



Formas de contratación y relaciones de trabajo en la cosecha de vid de la provincia de San Juan, Argentina.

Types of workers' recruitment and labor relations in the grape harvest at the province of San Juan, Argentina.

Guillermo NEIMAN*, **Germán QUARANTA**** y **Mariela BLANCO*****

Recibido: 27.03.13

Aprobado definitivamente: 21.05.13

RESUMEN

Este artículo analiza, para el caso del mercado de trabajo para tareas de cosecha en la producción de uvas para la elaboración de vinos de baja calidad enológica en el departamento Sarmiento de la provincia de San Juan, la relación que se establece entre las modalidades de contratación y la presencia de conflictos en el sitio de producción a nivel de la organización del trabajo, la extensión y características de la jornada de trabajo y, los niveles y sistemas de remuneración. Se trata de circunstancias que ponen en tensión de manera continua y cotidiana a la relación de trabajo y van a determinar diferentes respuestas por parte de empleadores, trabajadores y contratistas de mano de obra. El análisis realizado muestra que la conflictividad se intensifica en algunos momentos y bajo determinadas condiciones provocando interrupciones de la jornada de trabajo, despidos, resistencias, medidas de disciplinamiento, entre otras tensiones propias de la relación de trabajo.

Palabras clave: Asalariados agrícolas - Trabajo transitorio - Relaciones de trabajo - Resistencias laborales - Cuadrilleros.

ABSTRACT

This article analyzes the case of the labor market for harvesting tasks in the production of low quality grapes for wine making in the Sarmiento department at the province of San Juan. The main concern is about the relationship established between the types of labor contracts and the presence of labor conflicts in the site of production at the level of the work organization, the size and characteristics of the workday, and the level as well remuneration systems. It is assumed that these circumstances will put pressure on everyday working relationships and will determine different responses from employers, workers, and labor contractors as well. The analysis shows that the conflict will intensify at certain times and under certain conditions, causing workday

* Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Argentina (CONICET) con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Profesor de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y de FLACSO/Sede Argentina. Correo: gneiman@ceil-conicet.gov.ar

** Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Argentina (CONICET) con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Profesor de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Correo: gquaranta@ceil-conicet.gov.ar

*** Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Argentina (CONICET) con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

interruptions, layoffs, resistances, disciplining measures, among other tensions taking place at the working relationship itself.

Keywords: Agrarian wage worker - Transient worker - Labor relation - Labor resistance - Worker's contractor.

SUMARIO

Introducción. La configuración del trabajo transitorio y las relaciones de trabajo en el sitio de producción. Establecimientos agrícolas y demanda de mano de obra en el área de estudio. La conflictividad laboral en el sitio de producción: supervisión, jornada y remuneraciones como espacios de disciplinamiento y resistencias. La supervisión del trabajo en la cosecha. Extensión y características de la jornada de trabajo. Remuneraciones y formas de pago. Conclusiones. Bibliografía.

Introducción

El trabajo estacional - realizado en un momento específico del año como consecuencia del ciclo anual de la producción - y el trabajador temporario - aquel contratado solamente para la ejecución de esa tarea estacional -, concitaron tradicionalmente la atención de los estudiosos de los mercados de trabajo agrarios. Inclusive, en varios textos clásicos de la sociología – v.g. Marx (1976) y Weber (1990) - se hace referencia especial a esta problemática y legaron las líneas de investigación principales desarrolladas sobre este tema hasta la actualidad.

La distancia entre “tiempo de producción y tiempo de trabajo” en el caso de la agricultura se da en grado máximo como consecuencia de las condiciones naturales sobre las que se sostiene la actividad. La contratación de trabajadores durante los períodos de uso efectivo de esa fuerza de trabajo es una de las acciones posibles para resolver esa diferencia con lo cual se favorece la conformación de mercados de trabajo caracterizados por la temporalidad o transitoriedad, la interrupción de los vínculos laborales a lo largo del año y del ciclo productivo, y los desbalances entre la demanda y oferta de trabajo (Mann y Dickinson, 1978).

La conflictividad laboral en una actividad como la agricultura – por distintas razones - se expresa de manera débil y esporádica, al menos aquella que adopta características abiertas y organizadas. Sin embargo, resulta de interés profundizar en las confrontaciones y tensiones que emergen entre patrones y trabajadores en el lugar de trabajo o sitio de producción. En este contexto, las acciones de los trabajadores bajo condiciones de limitada o nula presencia sindical suelen adquirir mayormente la forma de resistencias como por ejemplo, ausentismo, sabotajes, interrupciones de la jornada de trabajo, entre otras expresiones de un escenario laboral escasamente formalizado como lo es el del trabajo temporario y particularmente el de las tareas de cosechas manuales.

Las relaciones establecidas en el sitio de producción constituyen la base de la construcción de consensos o de la emergencia de tensiones, resistencias y conflictos que se expresan en la jornada de trabajo. Estas relaciones y el carácter cooperativo o conflictivo de las mismas presentan variaciones en su construcción y características según el tipo de trabajador y de productor involucrado, la forma de organización de las tareas, la modalidad de contratación de los trabajadores, etc.

La hegemonía patronal en el lugar de trabajo debe ser abordada como un estado y un proceso social siempre problemático y en tensión, que se alcanza -en diferente grado- como resultado de la combinación de dispositivos de disciplina y de involucramiento desplegados a través de la jornada laboral. “Esto implica entender el proceso de dominación/subordinación como algo

inconcluso y como resultado de circunstancias de la vida que están por definirse, en las cuales los trabajadores saben que pueden desarrollar conductas diversas a la subordinación, aunque también, por diversas razones, pueden llegar a consentir su propia subordinación” (Torres, 1997:13). Los espacios de negociación se establecen en el sitio de producción donde se construyen relaciones de trabajo, involucrando al mismo tiempo elementos de la vida laboral y de la vida social más amplia, que incluyen tanto aspectos de cooperación como de conflicto. “Es en este sentido donde se afirma que el orden la rutina o el ritmo de trabajo nunca se deciden en el vacío.” (Torres, 1997:106).

Las resistencias laborales que se pueden observar en la agricultura¹ pueden intensificarse en escenarios de alta rotación y relaciones de trabajo establecidas a través de vínculos laborales ocasionales carentes de lazos personales sosteniendo dicha relación. Los lazos funcionan construyendo el involucramiento de los trabajadores en espacios laborales organizados de manera informal. En lugar de recompensas formalmente establecidas y posibilidades de carreras ocupacionales en estos mercados de trabajo el compromiso del trabajador se construye a través de redes personales y nuevas formas de paternalismo (Platteau, 1995).

La presencia de este tipo de relaciones en contextos de modernización económica se destacó tanto para el trabajo permanente como para el trabajo transitorio en la agricultura. El estudio de Newby (1979) sobre la agricultura de granos en Inglaterra es un clásico ejemplo de la importancia que adquieren las relaciones personales en la organización de los mercados de trabajo en entornos caracterizados por la cercanía y contactos cotidianos entre los trabajadores y sus patrones. Incluso, en situaciones de elevada demanda de empleo temporario – como es el caso de la fruticultura de exportación en Chile - las estrategias de gestión empresarial combinan principios tayloristas y relaciones paternalistas en el lugar de trabajo, con el propósito de alcanzar niveles adecuados de disciplina laboral y de compromiso en el desempeño de las tareas por parte de los trabajadores (Peppelenbos, 2005).

Este artículo analiza, para el caso del mercado de trabajo para tareas de cosecha en la producción de uvas para la elaboración de vinos de baja calidad enológica en el departamento Sarmiento de la provincia de San Juan, la relación que se establece entre las modalidades de contratación y la presencia de conflictos en el sitio de producción a nivel de la organización del trabajo, la extensión y características de la jornada de trabajo y, los niveles y sistemas de remuneración.

La configuración del trabajo transitorio y las relaciones de trabajo en el sitio de producción

Para los Estados Unidos de Norteamérica, las investigaciones sobre la agricultura californiana realizaron contribuciones significativas para el estudio de los mercados de trabajo estacional, especialmente de aquellos asociados a las tareas de cosecha. En un estudio pionero (Fisher, 1953) se caracterizaron a los mercados de trabajo de cosecha manual como desestructurados dada la casi nula existencia de organizaciones sindicales, el destajo como modalidad predominante de pago, la presencia de trabajo no calificado, las condiciones de trabajo inestables, y la ausencia de carreras ocupacionales al interior de los establecimientos. Además, estos mercados de trabajo funcionan asegurándose una oferta prácticamente ilimitada de mano de obra de origen migratorio.

Posteriormente, explicaciones sociológicas de la dinámica de estos mercados de trabajo concluyeron que es errónea su consideración como desestructurados, debido a que se desconoce la importancia de las estructuras, procesos y relaciones sociales, como por ejemplo las redes

¹ Existe un significativo paralelismo entre estos fenómenos propios de las relaciones de trabajo asalariado y los abordados por Scott (1985) para el mundo campesino.

sociales y las relaciones de género presentes en la organización de estos mercados (Thomas, 1985).

Para América Latina, el estudio del trabajo temporario se vinculó estrechamente a los procesos del desarrollo del capitalismo en la agricultura, primero en referencia a la penetración de esta forma de producción en la actividad y la consecuente conformación de mercados de trabajo asalariados y, posteriormente, abordando las características que estos mercados asumían a medida que se profundizaba el carácter capitalista de la actividad. La sociología agraria en un primer momento analizó estos fenómenos a partir de los procesos de descampesinización y posteriormente concentró su atención en los mercados de trabajo. En general, se acuerda que la profundización del desarrollo capitalista en la agricultura favoreció la utilización de trabajadores temporarios en lugar de permanentes, ya que permitía relaciones de trabajo de mayor flexibilidad de contratación y facilitaba los procesos de acumulación (Lara Flores, 2001)

Numerosos estudios dan cuenta de las condiciones precarias de este tipo de empleo considerando el pago a destajo, las bajas remuneraciones, la contratación a partir de intermediarios, el predominio de ocupaciones manuales de baja calificación, las extensas jornadas de trabajo, los procesos migratorios también de carácter temporario, el empleo no registrado y las deficiencias generalizadas de las condiciones de vida (vivienda, alimentación, salud, educación, etc.).

En la Argentina, los análisis sobre el trabajo temporario en la agricultura reflejan de modo cada vez más acentuado las transformaciones que afectan tanto a la actividad agraria y a los territorios rurales como a la organización de la vida social en su conjunto. Los procesos de reestructuración afectan el funcionamiento de los mercados de trabajo, las condiciones de ocupación y los tipos de trabajadores involucrados. También se verán afectadas las relaciones laborales, el reclutamiento de trabajadores y la gestión de la mano de obra (Neiman y Quaranta, 2000), a lo que se agrega la creciente heterogeneidad de los mercados de trabajo temporario, su segmentación y la eventualización de la estacionalidad del trabajo agrícola (Tsakoumagkos y Bendini, 2000; Fabio, 2010).

También resulta cada vez más relevante la presencia de trabajadores de origen urbano, que no disponen de tierra para cultivos y que construyen, a lo largo del año, ciclos laborales que suelen combinar ocupaciones en diferentes sectores de la economía. Se trata, entonces, de una relativamente amplia gama de trabajadores según residencia, origen étnico, acceso a tierras, edad, género, ciclos ocupacionales que pueden incluir movimientos migratorios, formas de contratación, etc. (Bendini y Radonich, 1999; Giarraca, Bidaseca y Mariotti, 2000; Rau, 2002; Tadeo y Palacios, 2004).

Un fenómeno de interés que se ha venido observando especialmente en la agricultura empresarial de distintos países ha sido el de la “intermediación laboral” cuya utilización ha pasado a ser cada vez más frecuente para flexibilizar la contratación de los trabajadores y de esta manera consolidar procesos de acumulación en la actividad (Brass, 2004; Sánchez Saldaña, 2006). Para el caso de la Argentina, acompañado las transformaciones del trabajo temporario en los últimos años, se fueron modificando algunas funciones tradicionales de la intermediación a la vez que, al menos en algunos casos, incrementó su presencia. La presencia de esta modalidad de contratación se distingue de los antiguos “enganchadores” y se relaciona con las estrategias empresariales para limitar la contratación directa de trabajadores, desligarse –en la medida de lo posible– de las responsabilidades de la contratación, y diluir la relación laboral y los posibles conflictos laborales (Aparicio, Berenguer y Rau, 2004; Bendini y Gallegos, 2001; Craviotti y Palacios, 2007). Los cambios experimentados por las diferentes modalidades y funciones de la intermediación en la agricultura se asocian a la transformación del empleo transitorio donde el carácter ocasional y eventual del empleo se superpone y modifica la típica estacionalidad de la ocupación en el agro (Quaranta y Fabio, 2011)

La provincia de San Juan, su evolución productiva y el correlato en los mercados de trabajo de los últimos veinte años aproximadamente, presenta buena parte de los fenómenos arriba considerados. Localizada en el centro-oeste del país, es un área caracterizada por condiciones de aridez en el que la agricultura se desarrolla bajo regadío incluyendo producciones tales como vid, olivos, hortalizas y frutales. Aproximadamente el 10% (80.000 hectáreas) de la superficie provincial se encuentra cultivada que en el año 2002 -según el Censo Nacional Agropecuario de esa fecha- se distribuía en 7.900 establecimientos agropecuarios, con una importante presencia de pequeños productores.

Durante la última década del siglo pasado, un régimen de franquicias tributarias consistente en el diferimiento total o parcial del pago de impuestos nacionales, se convierte en la práctica en un poderoso instrumento de modernización de la estructura productiva agrícola de la provincia. Durante ese período se promocionan 424 proyectos agrícolas y quince proyectos de ganadería, abarcando un total de 43.000 hectáreas y una inversión cercana a los 1.100 millones de dólares. Entre las actividades desarrolladas se destacan la olivicultura y la viticultura -tanto de uvas frescas de exportación como las destinadas a elaboración de los llamados “vinos finos” o de alta calidad enológica- con aproximadamente 15.000 hectáreas cada una (Allub, 1994). Esta expansión en base a grandes empresas y moderna tecnología va a diferenciarse notablemente de un sector de pequeños productores históricamente dominante en la provincia.

Desde el punto de vista del trabajo, esta transformación refuerza un escenario de elevada concentración de la demanda que no puede ser cubierta totalmente por mano de obra local y además por tratarse de producciones que no pueden mecanizarse (a pesar de algunas experiencias incipientes en el caso de la uva) ni tampoco generalizarse el uso de insumos químicos ahorradores de trabajo. El resultado, por lo tanto, es un mercado de trabajo con fuerte predominio del trabajo estacional en el que conviven algunas formas históricas de contratación y empleo, con otras situaciones relativamente novedosas referidas a los procedimientos y reglas de organización de ese mercado así como de los comportamientos de los agentes que participan del mismo (Quaranta, 2011; Neiman y Quaranta, *en prensa*).

Establecimientos agrícolas y demanda de mano de obra en el área de estudio

Específicamente, el área de estudio al que se refiere este artículo corresponde al Departamento Sarmiento, ubicado en la zona sur de la provincia de San Juan que limita con la provincia de Mendoza, con una antigua tradición vinícola dedicada mayoritariamente a la producción de uvas para la elaboración de vinos comunes y, en menor medida, para el consumo en fresco.

En este territorio coexisten establecimientos con distinta orientación productiva, perfil tecnológico, escala económica y configuración laboral. Por un lado, se encuentra un reducido número de establecimientos de gran tamaño y alta incorporación de tecnología (Miranda, 2003) y, por otro, un elevado número de explotaciones agrícolas de pequeña y mediana escala, dedicadas a la producción de vides para la elaboración de vinos de baja calidad enológica, con relativamente baja incorporación de tecnología y una alta la concentración de la demanda de mano de obra durante la temporada de cosecha (Battistela y Quaranta, 2010).

Una encuesta realizada en 2002 en el mencionado Departamento² relevó un total cercano a las 7.000 hectáreas cultivadas de las cuales el 75% está ocupado con vid; para los restantes cultivos,

² A partir de un listado de 689 unidades productivas de ese Departamento se procedió a elaborar una muestra estratificada geográficamente y por tamaño de los establecimientos. Las explotaciones fueron elegidas de acuerdo con un diseño de muestreo aleatorio estratificado en el que se utilizaron dos criterios de estratificación en el que los estratos surgen de la combinación de ambos: tres áreas geográficas del departamento elegidas según la intensidad de los cambios productivos que experimentaron (que a los efectos de este artículo no son consideradas) y tres categorías de tamaño de las explotaciones que reflejan

aproximadamente el 20% corresponde a melón, siguiéndole el ajo, la cebolla y el olivo. En vid, la gran mayoría de las explotaciones vitícolas del departamento (76.8%) cultiva únicamente variedades comunes, mientras que las variedades finas están presentes en el 22.2% de las fincas.

Aproximadamente el 40% de todos los establecimientos tiene una superficie total menor a las 10 hectáreas, dedican en promedio alrededor de 4 hectáreas al cultivo de vid y ocupan el 6% de toda la tierra en producción del departamento; el 85% de la superficie total cultivada de este estrato corresponde a vid. En el otro extremo, se encuentran las empresas que en promedio tienen más de 20 hectáreas cultivadas con vid, originadas en los arriba mencionados diferimientos impositivos y/o en procesos recientes de concentración de tierras.

Con respecto a la forma social que adopta el trabajo en las fincas considerando el tipo de mano de obra utilizada, su análisis permite ver ciertas modificaciones en las modalidades de trabajo difundidas históricamente para este contexto. Primero, con respecto al trabajo permanente no familiar, el “contratista de viña”³ – una figura emblemática de la viticultura cuyana – solamente se mantiene en aproximadamente el 15% de las fincas relevadas; incluso se distribuye en proporciones similares entre aquellos figuras tradicionales cuya única remuneración es un porcentaje de la producción y aquellos que además de esa participación (seguramente menor que en el caso anterior) reciben una suma fija por mes y, por lo tanto, lo asemejan aún más a un empleado permanente.

Los asalariados permanentes se encuentran en aproximadamente un 40% de las fincas; prácticamente en el 80% de estos establecimientos se encuentra al frente un “encargado” que recibe una remuneración mensual y eventualmente puede percibir algún “premio” vinculado a ciertas metas de producción aunque no parece un comportamiento generalizado por parte de los empleadores.

Con respecto al trabajo familiar, en la mitad de las fincas los productores aparecen directamente involucrados en la realización de alguna tarea (principalmente en las que tienen que ver con el laboreo del suelo).

La contratación de trabajadores temporarios está generalizada en todos los establecimientos pero este tipo de contratación no se explica exclusivamente por la estacionalidad típica del cultivo, sino que está presente a lo largo de todo el ciclo productivo.

La incorporación de trabajadores estacionales en la viticultura es identificada para dos grupos de tareas que corresponden a otros tantos períodos del ciclo productivo: por un lado, la cosecha y, por otro, en el resto de las tareas entre las que se destacan poda, atado y envoltura. En la cosecha, a la cual se refiere centralmente este artículo, esa incorporación se concreta a través de la contratación directa por parte del productor (en un 38.1% de las fincas del departamento Sarmiento) o, por un tercero (en el 67.9% de los productores)⁴ como es el ya mencionado

otros tantos tipos de productores o empresas (hasta 10 hectáreas de superficie, de 11 hectáreas y hasta 30 hectáreas, por encima de 30 hectáreas).

³ Esta fue la modalidad de trabajo con la que se inicia la expansión de la vitivinicultura en la región y mantiene su supremacía por un largo tiempo. Incluye a un trabajador (el jefe del hogar) generalmente acompañado por su grupo familiar, que reside en la finca y que realiza o participa en todas las tareas que requiere la producción, recibiendo como pago un porcentaje de la producción (entre un 15% y un 20% de la producción). Junto con la declinación de esta figura fue creciendo la forma de pago que incluía además una remuneración mensual.

⁴ La sumatoria de ambas situaciones excede el 100% dado que en un reducido número de casos hay trabajadores estacionales contratados bajo ambas modalidades. Estas situaciones tienen que ver con la existencia de distintos tipos de uva (comunes y finas) en una misma finca, con el distinto grado de maduración de las uvas que requiere su recolección en distintos momentos de la temporada y, con la

“contratista” o “cuadrillero”, encargado de reclutar y organizar equipos o “cuadrillas” de trabajo. Además, más de la mitad de las fincas contrata trabajadores estacionales para otras tareas (como se verá más adelante, en muchos casos son los mismos trabajadores que los contratados en la cosecha) aunque en este caso esto se hace directamente a través del productor.

Las cuadrillas reclutadas a través de cuadrilleros son sistemáticamente más grandes que las organizadas por los productores (23 y 15 trabajadores, respectivamente), llegando a duplicar en algunas categorías el tamaño de estas últimas. En cuanto a la composición de las mismas según las categorías relevadas por la encuesta, en más de la mitad se observa la presencia de “familias” - incluyendo matrimonios y eventualmente hijos/as (entre los cuales pueden encontrarse niños/as) - y solamente el 15% se conforma exclusivamente por “adultos varones”. Bajo cualquier modalidad de contratación (directa o por terceros), los tamaños más grandes corresponden a las cuadrillas conformadas por adultos y familias.

El origen geográfico de los trabajadores se constituye en un dato de interés al dar cuenta de cierta diferenciación del mercado de trabajo temporario en función de las especificidades de la oferta y la demanda. Los productores reclutan directamente sus trabajadores mayoritariamente de la zona rural del departamento (61.9%) mientras que en el caso de los cuadrilleros, una elevada proporción de los contratados proviene de la ciudad cabecera del departamento (45.4%) y si se agrega el 18.4% de aquellas cuadrillas conformadas por trabajadores provenientes de otras localidades del departamento, se confirma la extracción predominantemente urbana de los mismos. Como se verá en el análisis cualitativo, este aspecto tiene consecuencias directas y significativas en el tipo de relación de trabajo que se construye entre trabajadores y empleadores.

Para el caso de la modalidad de contratación a través de cuadrilleros, la categoría “adultos varones” es la que registra mayor participación de trabajadores extralocales ya que provienen en proporciones parecidas de los centros urbanos del departamento Sarmiento, de otros departamentos de la provincia e, incluso, de otras provincias. En el caso de “adultos y familias” hay una proporción similar de trabajadores provenientes de zonas rurales del departamento y de los que residen en la localidad principal del departamento. Por su parte, los cosechadores contratados en forma directa por los productores considerando los distintos tipos de cuadrillas, mantienen un predominio del origen rural de los mismos.

Por último, la estabilidad de los trabajadores en el sentido que se mantenga su contratación a través de las distintas cosechas – que la legislación argentina reconoce como “permanentes discontinuos” - también habla de comportamientos particulares de los propios productores. Esta situación se observó en el 70% de las explotaciones en las cuales el productor contrató en forma directa a los cosecheros; incluso, en una de cada tres fincas se contrataron a todos los trabajadores estacionales en las diferentes cosechas llevadas a cabo durante un período de cinco años.

La estabilidad a lo largo del año a través de la inserción en otras tareas de las fincas es un comportamiento que se encuentra también en un tercio de los establecimientos; hay una leve aunque no definitiva tendencia de que esto suceda con más frecuencia entre los establecimientos más grandes y entre los productores que cultivan exclusivamente uvas comunes.

evaluación que hace el productor acerca de la completitud y prolijidad del trabajo hecho por la cuadrilla lo cual justificaría, en ambos casos, la realización de dos “pasadas” en una misma parcela.

Un tercio de los productores que contratan trabajadores temporarios⁵ utilizan los mismos trabajadores para todas las tareas que requiere el cultivo y, otro tercio, lo hace para algunas de ellas. Hay un vínculo sistemático entre la continuidad de los trabajadores y ciertas características de las fincas; por ejemplo, en las fincas más grandes tiende a haber una mayor continuidad de los trabajadores estacionales. Los productores que trabajan únicamente en la finca tienden a hacer contrataciones de trabajadores diferenciados por tarea. También hay una asociación entre la residencia en la finca por parte del productor con mayor discontinuidad del trabajo estacional, mientras que esta relación se invierte en el caso de la residencia urbana de los productores.

Por lo tanto, de una lectura territorial del trabajo estacional para la cosecha en el caso al que se refiere este artículo distingue dos situaciones. Por un lado, emerge la conformación de un mercado de trabajo de características más rurales considerando la residencia tanto de productores como de trabajadores, las formas de reclutamiento local y una mayor estabilidad para la oferta de trabajo en el año y, a veces, a través de los años.

Por el otro lado, los productores de tipo empresarial presentan una elevada proporción de residencia urbana (a lo que se agrega, si bien no ha sido tratada en este artículo, una difusión de la pluriactividad entre éstos), con predominio de la utilización de sistemas de contratación indirecta de trabajadores, provenientes de zonas urbanas e incluso de otras áreas geográficas del país.

Amabas situaciones van a reflejarse en los comportamientos específicos de productores, empresarios, trabajadores y cuadrilleros que incidirán en la conformación de la relación de trabajo durante la cosecha y principalmente en las situaciones de resistencia y conflicto que se analizan en las secciones siguientes.

La conflictividad laboral en el sitio de producción: supervisión, jornada y remuneraciones como espacios de disciplinamiento y resistencias⁶

La supervisión del trabajo en la cosecha

“*Aquel que no controla pierde*”, sintetiza un mediando productor de vid su decisión de ejercer estrictas acciones de supervisión y control de la cosecha que le permitan hacer más eficiente la cosecha y el transporte de los frutos.

Un primer nivel de supervisión es el que le corresponde al “recorredor” que durante la jornada de cosecha se desplaza en el predio a través de las diferentes “melgas” vigilando si la *gamela*⁷

⁵ Aquellos productores que no declaran utilizar mano de obra temporaria en otras tareas que no sea la cosecha, resuelven los requerimientos laborales del cultivo con trabajadores familiares (casi la mitad de los casos), asalariados permanentes (30%) y contratistas y otros trabajadores (20%).

⁶ La información utilizada para el análisis cualitativo que se presenta a continuación surge de entrevistas realizadas a productores, trabajadores y otros agentes que participan en el mercado de trabajo (principalmente, los llamados “contratistas de mano de obra” o conocidos también como “cuadrilleros”). Estos fueron seleccionados por representar situaciones particulares según los resultados del análisis de la encuesta antes presentado y a los cuales se indagó sobre las condiciones de contratación, utilización y empleo de trabajadores estacionales durante la cosecha. En total se realizaron 32 entrevistas entre los años 2003 y 2005.

⁷ La *gamela* es un recipiente de aproximadamente 20 kg que lleva el cosechero y en el que va depositando las uvas que va cosechando. Una vez que completa la carga de ir a volcarla en un camión recolector. Por cada *gamela* descargada el trabajador recibe una “ficha” que luego canjeará por el pago correspondiente a la totalidad de las fichas que ha recibido durante la jornada de trabajo (generalmente los pagos son semanales, los días sábados).

ha sido cargada en forma completa, si no han quedado granos sin recolectar en el suelo y si la planta no ha sido dañada durante la operación de cosechar.

Luego, cuando la gamela que es depositada en el camión que trasladará la producción hasta la bodega, le corresponde al “fichero” – que suele ser un trabajador permanente de la empresa - hacer un control más profundo el contenido del producto cosechado ante la posible presencia de componentes no deseados (hojas, sarmientos, etc.) que estén mezclados (“escondidos”) con los granos de uvas.

Así, para el empleador el “cosechador limpio” es aquel que no deja uva en la planta, que no deja granos tirados, que cosecha a un ritmo permanente pero que no necesariamente debe ser rápido y que no daña la planta y que finalmente requiere menos supervisión, simplificando con ello la tarea de control para el productor o el contratista y disminuyendo la posibilidad de conflicto.

En muchos casos los propios productores o cuadrilleros reconocen que la calidad del trabajo puede ser menor básicamente porque la destreza y habilidad de estos trabajadores es también más baja debido a su escasa o incluso, para algunos, nula experiencia en la cosecha de este tipo de cultivos; sin embargo, el hecho de que “*no anden jodiendo con los horarios o de hacer daño a las plantas*” y que puedan cumplir con objetivos de entregar elevados volúmenes diarios de producción respetando el turno asignado por la bodega, parece .

La posibilidad de estabilizar en el tiempo la relación de trabajo con los cosechadores - convocándolos año tras año y pudiendo incluso extenderse este vínculo por un tiempo muy prolongado – suele ser también un comportamiento desplegado por los empresarios de distinta escala. De esta manera justificaba un productor esta estrategia:

[EMPLEADOR] *“Si uno cambia tiene que ir controlando más, tiene que meterse debajo del parral, mirar; usted con la gente que la tiene hace años se desliga de un montón de cosas, de andar controlando si le hacen daño, si le dejan uva, si le tiran al suelo... Cuando le brinda confianza, el mismo cosechador se le porta bien”*

En realidad, lo que sucede a lo largo de las sucesivas cosechas es un proceso de selección de los trabajadores para a los trabajadores buenos durante las distintas campañas, también buscando la posibilidad de simplificar de la organización y control del proceso de trabajo y los costos directos e indirectos que derivan de los mismos. En estos casos, además, la opción por la contratación indirecta a través de cuadrilleros antes que la modalidad directa con trabajadores temporarios es expresada tanto en relación a la organización del trabajo (disponer de ficheros, recorredor y encargados, por ejemplo) como de disponer de un medio de transporte en condiciones, estar atentos a la posibilidad de accidentes de trabajo, etc.

De cualquier manera, de algunos testimonios surge que el productor está dispuesto a “sacrificar” algo de la eficiencia que se espera de los trabajadores en la cosecha con tal de asegurarse la disponibilidad efectiva de mano de obra y la reducción de los conflictos a un nivel mínimo.

[EMPLEADOR] *“Es mentira eso de traéme bien llena la gamela; daño siempre se hace algo pero no es para andarse peleando con los cuadrilleros o con los trabajadores...algo tiran pero no es para volverse loco. Hay viñateros que están cambiando cosechadores todos los años porque ya nadie les quiere cosechar... esto es una cadena: si usted se porta bien, el cosechador se le porta bien”.*

Extensión y características de la jornada de trabajo

En la zona de estudio, la extensión de la jornada de trabajo en el campo ha comenzado a ser motivo de reclamos por parte de los trabajadores e, incluso, materia de legislación laboral; esto

implica establecer los límites del comienzo y final de la jornada y también de los descansos durante la jornada y de ciertas condiciones básicas que deben respetarse para cumplir una tarea manual con una importante carga física y bajo condiciones climáticas muchas veces extremas como sucede durante la cosecha de uvas.

En el caso que estamos analizando, las posiciones de los distintos actores en torno a este tema – trabajadores, productores y contratistas - en realidad abarca un conjunto amplio de cuestiones asociadas a lo que genéricamente podríamos identificar en principio en torno a la conflictividad relacionada con la “extensión” de la jornada de trabajo pero que también abarca otros aspectos relacionados con el desempeño cotidiano de los cosechadores. En este sentido, entre otros factores que intervienen se encuentran la disponibilidad de transporte fundamentalmente para el momento del regreso de los trabajadores a sus respectivos domicilios, la “calidad” del descanso que puede incluir la posibilidad de realizarlo fuera de la propia parcela en la que se está desarrollando la tarea, el tipo de vínculo que se establece entre los trabajadores y el productor o cuadrillero, el perfil de los propios trabajadores ya que, por ejemplo, aquellos de origen urbano y/o con inserción ocupacional no agraria suelen ser más proclives a reclamar una jornada que no exceda las 8 horas.

Este es el relato de una jornada de trabajo en la cosecha de uva de un trabajador en el área de estudio:

[COSECHADOR] *“Un día normal de cosecha comienza temprano, bien temprano, a eso de las 7 y dura hasta que cargamos 2 camiones. Si podemos cargamos los 2 a la mañana y si no dejamos el más chico para la tarde porque hace más calor; si el camión tiene que quedar para el otro día porque la bodega no lo va recibir, entonces cargamos más tarde buscando la fresca. Al mediodía, a eso de las 12, paramos y seguimos luego a partir de las 3 de la tarde más o menos”.*

Las altas temperaturas que son típicas del período de cosecha actúan regulando la intensidad del despliegue físico en la realización de la tarea, la cantidad y duración de los descansos y, a veces, la extensión misma de la jornada de trabajo. En este sentido, los trabajadores establecen una clara división entre el trabajo de la “mañana” – que se prefiere no se extienda más allá de las 11:00 horas – y el de la “tarde” – que se procura comience más bien cerca de las 15:00 horas. De esta manera, aunque no siempre lo consiguen, no sólo se evitan las temperaturas más elevadas sino que se aseguran un descanso más prolongado y que algunos pueden aprovechar incluso para regresar a sus viviendas permanentes o transitorias.

Además, el empleador debe garantizar ciertas condiciones mínimas como por ejemplo la disponibilidad permanente de agua a la que los trabajadores tengan acceso en la misma parcela ya que pueden darse situaciones conflictivas originadas en esas circunstancias:

[EMPLEADOR] *“A la tarde ya la gente está cansada del trabajo de la mañana, hace mucho calor y por ahí la gente se va. Muchas veces cuando no hay agua, especialmente a la tarde, por ahí la gente se empaca, se sienta debajo del parral y no quiere seguir trabajando. Hay una finca grande acá cerca donde trabajan permanentemente las 4 horas a la mañana y 4 horas a la tarde; no los dejan ni respirar. Y la gente no se queja porque pagan mejor y necesitan la plata pero hay otros que por más que necesiten no van, porque no les gusta trabajar así...Una vez le hicieron un planteo al encargado pero el les contestó que si les gusta bien y si no que se busquen trabajo en otro lado”.*

El lugar de residencia de los trabajadores también suele incidir sobre la extensión de la jornada de trabajo, principalmente porque el empleador debe hacerse cargo del traslado desde y hasta sus domicilios. Esto determina muchas veces que los productores prefieran trabajadores con residencia rural en áreas vecinas que les permite desplazarse por sus propios medios o alojarse

en alguna vivienda en el mismo lugar de trabajo, o contratar trabajadores migrantes antes que destinar un tiempo para trasladarlos a sus viviendas.

[CONTRATISTA] *“La gente hoy día si son las 5 de la tarde y no viene un camión para que los lleve a la casa, te dicen: no, este no lo cargamos y nos vamos en este...Ante la gente, si eran las 12 y el patrón o el capataz no te decían vamos, la gente seguían dándole. Ahora no pasa eso; no sé, la gente está más informada”.*

La nominación por parte de la cuadrilla de un “jefe” les permite reclamar por ciertas condiciones que atañen a la extensión de de la jornada de trabajo (especialmente a su horario de finalización) y la cantidad y duración de los descansos durante la jornada de trabajo, generando de esta manera una incipiente organización en el lugar de trabajo. Un empleador sinceraba de esta manera su mirada sobre estas situaciones:

[EMPLEADOR] *“ Uno empieza la temporada y todos son individuales, ni la hora se dan y a mitad de la temporada aparece un cacique que es el que dice vanos, y a el lo sigue otro y otro y vamos, vamos... siempre aparece un jefe...ése es el que habla, el que se queja y por ahí pega el grito, a lo mejor son las 4 de la tarde y todos se pusieron de acuerdo, se sientan abajo del parral y cuándo se les pone que no es que no... ¿ sabés la cantidad de veces que me he quedado con el camión con la mitad de la carga de un día para el otro? ”.*

Una frecuente reacción de los empleadores para debilitar la resistencia de los trabajadores frente a las acciones de supervisión, control y disciplinamiento ha sido la de recurrir a la contratación de trabajadores extralocales dispuestos a aceptar condiciones de trabajo aún más precarias como la prolongación de la jornada de trabajo. Se trata generalmente de migrantes estacionales provenientes de provincias del norte del país con situaciones generalizadas de pobreza y desocupación e, incluso, contingentes de trabajadores originarios de Bolivia. La capacidad de autoexplotación de estos trabajadores es una característica definitoria y seguramente buscada y apreciada por parte de una franja importante de empleadores:

[EMPLEADOR] *“Esos sí que no tienen problema, la gente de allá viene decidida a trabajar, a ganar un mango y a irse allá con un mango a llevarle a la familia, si usted les dice mañana a las 5 de la mañana los paso a buscar, a las 5 están esperando; y si les dice nos vamos a volver a las 8 de la noche, a las 8 se van a volver. Y ojo, no van a ir a cosechar y estar sentados, ellos van a correr todo el día, es gente curtida, que hace de todo, yo los he visto cosechar a la hora de la siesta con 40° grados de calor...Ni que hablar del boliviano: ese es una máquina”.*

Últimamente, los requerimientos de la industria han afectado algunos aspectos de la jornada de trabajo, ya que la asignación de “turnos de entrega” de las uvas – en función de las necesidades y la capacidades de procesamientos de las plantas elaboradoras y, por lo tanto, de sus objetivos de producción – va a incidir en la extensión de la jornada pero más aún sobre el ritmo de trabajo requerido para adecuarse a esos turnos por parte de los productores. En este caso, sin embargo, ni los trabajadores ni los productores o contratistas tienen demasiado margen para intervenir y modificar esa circunstancia:

[CONTRATISTA] *“A veces la bodega tiene problemas y no podés descargar enseguida el camión y entonces tenés que quedarte esperando, por ahí hasta el día siguiente. Y la gente se perdió la tarde y no ganaron nada. Por más que al otro día quieras salir a compensar, ya no se puede. Lo que ya no hiciste hoy, no podés hacer mañana. Por eso, en la cosecha, no se trabaja ni 8 horas, ni 6, ni 4; por ahí vas en la mañana y se rompió la bodega y te pasás toda la tarde tomando mate”.*

Remuneraciones y formas de pago

Hay un aspecto clave en este tema sobre el cual el trabajador tiene un escaso margen de negociación que es el nivel mismo de las remuneraciones o el monto que para cada campaña se establece como pago de referencia. En efecto, aún cuando prácticamente el 90% de estos trabajadores no se encuentra legalmente registrado y por lo tanto no percibe ningún beneficio social (jubilación, salud, cargas familiares, etc.), al inicio de la cosecha se difunde oficialmente el monto a pagarse por gamela – que generalmente es el resultado de la negociación entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores – y el mismo es adoptado por productores, contratistas y trabajadores.

Sin embargo, hay algunas circunstancias que permiten tanto a los trabajadores como a los empleadores presionar sobre ese nivel de remuneración según los propios intereses. Por el lado de los trabajadores, pueden darse alguna de estos comportamientos: incrementar el número de “fichas” por día (que resultan del número de gamelas recolectadas) básicamente a partir de la intensificación del ritmo de trabajo, optar por el sistema de contratación más conveniente (directo con el productor o a través de un contratista) y establecer alguna preferencia según el tipo de uva a cosechar (comunes o finas, siendo que las primeras requieren menos cuidado al cosecharlas y por lo tanto trabajar en forma más rápida aunque el precio por kilogramo cosechado es más bajo) o el sistema de cosecha mismo (por ejemplo, en relación al uso cada vez más generalizado de “tijeras”). Por último, el cambio de lugar de trabajo aparece como una medida extrema ante remuneraciones bajas o, incluso, retrasos frecuentes en los pagos.

Por el lado de los empleadores, se ponen en juego otros comportamientos que finalmente van a terminar incidiendo sobre los niveles de remuneración ya sea estabilizándolos en torno al monto establecido “oficialmente” o, incluso, algo por debajo del mismo. Entre esos aspectos se han podido identificar la relación con el patrón o empleador principalmente en lo que hace a la rigurosidad y razonabilidad del control o la supervisión de la tarea, la posibilidad de que ese vínculo le garantice al trabajador estabilizar la relación laboral a través de los años, la regularidad en los pagos y el respeto de los montos convenidos a lo largo de todo el período de cosecha. Incluso las características mismas de las plantaciones pueden funcionar como un atractivo adicional que los empleadores ponen en juego a la hora de negociar el monto y la forma de pago.

[EMPLEADOR] *“Yo pago lo que marca la ley...no quiero que la gente se vaya disconforme y quiero que vuelva el año que viene, si alguno se abusa y paga menos es cosa de esos viñateros...Además yo tengo uvas buenas, nada de uvas malas que no les rinde para llenar un tacho, que caminan 4 o 5 cepas para llenar un tacho...”*

El conflicto por nivel de las remuneraciones parece discurrir por dos escenarios posibles. Por un lado, en los casos de la cosecha realizada a través de los contratistas, son éstos los que presionan hacia abajo el valor de la ficha en el marco de la negociación que realizan con las empresas que los contratan a los efectos de garantizarse una mayor rentabilidad. Por otro lado, son los mismos trabajadores los que tratan de lograr aumentos en sus remuneraciones a través de algunos reclamos específicos que se realizan de manera individual o del colectivo más acotado que es un grupo de compañeros o la propia cuadrilla. Un trabajador reflejaba de esta manera su situación:

[COSECHADOR] *“Y realmente es poco lo que se gana y ese es el choque más importante que hay con el patrón o con el cuadrillero; a su vez, también el cuadrillero choca por esto con el patrón. A lo mejor alguno quiere ganar un peso más pero lo hacen a costa de uno...Por eso para mí tiene ventajas trabajar con el dueño de la finca porque me parece que siempre paga más; el cuadrillero siempre busca pagarte unos centavos menos así le queda más ganancia para él. Además para cobrarle es más fácil encontrarlo, uno va directamente a la finca y listo”*

Frente a la no aceptación de las remuneraciones ofrecidas por el empleador – ya sea los montos o el sistema de pago – es más frecuente que un trabajador busque ocuparse en otro establecimiento antes que hacer reclamos más abiertos para modificar aquella situación (téngase en cuenta que no se ha detectado actividad sindical en esta zona). Esto parece ser la consecuencia de dos fenómenos aparentemente contradictorios: la necesidad de cosechar en un período de tiempo relativamente acotado y por tratarse de un producto que rápidamente se deteriora, el mercado de trabajo termina teniendo una dinámica muy marcada por déficits estacionales de trabajadores lo que facilita su rotación y la inexistencia de períodos de desocupación durante estos cambios de lugar de trabajo. Al mismo tiempo, sin embargo, aún esa situación deficitaria no significa que se ponga en riesgo la producción ante la imposibilidad de levantarla ya que a lo sumo puede retrasarse algo la tarea o debe ser realizada con un menor número de trabajadores.

[COSECHADOR] *“A veces la gente se queda de acuerdo para hablar y que le suban la ficha, pero al momento de hablar te dejan sólo, se hacen todos para un lado y a lo mejor suben el precio pero te corren a vos... Es así, a veces te pagan una porquería pero como laburo hay en todos lados, mejor dejálo y andate a laburar a otro lado... Cuando el patrón no tiene buena voluntad no vamos más a trabajar, uno se queda en la casa o sale a buscar trabajo en otra parte que para la temporada hay muchas posibilidades de trabajo”*

Para los trabajadores las características de las plantaciones en cuanto a sus rendimientos constituye una condición importante que les asegura partir de un “piso” de jornal aceptable a la vez que regular su despliegue físico: “La melga tiene que tener buena producción, tiene que estar cargada; esto en la uva de exportación no pasa porque tiene rendimientos bajos. También, el patrón o el cuadrillero no tiene que traer tanta gente así le rinde el día a los que trabajan”

Para otros trabajadores – generalmente se señala a los más jóvenes – desarrollar la tarea en base a un mayor despliegue físico aparece como una estrategia para aumentar sus jornales pero que colisiona con los intereses de los productores o contratistas ya que les impide trabajar respetando ciertos parámetros relacionados con el cuidado de las plantaciones y de los frutos recolectados. En este sentido, esto relataba un cuadrillero:

[CONTRATISTA] *“Yo tengo gente de Tucumán que no corre y me cosechan lindo, como tiene que ser: no dejan granos en el suelo, no rompen la planta, no meten hojas... Una vez tuve unos chicos que se la pasaban corriendo, me dejaban uva, y entonces vino el recorredor y me dijo: mirá, los otros corren y ahora estos van a empezar a correr también. Así que esperé hasta el mediodía que se llenaron los 2 camiones, me entregaron la gamela y ahí les dije: muchachos, listo, hasta acá nomás. Lo que pasa es que corriendo sacan una diferencia de unas 4 o 5 gamelas y eso a los tucumanos no les gustó, inclusive al otro año me preguntaron: va a poner gente usted?”*

En el mismo sentido intervienen las opciones que realizan los trabajadores por los sistemas de cosecha - a tijera o a mano – y por los tipos de plantaciones en las que se emplean - en la cosecha de uvas comunes frente a la uva para exportación o para la elaboración de vinos finos. Los testimonios siguientes reflejan las distintas e incompatibles posiciones de empleadores y trabajadores:

[EMPLEADOR] *“Uno le da la tijera a la gente y la andan trayendo en el bolsillo. No quieren cosechar con tijera, les rinde más a mano pero es que así se hace mucho daño porque arruinan la cepa ¿y el año que viene que hacemos?”*

[COSECHADOR] *“Arrancar conviene más, lo hacés más rápido ... Yo prefiero mil veces la gamela en uva común que en la de exportación. Ganás mucho más y te exigen muchísimo menos, la verdad que es un poco sucio pero conviene un montón. En la de exportación no te dejan pasar una y tenés mucha supervisión, te exigen mucho. Si el supervisor por ejemplo 2 o 3 veces te dice una cosa, después te echan y chau; no andan con vueltas”*

Conclusiones

El artículo centra el análisis en el proceso de construcción de la relación de trabajo en una tarea agrícola especialmente crítica desde el punto de vista laboral - la “cosecha manual” - y, además, en un espacio particular en la que se expresa la misma como lo es el “sitio de producción”. La producción de uvas destinada a la elaboración de vinos en un territorio particular de la provincia de San Juan de la Argentina, caracterizado por la presencia simultánea de establecimientos tradicionales y modernos conforma un escenario en el que los distintos agentes que participan del mercado de trabajo despliegan comportamientos específicos que derivan en situaciones de conflicto de variada intensidad.

La movilización, contratación, organización y control de la fuerza de trabajo de un número relativamente elevado y concentrado en el tiempo de cosechadores por establecimiento, son circunstancias que ponen en tensión de manera continua y cotidiana a la relación de trabajo y van a determinar diferentes respuestas por parte de empleadores, trabajadores y contratistas de mano de obra.

En principio, el análisis realizado muestra que el conflicto laboral no adquiere un carácter abierto, situación sobre la que contribuye la prácticamente nula presencia de entidades y acciones sindicales. Sin embargo, la conflictividad se intensifica en algunos momentos y bajo determinadas circunstancias provocando interrupciones de la jornada de trabajo, despidos, resistencias, medidas de disciplinamiento, entre otras tensiones propias de la relación de trabajo.

Las situaciones de contratación directa de los trabajadores por parte de los productores antes que incrementar el conflicto genera un modelo de gestión de la mano de obra más “negociado” y, hasta en algún sentido, más paternalista, incluyendo relaciones más estables a lo largo de los años entre cosechadores y empleadores. La proximidad geográfica, el origen rural de los trabajadores y el conocimiento recíproco cimentado en el tiempo, conforman una particular trama de relaciones entre trabajadores y productores en las situaciones de contratación directa con bajo nivel de conflictividad en el sitio de producción.

Principalmente las acciones de supervisión y control que deben desarrollar los contratistas de mano de obra o cuadrilleros forman parte del acuerdo que establecen con los empleadores – de hecho, es frecuente que sean algunos de los propios trabajadores permanentes de estos últimos los que también desempeñen esas tareas - para cumplir con los volúmenes de producción, “limpieza” de la cosecha, cuidado de las plantaciones y ritmo de trabajo.

El cumplimiento de estas condiciones derivan en la necesidad de un mayor disciplinamiento laboral que genera situaciones y expresiones de creciente conflictividad, las que pueden afectar el desarrollo de la jornada de trabajo y el cumplimiento de los objetivos de producción.

Por su parte, los trabajadores de la cosecha van desplegar estrategias de resistencia que pueden incidir de manera más decisiva en algunos aspectos de la relación de trabajo tales como la extensión de la jornada, en ciertos aspectos básicos de las condiciones en las que desarrollan las tareas o en la eventualidad de eludir ciertos dispositivos de control. En cambio, la posibilidad de introducir algún cambio en la modalidad de pago y/o en el monto de las remuneraciones es mucho más limitada. De hecho, una conducta frecuente por parte de los cosechadores ante

situaciones de tensión y conflicto por efecto de alguna de esas circunstancias es el cambio del lugar de trabajo, mostrando a su vez las limitaciones para encarar acciones colectivas destinadas a lograr mejoras en la relación de trabajo.

Bibliografía

Allub, Leopoldo, 1996, "Globalización y modernización agroindustrial en la provincia de San Juan (Argentina)", *Estudios Sociológicos*, Vol. XIV, N° 41, Colegio de México, Ciudad de México, pp. 39-59

Aparicio, Susana, Berenguer, Paula y Rau, Victor, 2004, "Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina", *Cuadernos de Desarrollo Rural*, No. 53, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, pp. 59-79.

Battistela, Maximiliano y Quaranta, Germán, 2010, "La demanda de mano de obra en uva para la elaboración de vinos comunes, provincia de San Juan", Guillermo Neiman (Director), *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*, Ediciones CiCCus, Buenos Aires.

Bendini, Mónica y Gallegos, Norma, 2002, "Precarización de las relaciones laborales y nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario", *Políticas Agrícolas*, No. 12, pp. 46-67, Colegio de Postgraduados, Estado de México.

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*, La Colmena, Buenos Aires

Brass, Tom, 2004, "Medieval Working Practices. British Agriculture and the Return of the Gangmaster", *Journal of Peasant Studies*, Vol. 33, No. 2, Frank Cass & Co, Essex, pp. 313-340.

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*, No. 33, Aset, Buenos Aires, pp. 3-28

Fabio, Francisco, 2010, "Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina", *Cuadernos de Desarrollo Rural*, no. 64, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, pp. 33-57.

Fisher, Lloyd, 1953, *The harvest labor market in California*, Harvard University Press, Massachusetts.

Giarracca, Norma, Gras, Carla., Bidaseca, Karina y Mariotti, Daniela, 2000, *Tucumanos y tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad*, La Colmena, Buenos Aires.

Lara Flores, Sara, (2001, "Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización", en Norma Giarracca (comp.), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Clacso, Buenos Aires.

Mann, Susan y Dickinson, James, 1978, "Obstacles to the Development of a Capitalist Agriculture", *Journal of Peasant Studies*, Vol. 5, No. 4, Frank Cass & Co, Essex, 466-481.

Marx, Karl (1976), *El Capital*, Tomo II, Siglo XXI, Madrid

Miranda, Omar, 2003, *Fortalezas y debilidades de sector agroalimentario. Documento 7: Uva de mesa*, IICA, Buenos Aires.

Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán, en prensa, "Eventualidad y movilización de la mano de obra en el contexto de la reestructuración de la agricultura de la provincia de San Juan", *Política y Sociedad*, vol. 19, No. 2, Instituto Superior de Ciencias Sociales, San Miguel de Tucumán.

- 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*, Año 7, N° 12, Alast, Buenos Aires, pp. 45-69.
- Newby, Howard, 1979, *The deferential workers. A study of farm workers in East Anglia*, Penguin Books, England.
- Peppelenbos, Lucian, 2005, *The Chilean miracle. Patrimonialism in a modern free-market democracy*, Wageningen University, Amsterdam.
- Platteau, Jean-Philippe (1995), “A framework for the Analysis of Evolving Patron-Client Ties in Agrarian Economies”, *World Development*, Vol. 23, No. 5, Banco Mundial, Washington, pp. 767-786.
- 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*, Ediciones CICCUS, Buenos Aires.
- 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*, No. 51, El Colegio de Sonora, Sonora, pp. 1993-225
- Rau, Victor, 2002, “Condiciones para la venta de la capacidad laboral cosechera en el mercado de trabajo de la yerba mate”, *Estudios del Trabajo*, N° 24, Aset, Buenos Aires, pp. 103-115.
- Sánchez Saldaña, Kim, 2006, *Los capitanes de Tenextepango. Un estudio sobre la intermediación cultural*, Miguel Ángel Porrúa Librero-Editor, México.
- Scott, James, 1985, *Weapons of the Weak. Everyday forms of peasant resistance*, Yale University Press, New Haven.
- Tadeo, Nidia y Palacio, Paula, 2004, El empleo agrícola en contexto de reestructuración económica argentina: los trabajadores cosecheros del citrus en el noroeste entrerriano, *Estudios del Trabajo*, N° 27, Aset, Buenos Aires, pp. 57-82.
- Thomas, Robert, 1985, *Citizenship, Gender, & Work. Social Organization of Industrial Agriculture*, University of California Press, Berkeley.
- Torres, Gabriel, 1997, *La fuerza de la ironía. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de México*, El colegio de Jalisco –Ciesas, México.
- 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*, Año 6, N° 12, Alast, Buenos Aires, pp. 89-112.
- Weber, Max, 1990, “La situación de los trabajadores agrícolas en la Alemania del Este del Elba. Visión general (1892)”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, N° 49, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, pp. 223-231.