche (UNAJ) y de la Maestría de Estudios Sociales Agrarios de FLACSO/Sede Argentina. Autor de numerosas publicaciones sobre empleo agrícola. Correo electrónico: gquaranta@ceil-conicet.gob.ar

NOTAS

- ¹ Agradecemos a dos árbitros anónimos de la revista cuyos comentarios contribuyeron a mejorar este artículo.
- ² La estrategia metodológica utilizada en la investigación sobre la que se basa este artículo, combinó el análisis de fuentes censales y la realización de entrevistas en profundidad. La etapa cuantitativa incluyó el análisis de información disponible en el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2001, a la vez que se dispuso de procesamientos especiales del Censo Nacional Agropecuario del año 2002. El trabajo de campo, realizado entre los años 2004 y 2009, incluyó entrevistas a: informantes clave, funcionarios provinciales, representantes sectoriales, técnicos, empresarios y productores dedicados a diversas actividades productivas, intermediarios de mano de obra y, trabajadores. En una primera etapa se entrevistaron representantes de cámaras de productores, de sindicatos de trabajadores, funcionarios y técnicos de organismos públicos y, profesionales privados; en esta instancia del trabajo de campo se administraron siete entrevistas. Luego se entrevistaron a gerentes de empresas y productores de establecimientos dedicados a las producciones de uvas frescas de exportación, vid para vinificar, olivo, y hortalizas. La selección de empresas incluyó diversidad de actividades y de tipo de establecimiento; en total se realizaron diecisiete entrevistas. En una tercera etapa se entrevistaron intermediarios de mano de obra seleccionados según grado de formalización de la empresa, número de trabajadores movilizados, producciones trabajadas y tipos de servicios prestados; en esta etapa se implementaron cinco entrevistas. Finalmente, los trabajadores entrevistados incluyeron distintas categorías: varones y mujeres, residentes urbanos y rurales, permanentes y transitorios, locales y migrantes, etc.; en esta etapa se realizaron veintidós entrevistas a trabajadores. De esta manera, se completaron cincuenta y un entrevistas.
- ³ Se trata de incorporación de tecnologías de manejo que implican mayores requerimientos de mano de obra por tratarse de tareas no mecanizadas y/o no posibles de mecanizar dependiendo del caso.
- ⁴ Estos procesos de cambio tecnológico se encuentran ampliamente difundidos entre los grandes establecimientos de la provincia; en cambio la mecanización de la cosecha de aceituna presenta todavía un bajo nivel de adopción.
- ⁵ Según el Relevamiento Agrícola en la Provincia de San Juan Ciclo 2006 - 2007 (Departamento de Hidráulica, Gobierno de San Juan) existen en la provincia 17.956 hectáreas implantadas con olivares.
- ⁶ Esta información corresponde a procesamientos especiales del Censo Nacional Agropecuario del año 2002.
- ⁷ Información brindada por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- ⁸ Se estima que en la agricultura de San Juan existen aproximadamente veinte entidades de este tipo que en su período de máxima movilizan unos 3.000 trabajadores.
- ⁹ Este constituye otro aspecto que vuelve competitiva a estas modalidades porque generalmente los aportes al sistema previsional se realizan solamente por algunos de los días trabajados.

REFERENCIAS

1. ALFARO, María I. (1999). "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: actores y estrategias. Disciplinaamiento, conflictividad y resistencias". *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 18, pp. 39-59.
2. ALLUB, Leopoldo (1994). "Impactos de las políticas de promoción agrícola en el desarrollo rural de la Provincia de San Juan". *Cuadernos de Desarrollo Rural*, Bogotá, 32, pp. 5-18.

3. APARICIO, Susana; BERENQUER, Paula y RAU, Víctor (2003). "Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales". 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires: ASET.
4. BALÁN, Jorge (1980). *Migraciones temporarias y mercado de trabajo rural en América Latina*. Buenos Aires: Estudios Cedes N° 3.
5. BATTISTELA, Maximiliano y QUARANTA, Germán (2010a). "La demanda de mano de obra en uva de mesa, provincia de San Juan". En: NEIMAN, Guillermo (dir.), *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS, pp. 237-256.
6. BATTISTELA, Maximiliano y QUARANTA, Germán (2010b). "La demanda de mano de obra en uva para la elaboración de vinos comunes, provincia de San Juan". En: NEIMAN, Guillermo (dir.), *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS, pp. 257-270.
7. BENDINI, Mónica y GALLEGOS, Norma (2002). "Precarización de las relaciones laborales y nuevas formas de intermediación laboral en un mercado tradicional de trabajo agrario". *Política Agrícola*, Caracas, 12, pp. 45-67.
8. BENDINI, Mónica y RADONICH, Martha (1999). *De golondrinas y otros migrantes. Trabajo rural y movilidad espacial en el norte de la Patagonia argentina y regiones chilenas del centro-sur*. Buenos Aires: La Colmena.
9. BISIO, Raúl y FORNI, Floreal (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*, Buenos Aires, 61, pp. 3-56.
10. BOLEDA, Mario (1973). *La estructura productiva sanjuanina y los sectores sociales*. Buenos Aires: CICSO.
11. CRAVIOTTI, Clara y PALACIOS, Paula (2007). "La trama detrás de la escena: los contratistas de servicios de mano de obra en la producción de frutas frescas de alto valor". *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 33, pp. 3-32.
12. CRAVIOTTI, Clara; CATTÁNEO, Carlos y PALACIOS, Paula (2008). "Buenas prácticas agrícolas y vínculos laborales en la producción de alimentos de alto valor. El trabajo zafral en el cultivo del arándano en Entre Ríos". *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, Buenos Aires, 28, pp. 73-97.
13. FABIO, Francisco (2010). "Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina". *Cuadernos de Desarrollo Rural*, Bogotá, 64, pp. 33-57.
14. GIARRACCA, Norma; GRAS, Carla; BIDASECA, Karina y MARIOTTI, Daniela (2000). *Tucumanos y tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad*. Buenos Aires: La Colmena.
15. GÓMEZ, Sergio y KLEIN, Emilio (1993). *Los pobres del campo. El trabajador eventual*. Santiago de Chile: FLACSO/PREALC.
16. LARA FLORES, Sara (2001). "Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización". En GIARRACCA, Norma (comp.) *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Buenos Aires: CLACSO, pp. 363-380.
17. LARA FLORES, Sara (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible de trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablo Editor.
18. LARA FLORES, Sara (2000). "Características de las migraciones rurales

- hortícolas en el noroeste de México". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 12, pp. 71-88.
19. MIRANDA, Omar (1999a). "Tecnología moderna, relaciones tradicionales: reestructuración productiva y trabajo estacional en la fruticultura del norte de la Patagonia". *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, 153, pp. 103-126.
20. MIRANDA, Omar (1999b). "Estacionalidad del empleo en el sector uva para mesa en la provincia de San Juan, Argentina". *Fruticultura Profesional*, Buenos Aires, 105, pp. 58-68.
21. NEIMAN, Guillermo y BLANCO, Mariela (2003). "Modalidades de contratación y empleo de la mano de obra estacional en el cultivo de vid". 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires: ASET.
22. NEIMAN, Guillermo y QUARANTA, Germán (2006a). "La demanda de mano de obra en el agro argentino: composición, tendencias y cambios recientes". VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Quito: ALASRU.
23. NEIMAN, Guillermo y QUARANTA, Germán (2006b). "Relaciones de Trabajo y modalidades de contratación en la vitivinicultura sanjuanina". 8º Congreso Argentino de Antropología Social, Salta: NADAR.
24. NEIMAN, Guillermo y QUARANTA, Germán (2000). "Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 12, pp. 45-70.
25. PACHANO, Simón (1986). "Se fue a volver". Seminario sobre Migraciones Temporales en América Latina, México: Pispal/Ciudad/CENEP.
26. PIÑEIRO, Diego (2002). "Los trabajadores rurales en Uruguay: principales tendencias". En RUBIO, Blanca; MARTÍNEZ, Cristina; JIMÉNEZ, Mercedes y VALDIVIA, Eloisa (comps.) *Reestructuración productiva, comercialización y reorganización de la fuerza de trabajo agrícola en América Latina*, México: Plaza y Valdés Editores, pp. 157-184.
27. QUARANTA, Germán (2011). "Organización laboral y precariedad ocupacional en la producción de uva de mesa de exportación, provincia de San Juan (Argentina)". En MASTRÁNGELO, Andrea y TRPIN, Verónica (comps.) *Entre chacras y plantaciones. Trabajo rural y territorio en producciones que Argentina exporta*, Buenos Aires: Ediciones CICCUS, pp. 201-223.
28. QUARANTA, Germán y FABIO, Francisco (2011). "Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina". *Región y Sociedad*, México, 51, pp. 193-225.
29. RAU, Víctor (2002). "Condiciones para la venta de la capacidad laboral cosechera en el mercado de trabajo de la yerba mate", *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 24, pp. 103-115.
30. RAU, Víctor; TRPIN, Verónica y CRESPO, Matías (2011). "La acción colectiva de asalariados agrícolas en territorios con fruticultura de exportación: los casos de Tucumán y los Valles del Río Negro". *Realidad Económica*, Buenos Aires: 258, pp. 93-119.
31. REBORATTI, Carlos y SABALAIN, Cristina (1980). *Vendimia, zafra y alzada: migraciones estacionales en la Argentina*, Buenos Aires: CENEP.
32. TADEO, Nidia y PALACIOS, Paula (2004). "El empleo agrícola en el con-

texto de reestructuración económica de la Argentina: los trabajadores cosecheros del citrus en el noroeste entrerriano". *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 27, pp. 57-82.

33. TSAKOUGMAGKOS, Pedro y BENDINI, Mónica (2000). "Modernización agroindustrial y mercados de trabajo, ¿flexibilización o precarización? El caso de la fruticultura en la cuenca del río Negro". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 12, pp. 89-112.

34. TUBIO, Mauricio (2002). "El impacto de las transformaciones agrarias sobre los trabajadores rurales: el caso de los cosecheros de citrus del Uruguay". En RUBIO, Blanca; MARTÍNEZ, Cristina; JIMÉNEZ, Mercedes y VALDIVIA, Eloisa (comps.) *Reestructuración productiva, comercialización y reorganización de la fuerza de trabajo agrícola en América Latina*, México: Plaza y Valdés Editores, pp. 184-220.