

## **Reclutamiento y contratación de trabajadores estacionales migrantes en el Valle de Uco, provincia de Mendoza, Argentina.**

*Guillermo Neiman*

### **Introducción**

Este capítulo aborda las modalidades que asume la contratación de trabajadores migrantes, que se desempeñan de forma temporaria, principalmente en tareas de cosecha. Se analiza el caso particular de trabajadores que se movilizan desde la provincia de Tucumán, en el norte de Argentina, hacia un área agrícola de reciente expansión agrícola de la provincia de Mendoza, en el centro-oeste del país. Esta zona se ha especializado de forma creciente en la producción de uvas para la elaboración de vinos de alta calidad enológica, cuyo principal destino es la exportación a distintos países, principalmente de Europa.

Se estima que anualmente cerca de cinco mil trabajadores —cantidad que puede variar según el estado de los cultivos—, provenientes de Tucumán, se desplazan en dirección sudoeste unos mil kilómetros en busca de trabajo temporario en la provincia de Mendoza. Estos trabajadores se ocupan durante períodos variables de tiempo, que pueden oscilar entre dos y seis meses al año, ya sea en un único cultivo o en varios, como así también con uno o varios empleadores.

En un contexto de escasez estructural de trabajadores, que no puede ser satisfecho con la oferta local de mano de obra, la contratación de migrantes

congrega a distintos tipos de agentes, recursos y dispositivos para producir la convocatoria, el reclutamiento, la movilización y la incorporación de estos trabajadores a los puestos vacantes.

Así, en el caso que se analiza, la contratación involucra distintas figuras de “intermediarios laborales” presentes en este mercado de trabajo transprovincial, tales como cuadrilleros, empresas de contratación de personal eventual y cooperativas de trabajo. A este grupo, se agregan las propias empresas que van a desplegar estrategias y asignar a esos trabajadores a los puestos de trabajo a cubrir. Adicionalmente, se debe considerar un conjunto de diversos agentes y sus respectivos dispositivos, que actúan como facilitadores del proceso de contratación, tales como la red más cercana de familiares, amigos y colegas; instancias de gobierno municipal, provincial o nacional, a través de políticas o programas específicos; y, a veces, las organizaciones sindicales de los propios trabajadores.

Desde el punto de vista del trabajador, la contratación constituye un proceso crítico que el migrante debe resolver, considerando en principio dos aspectos clave: la extensión de tiempo en el que podrá estar contratado, y los ingresos que obtendrá en un tiempo determinado por las tareas realizadas (que en este caso serán la diferencia entre las remuneraciones por su trabajo y los gastos derivados de la migración).

### **Las prácticas de contratación en el caso de trabajadores agrarios migrantes**

Desde la perspectiva de la administración de recursos humanos de la empresa, el propósito del reclutamiento es convocar a un número suficiente de postulantes para cubrir un puesto de trabajo específico. Para esto se debe contar con un sistema de información acorde con esa actividad y con los respectivos requerimientos, para la posterior selección y contratación de los trabajadores. En esta línea, se distingue como reclutamiento externo aquel en el cual los trabajadores a ser incorporados para cubrir las necesidades de mano de obra no tienen vinculación previa con la empresa.

Tanto el concepto como el proceso mismo de la contratación se vuelven más complejos en mercados de trabajo con elevados niveles de informalidad, cuando se trata de incorporar grandes volúmenes de trabajadores temporarios. La contratación se vuelve particularmente compleja si los trabajadores deben ser de origen migratorio, ante la imposibilidad de satisfacer los requerimientos laborales con fuerza de trabajo local (Lara Flores, 2000; Benencia y Quaranta, 2006; Bendini, Radonich y Steimbregger, 2014).

Además, en las situaciones específicas del trabajo agrario, se agregan las reconocidas condiciones de precariedad que terminan influyendo sobre el funcionamiento general de dichos mercados.

En relación con la contratación de trabajadores en este contexto, se ha destacado la importancia de las redes informales conformadas a partir de un círculo cercano de vínculos de parentesco y amistad, las que a su vez son asociadas a inserciones laborales más precarias (Behtoui, 2008). También, se debe tener en cuenta la creciente difusión que ha adquirido la llamada intermediación laboral. Esta puede estar a cargo de distintas figuras, bajo diferentes modalidades, que a su vez se desenvuelven con variados grados de formalidad e, incluso, en algunos casos, ampliando su función más allá de las tareas de contratación propiamente dichas. A su vez, las mismas empresas pueden involucrarse directamente en las diferentes actividades requeridas para satisfacer su demanda de trabajadores, aunque en algunos casos pueden combinarse con otras modalidades para su reclutamiento y contratación. Por último, se viene registrando una creciente intervención de agentes públicos, de diferentes ámbitos, a través de políticas específicas orientadas a regular las migraciones agrarias. Estas políticas se implementan generalmente en las zonas de origen, con el propósito de atenuar el déficit de empleo local, facilitando el acceso de los trabajadores afectados por esa situación a regiones y mercados de trabajo demandantes de empleo.

Las prácticas de contratación que se ponen en juego, resultantes de esa heterogeneidad de agentes, de dispositivos y de recursos, se manifiestan a su vez en distintas formas de inserción ocupacional.

En este sentido, particularmente para el caso específico de las migraciones laborales, el reclutamiento no puede ser circunscripto a comportamientos empresarios que tratan de resolver únicamente la escasez de trabajadores y los problemas derivados de ella, sino que dependerá también del tipo de puesto de trabajo a cubrir, de los otros agentes públicos y privados que intervienen y de las prácticas y evaluación que hagan los propios trabajadores de sus situaciones particulares.

También se agregan algunas complejidades adicionales. En principio, si se considera a las migraciones laborales como un proceso social en el que intervienen elementos económicos, culturales y políticos, también en estos términos debe ser definida la “escasez de trabajadores”, dado que esta no se limita a cuestiones exclusivamente estructurales. Así, las prácticas de reclutamiento y contratación deberán no sólo resolver el acceso a un determinado volumen de trabajadores, sino también tener en cuenta el tipo de trabajador-migrante a contratar, la extensión de la migración, la empresa

receptora y la inserción laboral propiamente dicha (duración, protección social, gestión de la mano de obra).

Es el caso, por ejemplo, de prácticas de reclutamiento que funcionan, "... filtrando trabajadores que llevan a definir lo que es un buen trabajador" (Scott, 2008), en base a su desempeño pasado o esperado, o a alguna condición específica como, por ejemplo, género, edad, experiencia, etcétera.

La noción acerca de que los migrantes se movilizan en forma "ciega" —esto es sin contar previamente con algún indicio, contacto o probabilidad de conseguir un trabajo más o menos inmediatamente a su llegada a destino— ya ha sido desestimada, incluso para desplazamientos de grandes contingentes de población que podrían poner en riesgo o hacer más incierto el acceso al trabajo (Roberts, 2001). De cualquier manera, es factible que el trabajador cuente con datos parciales o desactualizados sobre los requerimientos laborales en una zona y en una época determinada, pero los agentes que participan de su reclutamiento y eventual contratación posterior serán los encargados de reducir ese margen de incertidumbre generado por la limitada información.

Contar con algún tipo de indicio concreto para conseguir un trabajo (por ejemplo, algún tipo de información o un contacto) se convierte al mismo tiempo en una condición importante que selecciona a los migrantes. Esto explica los motivos por los cuales no toda la población disponible o desocupada va a migrar efectivamente. A su vez, se convierte en una condición básica para desencadenar la migración.

En esta línea, algunos estudios orientados a analizar cómo opera esa selectividad primaria en las áreas de origen de migraciones temporales, muestran la relevancia que tienen las redes conformadas a partir de las migraciones pasadas. Estas redes actúan incluso como un poderoso incentivo para darle continuidad a la migración (Kanbur y Rapoport, 2005).

Por otra parte, las empresas contratan directamente a los trabajadores o lo hacen a través de un intermediario, y aprovechan las políticas públicas, a partir de varias condiciones entre las cuales el costo final (la remuneración por el trabajo y los adicionales que deba agregar relacionados con el pago del transporte, posibles adelantos de dinero, pago de comisiones, vivienda, etcétera) es un factor crítico, aunque no opera aisladamente de otros. La experiencia laboral previa, incluyendo alguna posible calificación de acuerdo con el tipo de cultivo, es una de las condiciones requeridas a los trabajadores. Se les exige también ciertos atributos generales, que suele ser sintetizados en la noción de "buen trabajador", es decir: estar dispuestos a extender la jornada de trabajo, cumplir con las indicaciones técnicas en el sitio de producción y mostrar compromiso con la tarea. Las empresas pro-

curan estabilizar un plantel de trabajadores que cumpla con todas o la mayor parte de esas condiciones, trasladando el requisito de captar y retener a los mejores trabajadores al mismo proceso de reclutamiento y contratación.

Si bien la intermediación laboral en la contratación de los trabajadores, además de la que llevan a cabo las propias empresas, aparece documentada prácticamente desde los inicios de la agricultura moderna, el fenómeno ha ido creciendo en cuanto a la diversidad de las figuras que la practican, la proporción de trabajadores contratados de esa forma, así como a la variedad y complejidad de tareas que van a desarrollar aparte de las referidas a la convocatoria y el reclutamiento. La selección, el transporte, la organización y gestión del trabajo, la supervisión, la intervención en caso de conflictos entre trabajadores o entre estos y los empleadores, la administración del personal contratado, forman parte actualmente del conjunto posible de acciones que desarrollan los intermediarios. No obstante, esto dependerá del tipo de intermediario y de la relación que establezca con la empresa.

En resumen, la contratación de trabajadores debe ser vista como un proceso en el que están involucrados diferentes agentes que, si bien comparten un mismo objetivo, van a diferenciarse de acuerdo con sus prácticas y con la variedad de funciones que finalmente van a cumplir, dependiendo del tipo de agente y de los requerimientos que plantean las propias empresas.

## **Agentes y modalidades de contratación**

El área geográfica a la que arriban los migrantes a los que se hace referencia en este capítulo está ubicada en la provincia de Mendoza y es conocida como Valle de Uco; está constituida por los departamentos de Tunuyán, Tupungato y San Carlos, con una superficie total algo menor a los 20.000 kilómetros cuadrados, y las zonas productivas pueden estar ubicadas hasta una altitud aproximada de 900 a 1.200 metros sobre el nivel del mar.

Históricamente, se ha conformado como una zona de producción frutícola, pero que en las últimas décadas se ha especializado en la producción de vides para la elaboración de vinos de alta gama, a partir de fuertes inversiones de capital de origen extranjero, que ocupa una alta proporción del territorio, cercana a las 15.000 hectáreas.

Al igual que otras zonas productoras de la misma provincia, el Valle de Uco recibe anualmente contingentes importantes de trabajadores migrantes, provenientes mayoritariamente de otras provincias del país, para ocuparse en las cosechas de diferentes cultivos.

La llegada de los migrantes al Valle de Uco tiene lugar en tres momentos, concentrados entre el final y el comienzo del año, asociados a su vez a los respectivos ciclos de trabajo en producciones específicas: aproximadamente desde noviembre para la cosecha de cerezas; a principios de enero para la de peras, manzanas y duraznos; y, en febrero, para la de uvas, pudiendo permanecer un número importante de ellos hasta fines de marzo o principios de abril. Algunos trabajadores llegan a permanecer la totalidad del período —aunque con viajes esporádicos a sus lugares de origen—; otros, en cambio, lo hacen por lapsos más breves al concentrar su trabajo en un determinado cultivo (por ejemplo, la cosecha de uvas que cierra el ciclo de trabajo migratorio en el área). Entre estos últimos, algunos pueden alternar con otras zonas del país a las que también migran para trabajar o directamente desplazarse exclusivamente dentro de su área, pudiendo permanecer inactivos u ocupados también en forma estacional en otros cultivos en su provincia de origen.

Precisamente, la provincia de Tucumán es la principal fuente de provisión de estos trabajadores a la zona en cuestión. Históricamente especializada en el cultivo de caña de azúcar en pequeñas extensiones, en las últimas décadas atraviesa una importante intensificación de la producción citrícola (limón) por parte de grandes empresas. Más recientemente ha experimentado también el fenómeno de corrimiento de la frontera agrícola por la introducción en la provincia del cultivo de soja, destinado a la producción final de granos, aceites y biocombustibles.

En general, la inactividad laboral de un trabajador temporario en la provincia de Tucumán puede extenderse de dos meses (generalmente concentrados en enero y febrero) hasta un máximo de seis meses (desde octubre hasta abril), dependiendo de la posible combinación de inserciones en diferentes cultivos y de las que pueda lograr con ocupaciones no agrícolas de distinto tipo, siempre en la misma provincia (Bardomás, 2009).

Varias décadas atrás, los trabajadores provenían mayoritariamente del medio rural y pertenecían a unidades de tipo “campesino”. Actualmente, predominan los trabajadores de origen urbano, que viven en localidades pequeñas y medianas, con períodos de desocupación coincidentes con una muy baja o nula actividad en los principales cultivos locales. Entre los que combinan la inserción laboral local con migraciones transitorias, se encuentran aquellos que se ocupan en la importante producción local de limón, ya sea realizando tareas a campo o en establecimientos industriales. Estos últimos deben estar disponibles para cuando los convocan para trabajar, por lo que sus ciclos migratorios terminan siendo más cortos ya que generalmente tratan de mantener esa ocupación; este comportamiento se debe, entre otras

razones, a que se les reconoce un conjunto de beneficios sociales derivados de una relación de trabajo que cumple con las disposiciones legales, a diferencia de lo que ocurre en las tareas que desempeñan como migrantes, que son mayoritariamente informales (Berger, Jiménez y Neiman, 2013).

En el origen de la experiencia migratoria —ya sea en términos históricos, referido al comienzo de su trayectoria como migrante, como también en tanto proceso que debe recomenzar todos los años—, tienen un lugar determinante los vínculos personales que haya podido establecer el trabajador durante su experiencia laboral. Los contactos más cercanos generados a partir de las relaciones de parentesco, que a los fines del trabajo migrante convierte a su núcleo familiar original en una suerte de familia ampliada, se convierten en los primeros puntos de referencia para concretar la decisión de migrar. Este vínculo de base afectiva y solidaria le provee cierta seguridad y le permite acceder a información sobre cómo y cuándo migrar, para al menos iniciar la búsqueda de trabajo en destino o, en el mejor de los casos, garantizarse la contratación, ya sea directamente en una empresa o a través de un intermediario.

A medida que transcurre el tiempo, ese círculo familiar más reducido puede ir ampliándose a otros no-parientes, incorporándose vecinos, amigos y conocidos. Con esos nuevos componentes, esa red seguirá cumpliendo las mismas funciones; el objetivo se mantiene, renovándose año a año, diversificando y ampliando el acceso a la información y a los agentes que intervienen en el mercado de trabajo y, por lo tanto, las posibilidades de inserción laboral.

Los testimonios que se presentan a continuación, pertenecientes a dos trabajadores migrantes de la misma localidad (en el segundo caso, la que testimonia es la esposa del trabajador), referidos a la primera migración, pero también a cómo sucede las veces subsiguientes, reflejan lo dicho.

“—¿Cómo empezó a ir a Tupungato?

—La primera vez que decidí ir fue porque me lo comentó un pariente, mi primo Luis. Él ya sabía ir desde hace un tiempo, ya conocía más o menos el tema allá; me invitó y me fui [...] siempre voy con él, la mayoría de las veces que me fui yo con él, nos fuimos solos; allá recién salimos a buscar; cuando vamos buscamos a un contratista de allá que ya conocíamos de las veces anteriores”. (Trabajador 1)

“—Y cuando decide irse todos los años, ¿su esposo espera a que le avisen de allá que hay trabajo o se va nomás sin saber bien todavía si va a conseguir?

—No; él tiene muchos amigos y de ahí, de las amistades que él tiene, ya le dicen ‘Hay trabajo en tal lado; vamos y si vos te querés anotar, te llevamos’ y ahí se juntan [...] todos los que van con el grupo de acá, todos son de acá [...] primero averiguan dónde hay trabajo porque muchos tienen los teléfonos de los patrones de allá y ya les dicen: ‘Vengan tal fecha, tenemos trabajo’ o ‘Vengan para el raleo’; ‘Vengan para cosecha’; ya los llaman y se van”. (Esposa del trabajador 2)

Puede suceder que el migrante no tenga garantizada la contratación en el lugar de destino, aunque siempre dispondrá de algún tipo de vínculo familiar (pudiendo ser incluso un familiar ex migrante que ha decidido radicarse definitivamente en la zona) o de red, como la descrita anteriormente. Estos vínculos no sólo le facilitan la búsqueda de un trabajo, sino también le proveen un mínimo soporte local durante los primeros días posteriores a su llegada, como por ejemplo la vivienda e incluso alimentación, en el caso de que no disponga de ningún ahorro que le permita solventar esos gastos.

La participación del “cuadrillero” o de la propia empresa, en el reclutamiento y la contratación, de alguna manera vuelven innecesarias las redes anteriores o las reducen a cumplir una función meramente social, o permanecer como un recurso en algunas situaciones de emergencia, y a veces también para enviar periódicamente remesas de dinero a la familia que permanece en el lugar de origen.

En cuanto al cuadrillero, normalmente se lo identifica con una persona que maneja una red de contactos de trabajadores —como mínimo alrededor de 20 personas, aunque algunos llegan a quintuplicar esa cantidad— y de empresas. Entre sus funciones se incluye regularmente la convocatoria y el transporte — aunque no necesariamente mediante un vehículo de su propiedad— y, en algunos casos, la gestión de esos trabajadores (organización, supervisión y administración) en el lugar de trabajo propiamente dicho. En la mayoría de los casos, se trata de personas con alguna experiencia, no solamente como trabajador agrario sino también como migrante. En otros casos son personas que antes colaboraban con otros cuadrilleros o que, al disponer de un vehículo de su propiedad, se inician como tales. Se han encontrado cuadrilleros de estas características tanto en las zonas de origen como de destino de la migración; los trabajadores pueden contactarse indistintamente con unos u otros, según sus experiencias particulares, y generalmente, de no mediar conflictos, estos vínculos se mantienen por lapsos de tiempo bastante prolongados.

Sin embargo, esta función del cuadrillero puede encontrarse también en las empresas de colocación de personal temporario y en las llamadas



cooperativas de trabajo, que disponen generalmente de una o varias personas que cumplen actividades similares a las arriba descritas, particularmente en lo que tiene que ver con la convocatoria y el reclutamiento de trabajadores (y también con frecuencia del transporte hacia las zonas de destino). Las diferencias se darán luego en la contratación propiamente dicha, ya que tanto a través de las agencias como de las cooperativas se produce sobre la base de distintos vínculos legales entre sí, y con respecto a un cuadrillero “clásico”.

El acceso al cuadrillero —de nuevo, tanto la figura clásica como las personas que se desempeñan para algún otro tipo de intermediario— puede darse de diversas maneras. En primer lugar, porque estos pueden residir indistintamente tanto en las zonas de origen como en las de destino; asimismo, puede concretarse a través de un familiar o por iniciativa del propio trabajador, como del propio cuadrillero que va en búsqueda del potencial migrante o de aquel trabajador con el que mantiene un vínculo desde un número variable de temporadas. Este acercamiento por parte del cuadrillero se va a producir especialmente con aquellos trabajadores que tienen una buena reputación, ya sea por su calificación o competencia para una determinada tarea, su compromiso con el trabajo o, incluso, a partir de la solicitud de las propias empresas empleadoras. También puede suceder que sea la misma empresa la que toma contacto con el trabajador (o a veces a la inversa) y, una vez asegurada su inserción, transfiere la información al cuadrillero que intermediará en la contratación.

Los siguientes testimonios de un trabajador —que integra un mismo grupo familiar con otros dos hermanos de menor edad— verifican estas variantes que puede asumir la contratación de migrantes. Se ilustra así hasta qué punto la participación de los cuadrilleros es clave, aunque varíe de acuerdo al momento en el que ocurre y también a la función y las responsabilidades que tiene no solamente en el reclutamiento y la contratación, sino también durante el desarrollo de las tareas para las que fueron contratados.

“—¿Cómo empezó a ir a Mendoza?

—La primera vez que fui a Mendoza tenía 14 años; ya tengo 38. Y solamente un año, que fue el año antepasado, que no fui, empecé porque tenía un hermano allá... Ahora voy con un cuadrillero, hay muchos acá cerquita [...], a veces vienen para aquí, para las casas [...] pero también ponele que yo voy a comprar algunas cosas en el centro y los cuadrilleros nos reúnen ‘¿Querés laburar?’ ‘¿Hay para laburar?’ Así ¿ves? Y por ahí, vos los buscás también o vas y les preguntás, pero ellos te buscan más; ellos son los que

van e insisten para que vos vayas a laburar porque trabajan; completan el colectivo que llevan con 20 personas, tienen que confirmar [...]

—Y sus hermanos más chicos, ¿cómo empezaron a viajar?

—Ellos algo conocían, no sé bien; habían salido así, de aquí, a la deriva y han conocido alguno y después han hecho conocidos ahí y así. Igual, mucha gente va de acá con cuadrilleros, en realidad son cuadrilleros de allá. De allá, ya los conocen y allá se van con trabajo de aquí, a trabajar directamente ya, todos los años con la misma firma.

—Y usted este año, ¿cómo va a hacer?

Este año voy a ir con un cuadrillero que el patrón le manda el colectivo; ya le manda el patrón de allá [...], él nomás te anota, te lleva a la terminal y de ahí, ya vamos nosotros y nos separamos, ya se separa la gente [...] con el patrón te manda allá para que vos subás con él, te lleva hasta el trabajo y te deja en el laburo ya [...] El da todo, te da cama, la comida también; con cocinero y todo". (Trabajador 3)

La contratación directa por parte de la empresa se justifica en poder contar con personal propio capacitado para esa tarea, pero además requiere de la organización de un esquema de reclutamiento de los trabajadores migrantes y su posterior contratación. Así, es frecuente que personal jerárquico de la propia empresa sea el encargado de cumplir con la función de establecer el contacto y arreglar el traslado de los trabajadores. Se trata de una especie de "cuadrillero interno", replicando la función de cualquier agente externo a la empresa que cumple esa tarea. En algún caso, incluso, se ha identificado en grandes empresas que estas personas anteriormente se habían desempeñado en la misma función de manera autónoma. Como se verá en un testimonio posterior, los mismos trabajadores pueden llegar a confundir al empleado permanente de la empresa en que van a ser contratados con un cuadrillero, dada la similitud de las funciones que cumplen.

También, la contratación directa aparece como parte de una estrategia que es desarrollada por la propia empresa, para la retención de aquellos trabajadores a los que califica como "buenos empleados". Para lograr este objetivo, trata de asegurarles un período de trabajo algo más prolongado durante una misma temporada y también la posibilidad de "estabilizarlos" en sucesivas temporadas. Ambas condiciones van a operar como un fuerte elemento disciplinador de esta modalidad de contratación, a lo que se agrega muchas veces que los trabajadores pueden asegurarse otros beneficios, tales como la vivienda.

Además, especialmente para aquellas empresas que deben movilizar un número elevado de trabajadores, esa práctica actúa disminuyendo la incertidumbre y los riesgos que implica cada comienzo de temporada. De este modo, se garantiza la disponibilidad de trabajadores; el acceso a personal que ya ha sido probado en anteriores temporadas (lo cual no exime de que pueda haber problemas que deriven en la finalización de la relación de trabajo); y mejores condiciones para negociar las remuneraciones ante la mencionada posibilidad de recontractación en temporadas sucesivas, como así también de hacerse cargo de los costos de transporte y vivienda e, incluso, de asegurar algún adelanto de dinero para cubrir los gastos de alimentación de los primeros días, que de otra manera el trabajador debe afrontar por su cuenta. Ejemplo de esto son: el transporte de regreso, ya que se ha difundido el pago del pasaje o del costo de la vuelta a destino; el alquiler de una vivienda; y, muchas veces, el endeudamiento hasta el primer pago.

“—Y ahora, ¿cómo viajan?

—Ahora tenemos un capataz de la empresa que nos lleva con el micro; él ya tiene a la gente y ya le da la fecha nomás el patrón de él; trabajamos con él y vamos; él tiene su gente ya. Y es seguro el trabajo por tres o cuatro meses [...] él siempre sabe antes de irse cuánto trabajo va a haber allá, él se comunica; llama más o menos en la fecha en que puede ir y lleva a la gente, y después no tiene más nada que ver con nosotros en la finca, siempre vamos al mismo lugar porque él ya trabaja ahí de años, después allá arreglamos con el patrón cuando va a pagar, lo que pasa es que el patrón para que nosotros trabajemos tiene varias fincas [...] El nos fue a buscar allá y como vio que nosotros íbamos a trabajar todos los días, que no le fallábamos, que esto, que aquello, y bueno, y nos dijo a los tucumanos que vayamos con él”. (Trabajador 4)

“—Y en su caso, ¿cómo fue que viajaron y comenzaron a trabajar en la finca de Tunuyán?

—[...] el que organiza el viaje es como un cuadrillero, que le llaman, que lleva gente y bueno, él está como encargado de la gente; está él también trabajando ahí en la finca, también trabaja. Bueno, él, digamos, como que nos acomoda, bueno, nos decía más o menos cómo era el trabajo y todo [...] él nos ha llevado a la finca esa, donde él trabajaba allá [...] pero igual el que nos pagaba era el dueño de la finca”. (Trabajador 5)

Por otra parte, como ya se adelantara, se ha detectado la intervención de otros actores tales como el sindicato y los gobiernos locales, de nivel municipal y provincial (aunque muchas veces en este último caso se trata

de la implementación de políticas nacionales), que puede ser calificada como facilitadora de los desplazamientos de los trabajadores migrantes y que habría estado creciendo en los últimos años. Estas instancias participan principalmente en la convocatoria y el transporte de trabajadores hacia los lugares de destino, teniendo estos últimos que mostrar algún tipo de constancia con la identificación de un empleador y de un trabajo en el cual se ocuparán a su llegada.

Precisamente, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en el año 2003, comenzó a ejecutarse en la provincia de Tucumán el denominado Programa Interzafra, destinado a compensar ingresos de los trabajadores de temporada de la actividad azucarera, por medio de la transferencia de ayudas económicas durante los meses de inactividad (diciembre a marzo). Asimismo, considerando que durante ese período se producía tradicionalmente la migración de trabajadores hacia áreas productivas fuera de la mencionada provincia, se avanzó en la implementación de acciones para el financiamiento del transporte de estos trabajadores hacia las zonas de Cuyo (principalmente la provincia de Mendoza) y del Alto Valle del Río Negro (en la provincia de Río Negro). Este programa de movilidad geográfica es gestionado actualmente por completo por la provincia de Tucumán, con fondos propios. Se trata de intervenciones dirigidas a atender contextos de emergencia de los mercados de trabajo donde se aplican, que se destinan a mejorar la situación de segmentos específicos como lo son los trabajadores de temporada.

De esta manera, comentaba un trabajador el funcionamiento de este dispositivo y su utilización en su comunidad de origen:

—¿Dónde se anotan para viajar en el colectivo?

—Y, acá, hay un tipo sindicato, que le dicen acá, digamos, de los obreros del ingenio, entonces, la gente se anota ahí; ya han anotado ahí. Siempre salen 3 o 4 colectivos; empiezan a anotar ya desde ahora en diciembre pero creo que en noviembre o antes han anotado ya a algunos". (Trabajador 6)

Para el sindicato local, se trata de una actividad relativamente nueva que desarrolla de manera conjunta o combinada con el gobierno provincial o municipal, incluso en algunas comunidades a partir de las limitaciones que tienen las instancias gubernamentales para su implementación concreta. Frente a las demandas de trabajo que regularmente reciben, principalmente por parte de sus afiliados, en los meses de bajas o nulas posibilidades laborales, los sindicatos pasan a intervenir organizando el desplazamiento hacia

las provincias en las cuales se conoce que hay requerimientos insatisfechos, entre las cuales se encuentra la provincia de Mendoza.

De esta manera, un dirigente sindical daba cuenta de su actividad al respecto:

“—¿Cómo es todo el trámite?

—Los sindicatos estamos autorizados a gestionar los ómnibus y coordinar un poco a su vez, y ellos, el gobierno nos proporciona los ómnibus, por supuesto. Bueno, empezamos nosotros con 300 personas más o menos, pero como nadie más lo hace entonces todos se trasladan acá; empezamos con 300 y son 3.000 más o menos que estamos manejando.

—Y ustedes, ¿tienen contactos con las empresas para saber cuánta gente precisan?

—Y, nos mandan o telegramas o cartas, solicitándonos obreros. Y hay otra gente que va porque ya sabe; vienen de años atrás trabajando en esa misma finca; ya más o menos saben cuándo va a empezar, están fichados allá; entonces, llega el momento y se van, se van por el micro [...] no hay ningún requisito especial porque más o menos el gobierno entiende que la necesidad de la gente no está como para exigirles que llenen algún requisito especial [...] tienen que tener trabajo allá, para eso nos presentan recibos antes de viajar, pero como son gente que ya está viajando todos los años, ya están fichados, los conocemos, si yo los tengo en la computadora, ya más o menos, veo si han viajado años anteriores, claro, los mandamos, ¿no?”. (Dirigente sindical)

En el Cuadro 1 se presenta de manera sintética a los agentes que participan del reclutamiento y la contratación de migrantes laborales que se desplazan de Tucumán a Mendoza, considerando las principales características de su perfil y desempeño.

## Cuadro 1. Agentes que intervienen en la convocatoria, el reclutamiento y la contratación de trabajadores migrantes.

Agentes	Descripción
<b>1. Redes de parentesco, afectivas y de vecindad</b>	Generalmente son trabajadores que vienen migrando en forma conjunta desde hace algunos años. Los vínculos de amistad y parentesco funcionan estabilizando el grupo y comienzan a movilizarse ante la proximidad de una campaña. Un referente del grupo puede realizar el contacto con la empresa y convoca al resto, también puede ser que se desplacen solos y luego tomen contacto con algún cuadrillero (la mayoría) y/o con una empresa.
<b>2. Cuadrilleros</b>	Personas con un gran conocimiento tanto de los trabajadores como de las empresas demandantes, muchas veces son ex asalariados temporarios o incluso permanentes. Generalmente gozan de una importante reputación tanto por parte de trabajadores como de las empresas, a veces disponen de medios de transporte. Manejan un número variable de trabajadores, pudiendo incluso participar activamente en la gestión (pago, control, etcétera) de los trabajadores. Suelen realizar gestiones para proveer de viviendas a los migrantes.
<b>3. Cooperativas de trabajo</b>	Organizaciones pseudo formalizadas en base a la conformación de una entidad de tipo solidaria, con trabajadores asociados que suelen mantener un vínculo bastante estable. Actualmente están prohibidas por la legislación, por lo que no se admite la apertura de nuevas entidades de este tipo; normalmente se ocupan del transporte, pero también los trabajadores suelen viajar por su cuenta.
<b>4. Empresas de colocación de personal temporario</b>	Grandes empresas de colocación de personal temporal y eventual en distintas actividades económicas, se han adaptado con el fin de atender las demandas de trabajadores temporarios por parte de medianas y grandes empresas de la agricultura. En algunos casos completan todo el ciclo de gestión de la mano obra —reclutamiento, transporte, supervisión y pago—, y realizan algún tipo de registro de los trabajadores.
<b>5. Empresas agrícolas y agroindustriales</b>	Mayoritariamente se trata de grandes empresas, que disponen de un circuito fluido y relativamente extenso de contactos. Privilegian “estabilizar” la contratación de trabajadores en base a un intenso proceso de selección, en algún caso incorporan ex cuadrilleros como asalariados permanentes que pasarán a cumplir esa función en la empresa. Puede intervenir eventualmente algún intermediario.
<b>6. Sindicato de nivel local</b>	Representantes sindicales locales que mantienen fundamentalmente una importante red de contactos con trabajadores registrados de la zona, fundamentalmente gestionan el acceso al transporte.
<b>7. Gobierno de nivel provincial</b>	Desarrolla acciones destinadas fundamentalmente a apoyar el desplazamiento de los trabajadores a partir del financiamiento del transporte; a veces son ejecutadas a escala local o municipal.

## Conclusiones

Una primera evidencia que emerge del análisis realizado es la existencia de múltiples canales de reclutamiento de los trabajadores migrantes que se ocupan en la agricultura del Valle de Uco, en la provincia de Mendoza, considerando el tipo de agente que participa y la modalidad de la contratación, lo que a su vez incide en la inserción laboral propiamente dicha.

Las redes de diferente composición en la que se van a insertar los trabajadores resultan imprescindibles al inicio de la trayectoria migratoria, pero en muchos casos también cuando anualmente se debe reiniciar el ciclo. De cualquier manera, esas redes son utilizadas también como base para constituir vínculos o contactos que sean más eficientes en el sentido de darle al trabajador mayor seguridad en la búsqueda de trabajo, y también para conseguir estar ocupados por períodos de tiempo más prolongados.

La condición de informalidad con la que generalmente son identificadas las redes sociales o personales de los trabajadores (parientes, vecinos, etcétera) no parece reducirse exclusivamente a este tipo de canal de reclutamiento y contratación, ya que otros agentes también hacen uso de los mismos dispositivos para lograr su objetivo.

Se observan situaciones en las que se combinan o complementan esos canales de reclutamiento, ya sea por efecto del comportamiento de los propios trabajadores, que buscan reducir la inseguridad laboral derivada de la inestabilidad; de las empresas, con el propósito de reducir costos y garantizarse un plantel de “buenos trabajadores”; y de las características propias de ciertos agentes o dispositivos que intervienen en el reclutamiento.

Desde el punto de vista de los trabajadores, también surgen ciertos “circuitos de reclutamiento” que pueden ir modificándose a lo largo de su trayectoria migratoria, pero que también puede ser el resultado de la propia valoración que hagan de los beneficios que obtienen con esos cambios, aunque su margen de acción en ese sentido resulta siempre limitado en lo relativo a reducir la precariedad que es propia de su inserción ocupacional. Por ejemplo, ante la pregunta “¿Por qué cree que los buscan a los tucumanos, allá, para trabajar?”, la respuesta fue: “Y, porque nos conformamos con lo que nos dan, digamos”.

Por otra parte, las empresas privilegiarán las estrategias de reclutamiento que les permitan reducir costos, acceder a aquellos trabajadores que consideren los más aptos para la realización de las tareas y disponer del número necesario de trabajadores en el momento oportuno.

Por último, los canales de reclutamiento pueden variar entre campañas, ya sea por la influencia de situaciones coyunturales, estrategias empresarias o comportamientos de los trabajadores derivados de su experiencia laboral o de necesidades específicas.

## Referencias bibliográficas

- Bardomás, Silvia (2009). Trabajadores de aquí y de allá: la migración a dos mercados de trabajo agrícola de la Argentina. *Estudios del Trabajo*, 37-38, pp. 55-84.
- Behtoui, Alireza (2008). Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(3), pp. 411-430.
- Bendini, Mónica; Martha Radonich y Norma Steimbregger (2014). Continuidades y cambios en la migración estacional. En: Roberto Benencia, Andrés Pedreño Cánovas y Germán Quaranta, comps. *Mercados de trabajo: instituciones y trayectorias en distintos escenarios migratorios*. Buenos Aires: CICCUS, pp. 109-138.
- Benencia, Roberto y Germán Quaranta (2006). Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables. *Sociología del Trabajo*, 58, pp. 83-114.
- Berger, Matías; Dora Jiménez y Guillermo Neiman (2013). Migrantes laborales y construcción de la relación de trabajo en la agricultura intensiva de la provincia de Mendoza, Argentina. Documento presentado en el VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. ALAST. San Pablo, Brasil, 2 al 5 de julio de 2013.
- Kanbur, Ravi y Hillel Rapoport (2005). Migration selectivity and the evolution of spatial inequality. *Journal of Economic Geography*, 5(1), pp. 43-57.
- Lara Flores, Sara María (2000). Características de las migraciones rurales hortícolas en el noroeste de México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 6(12), pp. 71-88.
- Roberts, Kenneth (2001). The determinants of job choice by rural labor migrants in Shanghai. *China Economic Review*, 12, pp. 15-39.
- Scott, Sam (2008). *Staff shortages and immigration in agriculture*. Reino Unido: mimeo.