

EUTOPÍA-9

Revista de Desarrollo Económico Territorial - N.º 9 - julio 2016



FLACSO
ECUADOR

EUTOPÍA 9

Comité editorial

Luciano Martínez Valle (FLACSO Ecuador)
Francisco Rhon Dávila (CAAP/FLACSO Ecuador);
Fernando Guerrero Cazar (PUCE Ecuador)
Cristina Cielo (FLACSO Ecuador)

Revista Eutopía hace parte de los siguientes índices y bases de datos

LATINDEX, Catálogo. Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas, de América Latina, el Caribe, España y Portugal-México
DOAJ, Directory of Open Access Journals
DIALNET
EBSCOhost Online Research Databases
ERIH PLUS, European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences
FLACSO-ANDES, Centro digital de vanguardia para la investigación en ciencias sociales - Región Andina y América Latina - FLACSO Ecuador
INFOBASE INDEX
ASI, Advanced Sciences Index
REDIB, Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico

Comité Asesor Internacional

Giancarlo Canzanelli, PNUD-ART Internacional, Bélgica
Geneviève Cortes, Université de Montpellier 3, Francia
Clara Craviotti, FLACSO, Argentina
Carmen Diana Deere, University of Florida, Estados Unidos
Arlison Favareto, Universidade do ABC, Brasil
Bert Helmsing, ISS, Países Bajos
Cristobal Kay, ISS, Países Bajos
Liisa North, York University, Canadá
Gerardo Otero, Simon Fraser University, Canadá
Juan Pablo Pérez Sáinz, FLACSO, Costa Rica
Sérgio Schneider, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Director: Luciano Martínez Valle
Editor: Liosday Landaburo Sánchez
Asistente editorial: Diana Vásquez
Cuidado de la edición: Sergio Monroy, Diana Vásquez y Liosday Landaburo
Ilustración de portada: Antonio Mena
Diseño gráfico: Unidad Editorial FLACSO Ecuador
Imprenta: Editorial Ecuador

© De la presente edición:

FLACSO, Sede Ecuador

La Pradera E7-174 y Diego de Almagro
Quito, Ecuador
Telf.: (593-2) 294 6800
Fax: (593-2) 294 6803
www.flacso.org.ec
<http://revistas.flacsoandes.edu.ec/eutopia/index>

ISSN: 1390 5708
Quito, Ecuador 2016
1ª edición: julio, 2016

Índice

Presentación	5-7
En memoria de Kerry Preibisch	9-10
TEMA CENTRAL	
Los intermediarios laborales tradicionales como <i>brokers</i> culturales	13-27
Kim Sánchez Saldaña	
Intermediación laboral en los mercados de empleo rurales en Uruguay	29-43
Alberto Riella y Paola Mascheroni	
As distintas faces da intermediação entre capital e trabalho rural no Brasil	45-61
Maria Aparecida de Moraes Silva y Beatriz Medeiros de Melo	
Intermediación laboral en la agricultura pampeana argentina: trabajadores asalariados y contratistas	63-79
Juan Manuel Villulla	
ESTUDIO DE CASO	
Intermediación, empresas y mercados de trabajo en las producciones de vid de la región de Cuyo, Argentina	83-100
Guillermo Neiman y Germán Quaranta	
Sistemas de intermediación laboral en una región agroexportadora del noroeste mexicano	101-112
Christian Zlolniski	

CONTRAPUNTO

Labor Contractors, Coyotes, and Travelers: The migration industry in Latin America and the U.S. South 115-125
David Griffith

RESEÑAS

Mateo Mina (pseudónimo de Michael Taussig y Anna Rubbo)
Esclavitud y libertad en el valle del Río Cauca 129-132
Alen Castaño

POLÍTICA EDITORIAL 134-137

Presentación

Este número de *Eutopía* presenta diversos avances de investigación orientados a reflexionar sobre la relevancia actual de los Sistemas de Intermediación Laboral en los Mercados de Trabajo Rurales y Agropecuarios en todo el continente. En el contexto de las profundas transformaciones que vive la estructura agraria y el campo latinoamericano en las últimas décadas, las relaciones asalariadas y los mercados de trabajo han adquirido una creciente importancia para el ingreso de los hogares rurales. A su vez, la desregulación de los mercados de trabajo y los procesos de flexibilización laboral han propiciado que sistemas tradicionales de enganche e intermediación se revitalicen, y paralelamente surjan modernos mecanismos y programas de contratación temporal e intermediación laboral.

Algunos de estos sistemas intermediarios son promovidos o avalados por las propias autoridades gubernamentales, otros privatizados y vigilados por los empresarios. En conjunto, sean informales o burocratizados, estos sistemas comparten similares funciones de control de los trabajadores, ayudando a disuadir los conflictos laborales y desdibujando la responsabilidad de los empleadores. No menos significativo es que posibilitan externalizar del costo de la fuerza de trabajo y su desvalorización por diferentes medios, favoreciendo su precarización.

Estudios y diagnósticos indican claramente que asistimos a un proceso de diversificación de las modalidades de intermediación laboral acorde a diferentes situaciones y exigencias en la gestión rentable de la mano de obra por parte de las empresas agrícolas, cuya tarea de reclutamiento es ampliamente favorecida por el creciente desempleo, las limitaciones de la agricultura tradicional y el empobrecimiento en general de la población rural en muchas regiones del continente. Añejas figuras de “enganchadores”, coexisten con modernos subcontratistas, formando frecuentemente cadenas jerarquizadas de intermediación, que en conjunto cumplen eficientemente sus tareas logísticas para propiciar el intercambio entre capital y trabajo, a la vez que permiten el aumento de la intensificación del trabajo y desempeñan funciones políticas de disciplinamiento y vigilancia de los trabajadores. No solamente se reinventan los antiguos “gatos”, también surgen mecanismos aparentemente impersonales que reposan en nuevas formas burocratizadas de manejo y gestión laboral de alcance internacional como es el caso de los Programas de Trabajadores Migrantes Temporales, para conectar a miembros de comunidades rurales de países latinoamericanos en mercados de baja calificación en países desarrollados: visas H2A y H2B en Estados Unidos, PTAT y *Low Skill Program* en Canadá o Programas de Trabajadores Agrícolas de Temporada en España.

Su capacidad de reclutamiento deviene con frecuencia del deterioro o colapso de tradicionales mercados de trabajo –antes sustentados en interdependencias regionales entre campesinos de subsistencia y pequeños productores comerciales–, lo cual ha derivado en un creciente desempleo de jóvenes rurales que deambulan esperando enlistarse con grandes contratistas para migrar temporalmente a larga distancia dentro o fuera de su país. En otros, la movilidad de los trabajadores no implica mayor desplazamiento e incluso los intermediarios laborales controlan el acceso al trabajo en enclaves de agricultura intensiva. Poblaciones ancestrales o nuevos asentamientos convertidos así en reservorio y retaguardia, son el escenario donde operan los sistemas de intermediación laboral movilizando a la fuerza de trabajo. La emergencia de estos nuevos agentes, sin embargo, no parece haber logrado mejorar las condiciones de trabajo en el campo y en algunos casos ha llevado a empeorarlas aumentando la explotación de la fuerza de trabajo y la desprotección social del empleo.

La sección “Tema Central” consta de cuatro artículos que abordan las particularidades regionales de la intermediación laboral. El primer artículo de Kim Sánchez a partir del caso mexicano, muestra cómo los intermediarios laborales tradicionales deben conocer perfectamente su oficio para responder a las demandas del mercado laboral tanto para el mercado interno como externo. Para ello se convierten en “intermediarios culturales” que les permiten no solo el control de los trabajadores sino también la “articulación de espacios culturalmente diferenciados”. De esta forma, los intermediarios se convierten en actores innovadores de lo que la autora denomina como “construcción social y política del mercado de trabajo”.

A continuación, el texto de Alberto Riella y Paola Mascheroni aborda las modalidades de intermediación laboral en el caso uruguayo, considerando no solo la agricultura, sino también la esquila, forestación y frutas para exportación. Los autores constatan importantes cambios en el rol de los intermediarios: aumento de sus funciones, desarrollo de un mercado de agentes de intermediación, incremento de la competencia y diferenciación entre contratistas. De esta forma, la intermediación desempeña un papel importante en “la implementación de nuevos mecanismos de intensificación del trabajo, la generalización del pago a destajo, la disuasión de los conflictos laborales y la limitación de la organización colectiva de los trabajadores”.

Posteriormente, el artículo de María Aparecida de Moraes Silva y Beatriz Medeiros de Melo analiza el proceso de intermediación del mercado de trabajo en Brasil, considerando el rol del Estado en la regulación del mismo. Su trabajo apunta a demostrar la vigencia del “trabajo forzado” y de los intermediarios o “gatos” en el mercado de trabajo de la caña de azúcar en el estado de Sao Paulo que afecta sobre todo a los trabajadores migrantes del norte de Brasil. Las autoras finalmente reflexionan sobre las limitaciones que tiene el Estado en aplicar la normatividad vigente orientada a eliminar el trabajo forzado.

Esta sección se cierra con el artículo de Juan Manuel Villulla sobre la intermediación laboral en la agricultura pampeana de Argentina. Dado que en este sector de la agricultura argentina predominan las grandes empresas, se ha desarrollado lo que el autor denomina

como el “contratismo de maquinaria agrícola”. Las firmas contratistas articulan el trabajo de los asalariados y busca sistemas eficientes que buscan por un lado el disciplinamiento laboral y por otro, evitar los conflictos laborales.

En la sección “Contrapunto”, David Griffith analiza la relación entre la industria de la migración hacia Estados Unidos y el rol de los intermediarios o coyotes en este espacio transnacional. El argumento central gira en torno al análisis de la “gestión de la migración” y al papel que desempeñan los contratistas, coyotes y viajeros que habitualmente transportan mercancías entre comunidades migrantes de origen y destino. El autor analiza la relación entre estos circuitos de movilidad de la fuerza de trabajo flexible que puede expandirse o contraerse de acuerdo a las necesidades del capital en los países desarrollados.

La sección “Estudios de Caso”, consta de dos artículos. Guillermo Neiman y Germán Quaranta, analizan la intermediación laboral en los cultivos de calidad como la vid en la región de Cuyo en Argentina. La intermediación laboral en contextos de cultivos que responden a criterios de calidad, como lo mencionan los autores, favorece la contratación “eventual” de trabajadores, el pago por día de trabajo y la remuneración a destajo. También los intermediarios desempeñan un rol importante en la “supervisión y organización” del trabajo de tal forma que incluso los conflictos laborales quedan en cierta forma encapsulados en la relación entre trabajadores eventuales e intermediarios.

Finalmente, el artículo de Christian Zlzniski muestra el crecimiento de varios tipos de contratistas en el valle hortícola de San Quintín en el norte de México. Actualmente, ya no existen únicamente enganchadores y contratistas, sino también “agencias de trabajadores temporales y programas transnacionales para contratar trabajadores agrícolas para Estados Unidos”. En la medida en que los intermediarios son antiguos trabajadores, se utilizan las relaciones de parentesco para ocultar la explotación laboral e introducir criterios de eficiencia y disciplina en el trabajo.

Esperamos que la lectura de estos artículos permita ampliar el conocimiento y discusión sobre el funcionamiento del mercado de trabajo rural, en donde los intermediarios laborales constituyen la “bisagra” indispensable de la relación capital-trabajo. Las especificidades regionales del mercado de trabajo indican la vitalidad de estos actores y su grado de adaptabilidad a las nuevas condiciones impuestas por el capitalismo agrario. Si bien en este número de EUTOPIA no se aborda la situación de los intermediarios en los mercados laborales de los países andinos, este es un tema urgente que merece ser investigado por la academia y los “*policy makers*” para lograr disponer de elementos explicativos de las transformaciones que actualmente experimentan los territorios rurales.

Luciano Martínez Valle
Kim Sánchez Saldaña
Alberto Riella

En memoria de Kerry Preibisch

Eutopía dedica estas líneas a manera de sincero y sentido homenaje a la apreciada profesora y colega Dra. Kerry Preibisch, fallecida el 28 de enero de 2016. Profesora en Sociología, Antropología y Estudios en Desarrollo Internacional en la Universidad de Guelph, en Ontario, Canadá. Kerry Preibisch era una inteligente y sensible investigadora reconocida a nivel internacional por sus estudios sobre sistemas agroalimentarios globalizados y migración laboral. Kerry fue precursora de los estudios sobre trabajadora/es agrícolas migrantes a la dinámica agroindustria canadiense; sus estudios sobre los migrantes mexicanos y guatemaltecos en Canadá, con enfoque de género, son un referente imprescindible de la sociología rural de Norteamérica y México. Fue también una activista comprometida con la defensa de los derechos humanos y laborales de los trabajadores y honrada por ello con el Premio “César E. Chávez Black Eagle”, otorgado por el *United Food and Commercial Workers* –UFCW, Trabajadores de la Alimentación y del Comercio– uno de los sindicatos más grandes del sector privado en América del Norte. Mantuvo asimismo una presencia activa en la *Asociación de Estudios Latinoamericanos* (LASA) y fue presidenta de la sección *Alimentación, Agricultura y Estudios Rurales*.

En el medio académico mexicano, son conocidas sus agudas críticas al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales que incorpora en su mayoría a trabajadores de México, Centroamérica y otros países del Caribe. Kerry mantuvo constante intercambio y colaboración con colegas de diversas universidades en México, participando directamente como conferencista en 2011 en el *Seminario Permanente de Migración México-Canadá-Estados Unidos*, con sede en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. El libro *Hacia el otro norte: Mexicanos en Canadá*, coordinado por Sara Ma. Lara, Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez y publicado en el marco de dicho seminario, incluye uno de sus últimos artículos.

Entre su producción reciente se puede mencionar también *Citizenship and Precarious Labor in Canadian Agriculture* (2015), realizado en coautoría con Gerardo Otero, un libro basado en cientos de entrevistas a trabajadores, empleadores, abogados y servidores públicos sobre las condiciones de trabajo y vida de los jornaleros agrícolas en Columbia Británica, publicado por el CCPA-BC (Centro Canadiense de Políticas Alternativas, Columbia Británica, Canadá). Previamente, en 2008, participó en el reporte *Cultivating Farmworker Rights. Ending the exploitation of immigrant and migrant farmworkers in BC*, editado por

el mismo organismo. A nivel personal Kerry Preibisch era conocida por su inmensa generosidad, simpatía y humanidad que dejó huella en todos aquellos que la conocieron. Fue mentora de numerosos estudiantes y colegas que la recuerdan con enorme agradecimiento. Kerry deja un gran hueco y será extrañada tanto por su trabajo académico, como por su calidad humana y encanto personal.



Tema central

Los intermediarios laborales tradicionales como *brokers* culturales

The traditional agriculture labor intermediaries as cultural brokers

Kim Sanchez Saldaña*

Fecha de recepción: 20 de diciembre de 2015

Fecha de aceptación: 26 de marzo de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2071>

Resumen

En México, los intermediarios laborales tradicionales en la agricultura han sido cruciales en la construcción de dinámicos emporios agroindustriales. Con base en evidencias empíricas se reflexiona sobre la dimensión simbólica de su papel como enlace entre capital y trabajo, articulando espacios culturalmente diferenciados, ya sea como representantes o como traductores de códigos disímiles. Esta perspectiva puede servir para entender prácticas laborales consuetudinarias del medio rural, pero también cambios asociados con los nuevos estándares de calidad del mercado global agroalimentario.

Palabras-chave: sistemas de intermediación laboral, agroindustria de exportación, cultura, dimensión simbólica, *broker*.

Abstract

In Mexico traditional agriculture labor contractors have had a crucial role in building the large agro-industrial complex. Using empirical evidence as a base, we reflect on the symbolic role these actors play as intermediaries between capital and labor, navigating different cultural spaces, either as representatives or as translators of dissimilar codes. This perspective can serve as a basis to understand labor practices in a rural society but also explain changes associated to quality standards in a contemporary global agribusiness market.

Key words: labor contractors, system, agro-export, industry, culture, symbolic dimension, broker.

* Doctora en Antropología y Profesora-Investigadora de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. antropkim@gmail.com

Introducción

En el análisis de las migraciones estacionales de trabajadores en la cosecha de hortalizas en Morelos, México, hacia mediados de los noventa, surgió mi interés sobre los intermediarios laborales. Conocidos localmente como *capitanes*, estos personajes se encargaban de reclutar jornaleros en pueblos distantes, transportarlos y formar cuadrillas para la cosecha de cientos de pequeñas huertas entre noviembre y febrero.

La importancia logística de los capitanes se complementaba con la no menos relevante función social de los mismos para con los integrantes de las cuadrillas, a quienes prestaba diversos servicios en sus necesidades cotidianas. Todo ello generaba suficiente cohesión y estabilidad en un espacio laboral caracterizado por la fragmentación e inestabilidad. Por su parte, los productores delegaban a los capitanes autoridad en distintos aspectos de la gestión de sus explotaciones agrícolas, a cambio de no lidiar directamente con esos trabajadores temporales, aduciendo como principal dificultad que no entendían a los jornaleros, ya que eran indígenas con lengua y costumbres distintas. El capitán parecía adquirir en ese contexto un papel clave como intérprete, aunque en los hechos las barreras lingüísticas eran algo exageradas por unos y otros, según pude comprobar a lo largo de mi trabajo de campo.

Revisé estudios de otros casos análogos en México, América Latina y Estados Unidos, para identificar semejanzas y diferencias con mis hallazgos. Además, estudié sobre los fenómenos de mediación en general, no circunscritos a los mercados de trabajo. De esta manera elaboré la hipótesis principal de mi investigación, la cual sostenía que era estratégico explorar no solo las funciones económicas y políticas de los intermediarios laborales en el medio rural, sino también sus funciones sociales y culturales.

Si bien esos planteamientos nacieron del análisis de una clase particular de intermediarios laborales tradicionales –los *capitanes* de Tenextepango–, mis reflexiones me animaron a sugerir que en otras investigaciones sobre sistemas de intermediación laboral concretos sería provechoso construir un enfoque multidimensional que permitiera captar las complejas articulaciones entre comunidades abastecedoras de mano de obra y determinado sector de la agricultura comercial capitalista, mayormente cuando estos ámbitos laborales fueran nichos migratorios y espacios marcados por relaciones interétnicas. Desde mi punto de vista, tal esfuerzo podría hacer inteligibles los comportamientos de distintos actores en los intercambios del mercado laboral, ofreciendo una visión más integral de estos campos sociales, en vez de eliminar variables del análisis por considerarlas simples “externalidades” del mismo.

Investigaciones ulteriores en torno a otros mercados de trabajo agrícola y sistemas de intermediación laboral, contribuyen a reforzar estas ideas y, más aún, a considerar que la relevancia de las funciones culturales de la mediación estriba en que, no solamente deben ser entendidas como facilitadoras de la comunicación interétnica entre un jornalero indígena y un empleador mestizo (o incluso extranjero), sino también para dar cuenta de otras

situaciones y circunstancias marcadas por la necesidad constante de transacciones simbólicas entre códigos culturalmente disímiles. De tal suerte que, a mi parecer, el devenir de los intermediarios laborales tradicionales en el ámbito rural encuentra nuevas y renovadas razones para servir –junto con otras funciones centrales que los siguen haciendo viables–, como instrumento de legitimación de valores y prácticas hegemónicas en la producción agropecuaria actual.

Con el fin de sustentar estas ideas se ha dividido este artículo en cuatro apartados. El primero hace una breve revisión del papel de los sistemas de intermediación laboral en el contexto de las agriculturas reestructuradas. El segundo apartado considera el alcance y las limitaciones de las funciones sociales del intermediario, retomando la categoría de *broker* (Wolf, 1976). Con base en estos planteamientos se discute sobre la dimensión simbólica de la mediación, tomando como material de reflexión investigaciones recientes. Finalmente se presentan algunas conclusiones preliminares y se abren nuevas interrogantes a la discusión.

Diversos estudios de caso coinciden en señalar que la presencia o expansión de los sistemas de intermediación ha sido un fenómeno común en las nuevas regiones agroindustriales ligadas con la movilización de grandes contingentes de trabajadores y fluctuantes necesidades de trabajo.



Los intermediarios laborales tradicionales en los enclaves agrícolas

Diversos estudios de caso coinciden en señalar que la presencia o expansión de los sistemas de intermediación ha sido un fenómeno común en las nuevas regiones agroindustriales ligadas con la movilización de grandes contingentes de trabajadores y fluctuantes necesidades de trabajo. Asimismo concuerdan en que, junto con su capacidad logística para resolver problemas en la regulación del suministro de mano de obra, estos sistemas han sido eficaces para inhibir la organización de los jornaleros y en general desviar las confrontaciones entre capital y trabajo.

Si anteriormente algunos especialistas creían que la modernización del medio rural desplazaría los sistemas de enganche de antaño y sus prácticas informales, hoy día la desregulación de las relaciones laborales en el conjunto de la economía, ha creado condiciones favorables para que viejas y nuevas formas de intermediación se multipliquen en diversos escenarios agrarios, donde la rentabilidad del capital dependa de la contención salarial, la sobreoferta de trabajadores y el consumo intensivo de trabajo, entre los principales rasgos que predisponen su desarrollo. Asimismo, se sostiene que en las agriculturas globalizadas la segmentación de los mercados de trabajo se profundiza, reproduciendo desigualdades

sociales preexistentes (Pedreño y Quaranta, 2002). En ese sentido, el uso de intermediarios laborales ofrece al capital múltiples medios de control social e ideológico que facilitan su imposición y diluyen la resistencia de los trabajadores (Sánchez, 2006: 88).

Tomando en cuenta lo anterior, es de notar que la evidencia apunta a que en estos procesos de reestructuración de las empresas agroalimentarias, el conocido *intermediario laboral tradicional* no desaparece, sino que coexiste con otras instituciones formales que reali-

La evidencia apunta a que en estos procesos de reestructuración de las empresas agroalimentarias, el conocido intermediario laboral tradicional no desaparece, sino que coexiste con otras instituciones formales que realizan una o más actividades similares de reclutamiento, transporte y otros servicios.



zan una o más actividades similares de reclutamiento, transporte y otros servicios. Partimos del supuesto de que el intermediario laboral tradicional se distingue de otras figuras y agencias por su proximidad social con los trabajadores, su capacidad de liderazgo, intereses ambiguos, así como modo informal de operar, entre sus principales rasgos. Estas características son suficientes para identificar como tales a aquellos personajes que con frecuencia emanan de las propias filas de los jornaleros y tienen redes primordiales en las regiones que son su fuente de abastecimiento. Estos actores pueden mantener relaciones más o menos simétricas con integrantes de sus cuadrillas, si bien sus trayectorias laborales ascendentes sirven de catalizador para que esos lazos se conviertan en instrumentos, signados por el interés mutuo en el acceso al mercado de trabajo.

Diferentes estudios muestran su existencia y vínculos con otros sistemas intermediarios modernos (públicos o privados), los cuales pueden ser de competencia, cooperación, coordinación o subordinación. Por ejemplo, puede operar como un pequeño empresario independiente que dirige su propia cuadrilla y compite con modernas empresas intermediarias de estructura jerarquizada y compleja, como en el caso de la cosecha limonera en Tucumán, Argentina, analizada por Aparicio, Berenger y Rau (2004), o bien que ese intermediario tradicional prevalezca entre una diversa gama de instituciones intermediarias –más o menos formales–, como en el caso de la cosecha de uva de mesa analizada por Quaranta y Fabio (2011) en la provincia de Mendoza, en ese país. Su pertinencia puede estar relacionada con la propia estratificación de los productores, donde el intermediario tradicional vende sus servicios a las empresas de menor tamaño.

Pero también el intermediario tradicional suele estar en la base de una estructura piramidal en cuya cúspide está el contratista que hace tratos con el empleador, como ocurre con el *Farm Labor Contract* en California, donde varios *mayordomos* son los eslabones inferiores que reclutan y lidian directamente con los trabajadores (Martin, 1989). En tales casos,

donde el mercado de trabajo es de mayor escala, cada actor intermediario se compone en los hechos de un equipo relativamente estable, con una estricta división de trabajo que cubre distintas funciones¹. También, otras modalidades muestran cómo logra surgir una clase particular de intermediarios tradicionales cuya principal o única función es el traslado local de los jornaleros, desde su lugar de residencia (fija o temporal) a los lugares de trabajo: “camioneteros” en Sinaloa, México (Marañón, 2000), “furgoneteros” en Murcia, España (Pedone, 2005), o “raiteros” en California, Estados Unidos de América (Zabin, 1993); donde las características del territorio lo permiten, esos “transportistas” son presionados tanto por productores, como por trabajadores, para satisfacer otras exigencias que pueden mutarlos en “agencias de empleo”.

Al lado de esta propensión a centralizar funciones, en otras regiones agrícolas se da la tendencia opuesta que consiste en la fragmentación y desdoblamiento de tareas, de manera que aparecen muchas figuras intermediarias a lo largo de esta peculiar cadena de la mercancía fuerza de trabajo, que va desde las zonas de expulsión de mano de obra hasta los polos de atracción². Los peldaños inferiores constituyen un lugar propicio para el surgimiento de relaciones clientelares con sus subordinados, a la vez que son espacios donde pueden anidar formas fraudulentas que permiten sustraer a los trabajadores parte de su salario, bajo la complicidad de los niveles superiores³. Lo cual no deja de ser paradójico porque son posiciones más próximas a la condición social de los trabajadores, o bien lleva a reconocer los intereses ambiguos que representa el intermediario, ya que en última instancia es un “desclasado”.

Además, es de notar que los costos derivados de movilizar a los trabajadores son absorbidos en primer momento por la misma cadena intermediaria y, en última instancia, se crean los mecanismos para descargar sobre las espaldas de los propios trabajadores ese precio. Justamente, una de las sorprendentes habilidades del intermediario tradicional radica en lograr el consentimiento del trabajador para pagar (con dinero, lealtad u otros servicios), por su libertad para vender su fuerza de trabajo y hacer de ello un beneficio adicional de este sistema alienante⁴.

1 Por razones de espacio no podemos detallar varios estudios que reflejan este modelo escalonado típico. Véase Lara y Sánchez (2015).

2 Dicha diversificación de actores también es destacada en la pizza citrícola y la zafra lanera (Aparicio, et al, 2004: 75), entre otros.

3 Estudios en diferentes países reportan estas prácticas, véase por ejemplo Zabin (1993) y Aparicio, et. al. (2004).

4 Es decir, nos referimos a ganancias extraordinarias que están más allá del precio por interceder en la compra-venta de fuerza de trabajo. Ya que el intermediario laboral (sea un individuo, grupo o institución) vende su servicio al productor (sea individuo o empresa) por volumen de trabajo realizado, en donde su propio salario deriva del plusvalor creado por cada jornalero en el proceso de trabajo.

Mediación, intercambio y consentimiento

Sin embargo, y a pesar de la condición subalterna de los trabajadores agrícolas en general, no debe perderse de vista que el mercado de trabajo es un espacio social complejo de interacción entre oferta y demanda, y no producto unilateral de las estrategias del capital (C. de Grammont y Lara, 2000). En esa interacción, por lo mismo, los intermediarios tradicionales pueden representar para los propios trabajadores mejores salarios u oportunidades de empleo, posibilidades de negociar ciertas condiciones de trabajo y otras prestaciones, estas últimas particularmente importantes cuando se trata de jornaleros migrantes. En última instancia es la función social del intermediarismo, que responde a cuestiones no solo laborales, sino también a las estrategias de inserción de los trabajadores a mercados sobre ofertados e inestables y, en el caso de los colectivos migrantes, especialmente a su adecuación a la sociedad receptora.

En todo ello los intermediarios construyen y reconstruyen con los trabajadores complejas relaciones de intercambio de bienes y servicios materiales e inmateriales, teñidos comúnmente de relaciones de patronazgo u otras formas clientelares. Asimismo, dada su frecuente extracción social compartida con los trabajadores, los intermediarios pertenecen directa o indirectamente a redes sociales (parentales, paisanaje) en las que las relaciones recíprocas siguen siendo una modalidad de interdependencia que se redimensiona y se convierte en recurso mutuo. Propongo utilizar la categoría de *bróker*, propuesta por Wolf (1976), para resaltar el carácter ambiguo y crucial de aquellos actores que hacen las veces de puentes y amortiguadores entre grupos social y culturalmente diferenciados. En el caso analizado de los capitanes de Tenextepango, estos grupos esquemáticamente eran: por un lado, productores-mestizos-locales y por el otro, jornaleros-indígenas-migrantes (Sánchez, 2006). En su papel de representante de los intereses de los jornaleros, el capitán podía flexibilizar las estrategias de reproducción social de las familias migrantes y mitigar su condición marginal como indígenas y grupo foráneo.

Reitero aquí la advertencia ya formulada –y en apego a Wolf (1976)–, en sentido de que no creo que todo intermediario laboral sea un bróker, sino aquellos que constituyen una clase especial de mediadores entre dos o más sistemas, caracterizados por su control monopólico de su función de enlace en el intercambio, con la autonomía y prestigio suficientes para representar intereses de los grupos antagónicos. Su poder surge de esta peculiar condición y habilidad para potenciar –en términos de Bourdieu–, su capital social y cultural y convertirlos en capital simbólico.

La condición de *bróker* no es excepcional ni exclusiva del capitán mencionado, sino que se trata de una posibilidad para cualquier intermediario laboral tradicional, dado el lugar que ocupa entre el capital y el trabajo. Si frente al nivel superior cada intermediario tiene que mostrar su capacidad de convocatoria y liderazgo sobre los trabajadores, a la vez, su legitimidad frente a estos últimos deriva de sus relaciones sociales, de la manipulación a su

favor de tradiciones, lenguajes y valores reconocidos o compartidos con sus subordinados. Es difícil predecir hasta dónde y cuándo los intermediarios tradicionales pueden servir como reales interlocutores y satisfacer necesidades sentidas por los trabajadores que dirige. Creo que depende de factores estructurales y coyunturales de la correlación de fuerzas en contextos específicos, pero también del carisma y cualidades personales de ciertos individuos. En todo caso, para ser un *bróker* es imprescindible que logre cierto grado de cohesión y consenso entre los grupos involucrados, lo cual supone su constante desempeño como negociador de los respectivos intereses de cada uno y servir, al mismo tiempo, a ambos niveles (Wolf, 1976).

En el oriente de Morelos, lo cierto es que una de las características particulares de ese mercado de trabajo hortícola ha sido que los empleadores son pequeños productores, subordinados a capitales comerciales extra-regionales. En contraste, en regiones agrícolas dominadas por grandes capitales agroindustriales, el margen de maniobra de los intermediarios laborales es mucho más estrecho, máxime si son empleados directos de las empresas (aunque sean formalmente independientes) o estén insertos en estructuras complejas donde ocupen los peldaños inferiores.

Escenarios de transacciones simbólicas

Desde la perspectiva de la dimensión sociocultural y de intercambios simbólicos, los intermediarios laborales pueden cumplir un importante papel como “traductores” entre códigos o lenguajes diferenciados de los grupos que articulan. El más evidente ha sido el rol de intérprete cuando los trabajadores hablan una lengua distinta a los empleadores como en México, donde los jornaleros migrantes provienen en gran medida de comunidades indígenas. Pero también en tiempos de globalización agroalimentaria, trabajadores migrantes de diverso origen son atraídos por agroindustrias en lugares distantes, configurando complejos escenarios multiculturales. Entonces, con frecuencia, los intermediarios laborales no solo enfrentan un problema lingüístico, sino intercultural, haciendo constantes ajustes entre tradiciones más o menos distintas para controlar a los trabajadores. Desde esta perspectiva y dependiendo de múltiples factores (en especial de la ausencia o no de otros intermediarios “traductores”), esta situación puede generar condiciones favorables para que los intermediarios manipulen las fronteras socioculturales con la sociedad receptora.

Por otra parte, hemos identificado dos situaciones más en las que los intermediarios laborales cumplen también funciones culturales de interlocución entre campos semánticos desfasados, que podemos esquematizar en las siguientes dicotomías:

- a) Prácticas agrícolas convencionales / “buenas prácticas agrícolas” (BPA)
- b) Eganche informal / registro formal

Ambos fenómenos se encuentran relacionados y tienen como trasfondo común el modelo hegemónico de producción y consumo agroalimentario a nivel global que ha cobrado fuerza en la última década del siglo pasado. En este proceso general, se considera que el subsector de frutas y hortalizas en fresco refleja con nitidez los profundos cambios que acontecen en qué, cómo, dónde y para quién se cultiva estos bienes. Desde el punto de vista

Bajo la hegemonía del modelo neoliberal vigente, los intermediarios laborales tienen un lugar privilegiado para imponer a los trabajadores, saberes valorizados que se desprenden de nuevas normas sociales de producción y de consumo de los bienes agropecuarios, sea por medio de la coerción o la persuasión.



del mercado laboral, se trata a la vez de un subsector caracterizado por el consumo intensivo de trabajo y combinación versátil de modelos de gestión. Siendo por todo ello un espacio altamente propicio para el surgimiento de intermediarios laborales, también es un espacio que agudiza y reproduce la contrastante polarización de (sub)culturas de una sociedad global frente a la cual estos mismos agentes ocupan un papel activo como intermediarios culturales, como tratáremos de asentar.

Cabe advertir previamente que dados estos desniveles culturales, los intermediarios laborales no son los únicos, ni quizás los principales, agentes ideológicos que resuelven la articulación o nexo entre códigos disímiles o desfasados. Sin embargo, nuestro argumento radica en hacer notar que bajo la hegemonía del modelo neoliberal vigente, los intermediarios laborales tienen un lugar privilegiado para imponer a los trabajadores, saberes valorizados que se desprenden de

nuevas normas sociales de producción y de consumo de los bienes agropecuarios, sea por medio de la coerción o la persuasión (o una combinación de ambos).

En primer lugar, se destacan fenómenos enmarcados en la dimensión simbólica de la nueva lógica agroalimentaria que repercute directamente en el perfil de la mano de obra demandada, en las prácticas productivas y su entorno. Las siguientes reflexiones se inspiran en información recopilada para el proyecto de investigación sobre la producción de uva de mesa para exportación en Sonora, México⁵. Este enclave es ilustrativo sobre las nuevas regiones agroindustriales, especializadas en alimentos de alto valor para nichos diferenciados de mercado, con una enorme concentración de capital, movilización de grandes contingentes de trabajadores y racionalización del trabajo (Friedland, 1993 citado por Pedreño y Quaranta, 2002).

5 Proyecto *Sostenibilidad Social de los Nuevos Enclaves Productivos Agrícolas: España y México* (Ref.: CSO2011-28511), dirigido por Andrés Pedreño Cánovas, Universidad de Murcia de 2012-2015. En el caso mexicano el equipo estuvo conformado por Sara María Lara Flores, Adriana Saldaña Ramírez y Kim Sánchez Saldaña.

Se considera que los procesos de reestructuración de las agroindustrias han implicado sistemas más intensivos de trabajo en tareas convencionales y nuevas. Asimismo, como parte de la institucionalización de la competitividad global han proliferado las “marcas certificadoras” que se supone aseguran la inocuidad y otros estándares de “calidad”. Todo lo cual ha tenido gran incidencia en la transformación de los procesos productivos, en los patrones de demanda de mano de obra y sus competencias. En el caso de la producción de uva de mesa en Sonora, la consolidación de su mercado de trabajo fue al mismo tiempo un proceso de reajuste del sistema de intermediación laboral a esos protocolos. El sistema de intermediación laboral predominante en esa región es piramidal en cuya cúspide están los llamados contratistas, cada uno de los cuales controla cuadrilleros que viven en localidades rurales abastecedoras de trabajadores temporales⁶. Para la cosecha, estos realizan viajes de larga distancia y se albergan en campamentos dentro de los campos agrícolas, “cautivos” hasta el final de la temporada pues no reciben antes su paga.

Las readecuaciones del sistema intermediario a las nuevas prácticas empresariales, han sido progresivas y se expresan en múltiples aspectos: algunas tienen que ver con el perfil de los candidatos a reclutamiento, otras con la capacitación en el proceso de trabajo, otras más con la disciplina en los campamentos. Por ejemplo, desde el enganche se tiende a modificar el perfil de la mano de obra, prefiriendo a trabajadores jóvenes y sin familia, lo cual ha cambiado la composición y lugares convencionales de abastecimiento de mano de obra. Es decir, antes de que las empresas agroexportadoras ingresaran “al mundo de las certificaciones”, promovieron la incorporación de mano de obra familiar y aceptaron la explotación de menores de edad sin remordimientos. En cambio, en la actualidad las BPA obligan a las grandes empresas agroindustriales a desalentar la migración familiar, lo cual no ha representado problemas de desabastecimiento de trabajadores, ya que la crisis de la agricultura campesina, el desempleo y la subocupación en el campo, aportan un material humano competente, dócil y dispuesto a emplearse en las oscilantes necesidades de la agroindustria.

En un segundo momento, contratistas y cuadrilleros reciben capacitación por parte de los ingenieros de las agroindustrias acerca de las nuevas tareas que se consideran necesarias para la calidad de los frutos, incluyendo las indicaciones estéticas sobre el aspecto del racimo, así como de la dulzura comercial apropiada. Este conjunto de instrucciones son denominadas “escuela” y los cuadrilleros posteriormente lo transmiten a sus cuadrillas. Para consolidar este adiestramiento, se aplica un estricto sistema de pago a destajo que incentiva el trabajo intensivo. Finalmente, como se ha mencionado, los trabajadores enganchados se mantienen en los campamentos, bajo vigilancia adicional de personal de la propia empresa para cumplir el reglamento de las BPA en una pretendida atmósfera de higiene, que denotan la producción simbólica de la mercancía agroalimentaria.

6 Es pertinente aclarar que en México estos contratistas no son registrados como empresa de servicios ante ningún organismo estatal y, por ende, están exentos de cualquier responsabilidad social pública, lo cual redobla su función estratégica de proteger a los empleadores de cualquier conflicto laboral.

He considerado necesario exponer estos detalles del proceso para argumentar que en toda la red de intermediación, los cuadrilleros son los principales mecanismos de “filtro” desde el enganche, la transmisión de las nuevas prácticas productivas y su valoración positiva, lo cual les confiere una fuerte responsabilidad como portadores de un discurso de las empresas dirigido a “aculturar” a los trabajadores para involucrarlos en las nuevas normas de consumo. En cualquier caso, los trabajadores enfrentan regímenes de trabajo diseñados para satisfacer un cliente simbólicamente construido, mientras ellos están sometidos a jornadas extenuantes y medidas disciplinarias (C. de Grammont y Lara, 2010). Sin duda, los jornaleros no necesitan estar convencidos de los discursos que respaldan las nuevas normas sociales de consumo –tal como la llamada *dieta postmoderna*–, para desempeñar sus tareas y valorizar al capital. No obstante, tampoco basta la compulsión económica que presiona a cada trabajador a cumplir su cuota de trabajo en tiempo y forma.

En estas circunstancias, considero fundamental el trato personalizado de los cuadrilleros en los surcos, cuando van revisando y alentando a los trabajadores para garantizar los estándares de calidad, así como en los campamentos donde replican el discurso de la inocuidad alimentaria. Pero también, estén o no persuadidos –trabajadores e intermediarios– de las bondades de las BPA u otras prácticas que se les exige, estos últimos estimulan a los jornaleros para que cumplan con un óptimo rendimiento y ganen más para llevar de regreso a sus hogares, ya que el pago es a destajo. Entonces, los intermediarios tradicionales despliegan formaciones discursivas que contienen estrategias de persuasión y complicidad cultural, para legitimar la hegemonía del paradigma de la calidad y la diferenciación.

Un segundo tipo de situaciones que demandan mediación cultural se refiere al papel que han tenido los intermediarios laborales en la operación de programas asistenciales del gobierno que pretenden combatir el desempleo rural en México. En los hechos, los intermediarios tradicionales se han convertido en un engranaje más del Subprograma de Movilidad Laboral Interna (SUMLI), lo que les ha sumado más funciones en la esfera del reclutamiento, al tiempo que vehiculizan la transferencia de costos del trabajo agrícola al Estado⁷. Este programa, puesto en marcha por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) desde 2002, está dirigido a la población rural en condición de subempleo y desempleo en sus lugares de origen, ofreciendo un modesto subsidio para que los trabajadores se trasladen a otras regiones de mayor dinamismo económico, siempre y cuando haya empresas que los demandan⁸. Desde una perspectiva crítica, empero, se trata de recursos públicos que contribuyen a financiar los costos de producción de frutas y hortalizas para que sean competitivas en mercados globales, en beneficio de las empresas privadas⁹.

7 El Programa de Apoyo al Empleo de la STPS también tiene a su cargo promover el conocido Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales que migran a Canadá, regulado por gobiernos de ambos países.

8 Ese apoyo puede representar el monto necesario para cubrir los gastos de transporte, ya que con frecuencia este es un costo que cubre la empresa al contratar los servicios del intermediario, pero que éste cobra al trabajador directamente de su salario.

9 Cabe aclarar que, a más de una década de operaciones, la cobertura del SUMLI se concentra en los trabajadores migrantes reclutados por las grandes agroindustrias y por los ingenios azucareros; en contrapartida, la agricultura comercial

En el discurso oficial, el SUMLI pretende ser un intermediario “neutral” entre oferta y demanda de trabajo, e incluso formalmente rechaza que los jornaleros sean vinculados por medio de un enganchador (Saldaña, 2014: 238). En la práctica, sin embargo, los promotores gubernamentales reconocen a los intermediarios laborales como “representantes de grupo” e indispensables para contactar a los posibles beneficiarios del programa. Al mismo tiempo, el recurso económico que da el SUMLI se ha vuelto uno de los logros que “ofrece” el intermediario a su cuadrilla, fortaleciendo así su imagen frente a otros competidores. Por su parte, los trabajadores consideran que es responsabilidad del intermediario realizar a tiempo las solicitudes, estar al pendiente de los trámites con los representantes del SUMLI y velar porque el recurso llegue a sus manos (Saldaña, 2014).

La relación entre intermediarios del Estado e intermediarios laborales es claramente utilitaria, pero no armoniosa. Paradójicamente ambos median la relación de los trabajadores con el nivel superior (el Estado en un caso y la empresa en otro), pero los organismos de gobierno necesitan de los intermediarios tradicionales para conseguir “su clientela”, por lo que estos últimos “cobran” su derecho de peaje al controlar las vías de acceso a la misma. Los promotores del gobierno consideran que los mayordomos o cuadrilleros son un obstáculo cuasi infranqueable para convocar a los trabajadores y, al menos, descargan en ellos la tarea de velar porque los usuarios del programa cumplan los trámites burocráticos necesarios.

Es interesante detenerse a considerar que la puesta en marcha de cualquier programa de política pública que atienda directamente a la población, implica una larga serie de normas, procedimientos y prácticas burocráticas que comienzan por su anuncio, registro de candidatos, verificación de que autenticidad e idoneidad. Asimismo, el presupuesto disponible en la STPS está centralizado y su ejecución es descentralizada, lo que implica que las delegaciones locales tienen que demostrar primero a la oficina federal el número de posibles beneficiarios y luego, si son aprobados, gestionar el recurso y repartirlo, mostrando transparencia fiscal.

Para contrarrestar la difícil sincronización, funcionarios gubernamentales e intermediarios tratan de coordinarse anticipadamente: los contratistas comunican a los promotores del SUMLI al inicio de la temporada, el número de vacantes que las empresas abrirán (o esperan abrir) para cada región expulsora y las fechas en que están previstos. Con dicha información, el SUMLI prepara la ruta crítica en que debe cubrirse el protocolo burocrático (recoger los documentos a los candidatos) para gestionar el recurso de las arcas federales.

que reposa en los pequeños productores prácticamente no accede a estos recursos y continúa dependiendo de sistemas de enganche informal.

La relación entre intermediarios del Estado e intermediarios laborales es claramente utilitaria, pero no armoniosa.



En tanto que el organismo gubernamental avisa a los cuadrilleros de las regiones respectivas que comiencen a anunciar que en el próximo reclutamiento habrá “becas del SUMLI”, así como la fecha de probable entrega de “los papeles” para que los promotores puedan pasar a recogerlos a un punto convenido. Días antes del embarque en autobuses, los promotores del SUMLI hacen una segunda visita a los trabajadores (reunidos por los cuadrilleros implicados), para confirmar su inclusión como beneficiarios, aunque el recurso se lo entregarán en el lugar de destino.

El intermediario laboral cumple las veces de interlocutor entre espacios culturalmente diferenciados cuyos ejes pueden ser: cultura oral/cultura escrita, acuerdo verbal/registro formal, usos y costumbres/saber burocrático.



Por todo lo expuesto, sostengo que el intermediario laboral cumple las veces de interlocutor entre espacios culturalmente diferenciados cuyos ejes pueden ser: cultura oral/cultura escrita, acuerdo verbal/registro formal, usos y costumbres/saber burocrático. Estas dicotomías se agudizan en México debido a que por distintas razones históricas, políticas y culturales en el medio rural el sistema político opera como una red de patronazgo, donde se combina el centralismo del Estado con una fragmentación del poder en los ámbitos locales y regionales (De la Peña, 1993). En correspondencia con ello, existen arraigados mecanismos informales de intercambio de bienes y una legislación laboral prácticamente inexistente, entre otros fenómenos, que crean un cultivo fértil para el desarrollo de procesos de mediación. Como parte de

este contexto, hay que recordar que en México no existe registro formal de las empresas contratistas como en otros países latinoamericanos (Quaranta y Fabio, 2011; Carámbula et al., 2013), por lo que las nuevas tareas de gestión burocrática son parte de los acuerdos tácitos entre intermediarios del Estado e intermediarios laborales.

En este estado de cosas, manejar el lenguaje y las prácticas que implica enlistarse con el SUMLI (llenar formatos, entregar fotocopias de documentos de identidad y fotografías), puede desanimar a cualquier trabajador y se sentirá aliviado si puede delegar en el intermediario esta tarea de gestión. Por su parte, las empresas que se benefician con este programa también descargan su ejecución a los intermediarios, lo cual refuerza el hecho de que son éstos —y no las agroindustrias— quienes en última instancia figuran como responsables *de facto* de los trabajadores frente al Estado.

Conclusiones

Actualmente en México el avance del proyecto neoliberal ha significado un renovado auge de modernos enclaves agroindustriales. En este contexto, los sistemas de intermediación laboral reactualizan sus funciones para movilizar grandes contingentes de trabajadores y someterlos a regímenes precarizados. Además, estos sistemas se adecuan a las lógicas empresariales para cumplir ciertos estándares de calidad desde el reclutamiento, modificando el perfil de los trabajadores requeridos, así como instrumentando medidas de control y disciplina, en un espacio laboral cada vez más complejo.

Las diversas y heterogéneas expresiones de los sistemas de intermediación laboral, parafraseando a Germán Quaranta (2007: 8), son resultado de respuestas locales a condiciones globales y estructurales. Un común denominador es la figura del denominado *intermediario laboral tradicional*, quien básicamente ocupa el lugar de contacto cara a cara con los trabajadores, tipificado por su modo informal de operar y del “saber hacer”. Este sujeto social puede monopolizar ese canal de intercambio y tener una función contradictoria y ambigua, negociando a la vez los intereses del capital y del trabajo, convirtiéndose en esa medida en un *bróker*, en términos de Eric Wolf.

Adicionalmente, el intermediario laboral tradicional influye directamente en imponer control y lograr cierto consentimiento de los trabajadores en la producción, lo cual le confiere un rol protagónico en la construcción social y política del mercado de trabajo. Su labor puede considerarse de *intermediario cultural*, en tanto intérprete y traductor de diferentes códigos o lenguajes. Ya sea que legitime las desigualdades sociales y culturales arraigadas en mercados de trabajo rural como el mexicano y que se han fincado en la dicotomía mestizo/indígena, o bien que participe en articular espacios culturalmente diferenciados, alentando transacciones simbólicas como representante de un proyecto cultural centrado en el paradigma de la calidad y diferenciación.

Tomando como casos ilustrativos investigaciones realizadas en México, se trata de mostrar la vigencia del intermediario laboral tradicional en escenarios que pretenden ser dos polos contrastantes de nuestra agricultura contemporánea: por un lado, una agricultura comercial, principalmente orientada al mercado interno y con escaso o nulo interés por cumplir la normativa de las BPA (ya que esto no modifica el precio, ni impone algún tipo de restricción sanitaria a sus mercancías), donde coexiste el pequeño productor, la mediana y la gran agroindustria; y por otro, las empresas orientadas a la exportación, donde predomina la gran agroindustria altamente tecnificada (nacional o extranjera), cuya competitividad depende de una hábil estrategia fincada en ostentar las certificaciones en boga en un mercado agroalimentario globalizado. Hay evidentes divergencias en las características, composición y perfil de los trabajadores demandados en uno y otro mercado laboral, lo cual se corresponde también en diferencias en los sistemas de intermediación laboral en sus criterios de reclutamiento y de gestión de la mano de obra; de hecho, como mencionamos,

los propios intermediarios de las grandes industrias tuvieron que hacer progresivos cambios en su manera de operar cuando enfrentaron “el mundo de las certificaciones”, pues previamente su quehacer no difería sustancialmente de las prácticas agrícolas convencionales en cuanto al tipo de trabajador y su control.

Sin embargo, lo cierto es que en un ámbito y otro, el intermediario laboral tradicional es una figura imprescindible dadas sus funciones económicas, sociales y políticas, a la vez que en los enclaves agroexportadores expande y reinventa su papel de intermediario cultural, como traductor e intérprete entre capital y trabajo, garantizando que el proceso productivo sea, a la vez, el proceso de construcción simbólica de un fruto que satisface la nueva norma social de consumo. En suma, con base en estas evidencias y fundamentos, sugiero considerar esa dimensión simbólica de los sistemas de intermediación laboral, para enriquecer nuestras reflexiones sobre el funcionamiento del mercado de trabajo agrícola en la actualidad y en particular, acerca de los espacios de vida de los trabajadores.

Bibliografía

- Aparicio, Susana, Paul Berenguer y Víctor Rau (2004). “Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina”. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, No. 5, pp. 59-79.
- C. de Grammont, Hubert y Sara Lara (2000) “Nuevos enfoques para el estudio del mercado de trabajo rural en México”. *Cuadernos Agrarios*, No. 19-20, pp. 122-140.
- C. de Grammont, Hubert y Sara Lara (2010). “Restructuring and standarization in mexican horticulture: consequences for labour conditions”. *Journal of Agrarian Change*, No. 10, Vol. 2, pp. 228-250.
- Carámbula, Matías, Soledad Figueredo y Mariela Blanco (2013). “Resolviendo las necesidades del capital. Del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas”. *Revista de Ciencias Sociales*, No. 26, Vol. 32, pp. 35-52.
- De la Peña, Guillermo (1993). “Poder local, poder regional, perspectivas socioantropológicas”. En *Poder local, poder regional*, pp. 27-56, Jorge Padua y A. Vanneth, compiladores. México: El Colegio de Michoacán.
- Lara, Sara y Kim Sánchez (2015). “En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México”. En *Asalariados Rurales en América Latina*, pp. 59-80. Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Montevideo: CLACSO y Universidad de la República.
- Marañón, Boris (2000). “Contratistas en mercados hortícolas de exportación en México: funciones económicas”. *Cuadernos Agrarios*, No 19, pp. 215-233.
- Martin, Philip (1989). “The California Farm Labor Market”. *Working Paper*, No. 4, pp. 1-63. California: The California Institute for Rural Studies.

- Pedone, Claudia (2005). "Diversificación de las cadenas migratorias ecuatorianas hacia el mercado de trabajo agrícola de Murcia, España". En *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la región de Murcia*, pp. 255-271. A. Pedreño y M. Hernández, coordinadores. Murcia: Universidad de Murcia.
- Pedreño, Andrés y Germán Quaranta (2002). "Trabajo y sociedad en los campos de la globalización agroalimentaria". Áreas. *Revista de Ciencias Sociales*, No 22, pp. 9-27.
- Quaranta, Germán (2007). "Precariedad y vulnerabilidad en los mercados de trabajo agrario en la Argentina", Ponencia presentada al *I Seminario de Cooperación y Desarrollo en Espacios Rurales Iberoamericanos, Sostenibilidad e Indicadores*, Octubre 17, Almería, España.
- Quaranta, Germán y Francisco Fabio (2011). "Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina". *Región y Sociedad*, No. 51, Vol. XXIII, pp. 193-225.
- Riella, Alberto, M. Tubio y R. Lombardo (2013). "Cadenas globales y trabajo rural. La producción de arándanos en Uruguay". *Revista de Ciencias Sociales*, No. 32, Vol. 26, pp. 112-132.
- Saldaña, Adriana (2014). *La constitución de la zona de Tenextepango como centro de contratación de mano de obra de alta movilidad para las cosechas de hortalizas en las regiones centro y noroeste del país*. Disertación de Doctorado. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.
- Sánchez, Kim (2006). *Los capitanes de Tenextepango, un estudio sobre intermediación cultural*. México: Miguel Ángel Porrúa Editores.
- Sánchez, Kim (2012). "Un Enfoque Multidimensional sobre los Intermediarios Laborales en el Medio Agrícola". *Política y Sociedad*. No. 1, Vol. 49, pp. 73-88.
- Sánchez, Kim y Adriana Saldaña (2015), "Vámonos a Sonora: Ejército (agro) industrial de reserva en Puebla y Morelos para la uva de mesa". En *Diversidad Cultural, Territorios en Disputa y Procesos de subordinación*, Kim Sánchez Saldaña, coordinadora. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Wolf, Erik (1976). "Aspects of Group Relations in a Complex Society: Mexico", *American Anthropologist*. No. 6, Vol. 58, pp. 1065-1078.
- Zabin, Carol, Michael Kearney, Anna García y David Runsten (1993). *Mixtecs Migrants in California Agriculture: a New Cycle of Poverty*. Davis: California Institute for Rural Studies.

Intermediación laboral en los mercados de empleo rurales en Uruguay

Labor market intermediation in rural labour markets in Uruguay

Alberto Riella* y Paola Mascheroni**

Fecha de recepción: 20 de diciembre de 2015

Fecha de aceptación: 23 de marzo de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2062>

Resumen

Estudios recientes sobre el empleo rural han puesto de relevancia el creciente aumento de distintas modalidades de intermediación de mano de obra y cómo estas van transformando paulatinamente las relaciones laborales en el país. Tomando como referencia estas investigaciones, en este artículo se observan las tendencias generales de la intermediación laboral y se plantean algunas de sus posibles consecuencias en el mercado de empleo y las condiciones de trabajo en el agro uruguayo. En primer lugar, se realiza una breve presentación de la importancia del fenómeno de la intermediación laboral en el país y su evolución reciente. En segundo lugar, se desarrollan las principales modalidades de intermediación laboral en cuatro subsectores agrarios (agricultura, esquila, forestación, frutas para la exportación), sus características, agentes y efectos en las condiciones laborales. Por último, en las conclusiones se destacan la importancia de las formas de intermediación laboral en los mercados de empleo rurales y la centralidad que estas adquieren para el actual modo de desarrollo capitalista en el agro, permitiendo una mayor flexibilización de la producción y una intensificación del trabajo a través de nuevas formas de organización del mismo y un mayor control social de los trabajadores, lo que implica también la construcción de un nuevo perfil de jornalero rural.

Palabras clave: mercado de empleo rural, intermediación laboral, trabajadores agrícolas.

Abstract

Recent studies focused on the rural employment shows the increasing growth of the variety of labor intermediation methods and how those mechanisms gradually transform the labor relations in the country. Based on these investigations, in this article the general tendencies of labor market intermediation can be analyzed, showing some possible consequences inside the employment market and the working conditions in the Uruguayan agricultural sector. First, a brief presentation is made concerning the importance of the phenomena of labor intermediation in the country and its recent evolution. Secondly, the main methods of labor intermediation in four sectors (agriculture, sheep shearing, forestation, fruits for export) are developed, their characteristics, agents and effects in the labor conditions of the sector. Last, in the conclusions, the importance of the ways of labor intermediation in the labor employment markets is highlighted and its centrality acquired in the actual mode of capitalist development in the agro. Altogether, allows a greater flexibility of the production and an intensification of the employment through new ways of organization of work and a superior social control of workers, which also implies the construction of a new profile for rural worker.

Key words: rural labour markets, labor market intermediation, rural workers.

* Sociólogo. Profesor Titular. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. alberto.riella@cienciassociales.edu.uy.

** Socióloga. Profesora Adjunta. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. paola.mascheroni@cienciassociales.edu.uy.

Introducción

Como es sabido, en la mayoría de las actividades agrarias la estacionalidad de la producción genera una fuerte demanda de mano de obra en un período de tiempo acotado y generalmente breve. Para resolver esta demanda de trabajo estacional, el capital agrario siempre ha recurrido a la ‘intermediación laboral’. La definición más amplia y extendida de

En Uruguay, la figura del intermediario se remonta a la época colonial donde un baqueano o capataz contrataba a jornaleros para realizar la faena y curambre del ganado vacuno para la venta del cuero, y posteriormente, para los trabajos de la esquila a partir del proceso de ‘ovinización’ a fines del siglo XIX.



intermediación laboral, que se utiliza en este trabajo, hace referencia al agente –un individuo, empresa u otra figura organizativa– que formal o informalmente cumple con la función económica y social de poner en relación directa a empleadores y trabajadores (Sánchez, 2006). En la actualidad, esta forma más simple de intermediación ha ido cediendo espacio a modalidades más complejas de tercerización y subcontratación de diferentes fases del proceso productivo, además del suministro de mano de obra.

Esta tendencia implica en términos generales que se establezcan relaciones (mediante contrato legal o de palabra) entre una empresa que encarga a otro agente intermediario (contratista) la realización de un servicio necesario para su proceso productivo, el cual presta ese servicio por su cuenta y riesgo, utilizando sus propios trabajadores y si es necesario sus herramientas y su maquinaria. Por este servicio, la empresa usuaria paga un precio y el intermediario cubre sus gastos, entre los que se encuentra el salario de sus trabajadores. Esto se diferencia del servicio puro de triangulación laboral que realizaba un intermediario tradicional (‘enganchador’), el que solo suministraba mano de obra a las empresas, la cuales contrataban y organizaban a los trabajadores que le eran ofrecidos.

En Uruguay, la figura del intermediario se remonta a la época colonial donde un baqueano o capataz contrataba a jornaleros para realizar la faena y curambre del ganado vacuno para la venta del cuero, y posteriormente, para los trabajos de la esquila a partir del proceso de ‘ovinización’ a fines del siglo XIX (Fernández y Piñeiro, 2013). Pero las características productivas y el tipo el desarrollo del capitalismo que se impuso en el agro durante el siglo siguiente centrado en la ganadería extensiva, generaron una baja demanda de mano de obra y una población rural distribuida en pequeños poblados rurales que suministraban la mano de obra zafral necesaria para cubrir localmente la demanda de las empresas. En estas circunstancias, el fenómeno de la intermediación laboral no se manifestó de manera tan importante como en otros países del continente en la conformación de los mercados laborales rurales.

En estos últimos tres lustros, a partir de la gran expansión de la producción agropecuaria y una relativa escasez de mano de obra en las zonas rurales, las modalidades de intermediación de mano de obra pasan a adoptar un papel central en el desarrollo de las actividades de las grandes empresas del sector, las que comienzan a contratar muchas funciones que tradicionalmente eran llevadas adelante por ellas mismas. La creciente presencia de diversas formas de intermediación se ha dado principalmente en dos de los rubros con mayor dinamismo económico en los últimos años: la forestación y la producción agrícola. Pero también se desarrolló bajo otra modalidad en las producciones de frutas para la exportación en el norte del país, y sigue persistiendo en la esquila.

Estos cuatro casos que se sistematizan a continuación, representan distintas modalidades de intermediación laboral, es decir, suponen una manera particular de vincular la oferta y la demanda de empleo, la que puede tener distintas combinaciones de capital y trabajo y que dependiendo de la especificidad de los procesos productivos puede implicar distintos procedimientos, formas y mecanismos para articular la oferta con la demanda. En su conjunto, estos sectores constituyen una parte fundamental del fenómeno de la intermediación actual en el agro, por lo cual su análisis permitirá una descripción de sus principales características y reflexionar sobre sus efectos más notorios en los mercados de empleo rural y en las condiciones de empleo en el sector.

Para lograr un análisis comparado que muestra las similitudes y diferencias en las formas organizativas, en los agentes que participan y en los tipos de empleo que generan, la metodología utilizada consistió en relevar las investigaciones empíricas más recientes sobre el mercado de empleo y la intermediación laboral en estos sectores. Se consideraron siete dimensiones de análisis para sistematizar la información existente que nos permiten caracterizar cada una de las modalidades de intermediación: funciones que cumple el intermediario, heterogeneidad y competencia entre intermediarios, formalización del trabajo, estacionalidad del empleo, movilidad de los trabajadores, intensificación del trabajo y derechos de los trabajadores¹. La selección de estas dimensiones surge de la revisión de los principales estudios regionales sobre este tema, los que por razones de espacio no es posible desarrollar en este artículo (Lara, 2006; Ortiz y Aparicio, 2006; Neiman, 2010; Quaranta y Fabio, 2011; Sánchez, 2012).

Intermediación laboral en la agricultura

La intermediación laboral en la *agricultura* ha acompañado la acelerada expansión del sector, especialmente liderado por el cultivo de soja en la última década. En este caso, la intermediación se asocia a la venta de servicios a las empresas agrícolas, que consiste en realizar los trabajos necesarios en la siembra y la cosecha de los granos mediante el uso de la maqui-

¹ Ver bibliografía de referencia en cada apartado.

naria apropiada y la mano de obra necesaria. Los contratistas en esta actividad, cubren la demanda de maquinaria y trabajo, se hacen responsables de todos los aspectos vinculados a la organización del trabajo y se encargan de la selección, alojamiento, transporte y alimento a sus trabajadores (Figueredo, 2012).

Su tamaño es variable, aunque en general manejan contingentes relativamente pequeños, que en las épocas de zafra pueden llegar a los 30 trabajadores. En los últimos años se ha generado una lógica de diferenciación interna de estos contratistas, encontrándose desde grandes empresas que poseen un gran parque de maquinaria de alto valor, hasta otros pequeños contratistas que son casi cuentapropistas sin personal a cargo (Figueredo, 2012). Como señalan Carámbula et al. (2013), esto produce un fuerte proceso de competencia que genera la concentración de este tipo de empresas de servicios y que es incentivado por las empresas agrícolas que manejan grandes superficies de cultivos.

Las condiciones de trabajo brindadas por estos agentes se ajustan a la normativa laboral vigente. La mayoría registra a sus trabajadores por lo cual tienen cobertura de salud, seguro de accidentes y derecho al seguro de paro, así como los aportes para su retiro (Figueredo, 2012). La estacionalidad del trabajo, determinada por los periodos de siembra y fundamentalmente de cosecha, afecta de manera diferencial a los trabajadores. Los que más sufren esta estacionalidad son quienes realizan tareas no especializadas ya que son contratados de modo transitorio sólo en los momentos de mayor demanda. Por otra parte, como lo observan Figueredo y Bianco (2013), quienes realizan las tareas más calificadas como operar las sembradoras, cosechadoras o fumigadoras, tienen una mayor estabilidad en tanto los contratistas les permiten conservar el empleo durante casi todo el año, dándoles otras funciones de mantenimiento de la maquinaria u otras tareas de menor calificación entre zafra y zafra, y así evitar perder a esos trabajadores ya formados.

La formalización del empleo y esta relativa estabilidad para los más calificados, es acompañada por un aumento en las formas de control y de las exigencias de productividad de los trabajadores. Los contratistas organizan el trabajo de forma tal que por cada máquina haya un trabajador que la opere durante toda la jornada. Esto lleva a que las jornadas laborales sean excesivamente extensas durante las zafras. Según las investigadoras citadas, hay trabajadores cuya jornada puede llegar a las 16 horas por día, sin descansos semanales y trabajando tanto durante el día como la noche. Otro elemento vinculado al aumento de la exigencia es la forma de pago, ya que la misma está asociada a la cantidad de hectáreas que logran trabajar por día (incentivo por hectárea trabajada), lo que agrega una sobre exigencia a todos los miembros de la cuadrilla para alcanzar el máximo de remuneración, lo que puede ocasionar accidentes, enfermedades laborales o tensiones entre los propios trabajadores de una cuadrilla.

A pesar de la fuerte presión a la que están sometidos, no aparecen conflictos abiertos en este régimen de trabajo y es notoria también la falta de acción colectiva. Las razones pueden estar en que alcanzan remuneraciones importantes durante las zafras y en la baja

concentración de trabajadores. Pero también hay que considerar la importancia y poder que han adquirido los contratistas en la agricultura ya que toda posibilidad de obtener un empleo con él depende de la conveniencia y voluntad del contratista, lo que le da un mayor control de sus trabajadores y lo transforma en un actor central en el mercado de empleo del sector (Figueredo y Bianco, 2013).

Intermediación laboral en la esquila

En los trabajos de la *esquila de ovinos* es donde la intermediación laboral tiene mayor trayectoria en el país. Al comienzo de la explotación lanar a principios del siglo XIX, la tarea de esquila era manual (con el uso de tijeras) y requería abundante mano de obra para poder cubrir en los meses de zafra la demanda de los estancieros que poseían grandes majadas. Es así que surge la figura del capataz, el cual reclutaba a un grupo de trabajadores, que podía superar la media centena, y los organizaba para el trabajo formando una “comparsa de esquila”.

En las primeras décadas del siglo XX, muchos capataces adquieren las introducidas máquinas de esquila. La dispersión geográfica de las estancias y las dificultades de acceso a las mismas, impuso una lógica de intermediación que siguió estando muy desconcentrada y conformada por un gran contingente de “maquinitas con su comparsa”, distribuidas por todo el territorio ganadero. En los años 70 del siglo pasado, se expande la incorporación de innovaciones tecnológicas en la esquila (adoptando el método de esquila *Tally-Hi*²), lo que generó una transformación de los intermediarios laborales, introduciendo un comportamiento más ‘empresarial’ en parte de los maquinistas (Fernández, 2010a).

En la actualidad estos intermediarios conforman un grupo heterogéneo, con conductas y comportamientos claramente diferenciados: mientras que en un extremo se encuentran empresarios de esquila que han desarrollado un importante poder de acumulación de capital en máquinas, herramientas, medios de transporte y desarrollan un comportamiento regido por criterios de eficiencia; en el otro extremo hay otros que siguen pautas de organización laboral regidas por principios más tradicionales sobre la calidad del servicio, de los precios y de su administración (Fernández y Piñeiro, 2013: 145). En los últimos años, el declive de *stock* de lanares redujo de manera significativa el número de intermediarios y esta diferenciación se profundizó.

Las condiciones de trabajo no han variado de forma sustancial en estos años. Sigue siendo un trabajo que exige un esfuerzo físico muy importante que se realiza bajo rigurosas condiciones climáticas, por lo que cuesta retener a los trabajadores durante las zafras (Piñeiro, 2008). Durante los 3-4 meses que dura la zafra, los trabajadores residen en las estancias en condiciones muy precarias: generalmente duermen en el mismo galpón en el

2 *Es un método* australiano que permite obtener mejor calidad de la lana brindando un mejor trato al animal. Su característica diferenciadora es que no se atan las extremidades de los ovinos sino que es el propio esquilador quien lo inmoviliza con su cuerpo (brazos, rodillas y piernas) (Fernández, 2010a).

que esquilan y no tienen servicios adecuados. También la zafra obliga a movi­lidades prolon­gadas que sacan a los trabajadores de su residencia habitual durante meses. Los trabajadores reclutados conservan un marcado origen rural y muchos aún residen en este medio o en pequeñas localidades.

Los traslados suelen realizarse en el mismo camión donde se llevan las máquinas y los riesgos de accidente son altos, situación que se agrava debido a las condiciones de los caminos rurales por los que deben transitar (Piñeiro, 2003). El tradicional pago a destajo continúa siendo la base de la organización del trabajo: se paga por animal esquilado a los trabajadores más calificados y por kilo de lana a los que tienen actividades menos calificadas. No existen días libres y cuando el clima no permite trabajar, no hay remuneración (Piñeiro, 2003). En esta modalidad prima la informalidad en la relación laboral y en general se contrata a conocidos, familiares, o vecinos; y existe un esfuerzo por parte de los contratistas para retener a los ‘mejores trabajadores’ de una zafra a la otra. Estos mecanismos de selección llevan a que predomine la ausencia de un contrato formal de trabajo y por tanto el no registro de los trabajadores (Fernández, 2010b).

Las condiciones laborales precarias, además de su fuerte persistencia en el tiempo, están extremadamente naturalizadas. La falta de organización colectiva en reclamo de sus derechos, que se arrastra de la vieja situación de exclusión ciudadana que han tenido en particular los asalariados de la ganadería, ha hecho que en este sector sea donde hay más dificultades para el reconocimiento de sus derechos y el cumplimiento de la normativa laboral. El franco retroceso de la actividad lanera en el país y la falta de iniciativa de las empresas que utilizan estos servicios para introducir cambios en esta modalidad de intermediación, hacen pensar que el mercado de empleo en ese sector no está sufriendo mayores alteraciones, a diferencia de los otros sectores analizados en este artículo.

Intermediación laboral en la forestación

La intermediación de mano de obra vinculada a la *forestación* se ha transformado en una de las actividades más importantes del agro uruguayo siguiendo la expansión que ha tenido el sector en las últimas décadas. Si bien la intermediación tradicionalmente fue la forma de resolver la demanda de mano de obra en la forestación, sus formas han variado a medida que el crecimiento de la superficie plantada para la producción de pulpa de celulosa permitió introducir la mecanización de los procesos de cosecha. En este marco, predominaba un segmento de contratistas que se caracterizaba por ser principalmente intermediario de mano de obra para el desmonte manual o semi-mecánico, que contrataba y organizaban cuadrillas de entre 25 y 30 trabajadores y los instalaba para vivir en el campo por meses hasta terminar el trabajo.

Pero hoy están siendo sustituidos paulatinamente por vendedores de servicios que realizan ese mismo trabajo de corte totalmente mecanizado, utilizando maquinaria con tecnología de última generación y de alto costo, y que sólo necesitan unos pocos trabajadores para cumplir esa función en unos días. Sin embargo, por múltiples razones, esta mecanización solo se ha expandido parcialmente en las tareas de cosecha y muy poco en las actividades de siembra, las que son todavía básicamente manuales, por lo que este rubro mantiene una fuerte demanda de mano de obra (Riella y Mascheroni, 2009). La estructura de la demanda en el sector produjo una fuerte diferenciación y heterogeneidad interna de los agentes de intermediación, encontrándose desde contratistas que organizan el trabajo de unos pocos trabajadores con una muy baja incorporación de maquinaria; hasta contratistas que reclutan un importante contingente de trabajadores y poseen modernas máquinas de gran valor (Fernández, 2010b).

Los contratistas de gran porte organizan su trabajo reservándose para ellos las funciones gerenciales vinculadas a la relación con las empresas forestales que contrata sus servicios, se encargan de los aspectos administrativos y contables de la contratación de los trabajadores y por otra parte cuentan con un reducido número de técnicos y capataces a los que delegan las funciones de organización y control de los trabajadores. Esta división de tareas desaparece a medida que disminuye el tamaño de los contratistas: los más pequeños son sus propios capataces, desarrollan mínimas funciones de administración y gestión y en algunos casos las delegan a un gestor (Fernández 2012b).

El segmento de los contratistas mayores concentra cada vez más actividades y trabajadores a influjo de las grandes empresas forestales multinacionales —que son las que pertenecen a las plantas de celulosa instaladas en el país— ya que ellas buscan también reducir el número de contratistas para poder centralizar e imponer mejor sus formas de organización del trabajo, cosa que hoy se les hace muy difícil y costoso dada la cantidad y heterogeneidad de los contratistas que trabajan para ellas. Para darnos una idea de esta situación, un estudio en una de las principales empresas forestales del país encuentra que la misma utilizaba más de 160 contratistas y su objetivo era reducir este número y concentrar el trabajo en una docena de ellos para coordinar mejor y exigir mayores niveles de productividad y calidad (Riella y Mascheroni, 2009).

La actual dinámica de fuerte diferenciación y heterogeneidad entre los contratistas lleva a que las condiciones de empleo y trabajo que ofrecen sean muy variables. Los más capitalizados ejercen un mayor control y disciplina, que va acompañado de una mayor formalización

Por múltiples razones, esta mecanización solo se ha expandido parcialmente en las tareas de cosecha y muy poco en las actividades de siembra, las que son todavía básicamente manuales, por lo que este rubro mantiene una fuerte demanda de mano de obra (Riella y Mascheroni, 2009).



del empleo. En cambio, en las empresas de mediano y pequeño porte el disciplinamiento y el control es menor, pero no todo el empleo y las remuneraciones están formalizados. El rasgo general para todas estas empresas es el pago a destajo, que enfrenta a los trabajadores a un sistema de incentivos muy extenuante, dadas las condiciones ambientales en la que debe obtenerse dicho rendimiento diario. Las jornadas laborales en general son de 8 horas diarias, pero en la etapa de cosecha se suelen realizar jornadas más extensas y no se contemplan días de descanso en la semana. En la etapa silvícola estas condiciones tienden a mejorar y es más común encontrar que los contratistas otorgan días prefijados de descanso semanal y hacen cumplir las 8 horas, con media hora de descanso a la mitad de la jornada (Riella y Mascheroni, 2009).

Puesto que en este rubro los requerimientos de mano de obra son básicamente en el momento de la plantación y luego años después en el momento de la tala, los contratistas buscan anualizar sus actividades encadenando distintos establecimientos forestales, por lo que necesitan trabajadores casi en forma permanente. El perfil de los trabajadores que reclutan varía en función de las actividades. En la cosecha son mayoritariamente hombres, pero en la silvicultura las mujeres comienzan a tener mayor representación y además son más jóvenes y más educadas que los varones.

En ambas etapas el perfil es marcadamente urbano. En la mayoría de los casos prefieren usar fuerza de trabajo de la localidad en que deben trabajar y encargarse sólo del traslado diario a los montes. Pero en los casos de trabajadores de confianza con cierta capacitación, o cuando hay escasez de mano de obra en la localidades cercanas, el contratista sí traslada a los trabajadores proporcionándoles alojamiento y alimentación durante lo que dura el contrato en esa localidad. Este contingente representa al menos una cuarta parte de los trabajadores totales que utilizan los contratistas e implica para ellos una fuerte movilidad territorial durante todo el año, aunque les garantiza un trabajo con mayor estabilidad (Riella y Mascheroni, 2009; Fernández, 2012).

En cuanto a la acción colectiva, la actividad sindical se organiza por rama, por lo que los trabajadores de la industria de la madera dan cierto respaldo a su organización que les permite mantener un pequeño núcleo de acción sindical y ejercer formalmente la representación en los Consejos de Salarios (Mascheroni, 2011). Sin embargo, no se han logrado establecer organizaciones de base entre los trabajadores vinculados a los contratistas y tampoco se han registrado conflictos importantes en la última década.

Intermediación laboral en la fruticultura de exportación

La otra modalidad de intermediación tiene lugar en las producciones de *frutas para la exportación* vinculadas a las cadenas globales de comercialización de alimentos frescos, en la región noroeste del país, donde se concentra la mayor cantidad de este tipo de producción. Las principales variedades con este destino son los cítricos y los arándanos, donde

las investigaciones realizadas sobre estos mercados de empleo muestran que las grandes empresas combinan una moderna y sofisticada tecnología para la producción y empaque de la fruta, con el uso de gran cantidad de mano de obra temporal y poco calificada (Riella y Tubío, 2001; Riella, Tubío y Lombardo, 2013; Ezquerro, 2014). Dada la alta demanda de trabajadores y la fuerte estacionalidad, las empresas recurren cada vez más a contratistas para poder tener un flujo constante de trabajadores que les permita cubrir su demanda en tiempo y forma.

Si bien siempre existieron pequeños ‘enganchadores’ que suministraban mano de obra a las empresas, antes las mismas no tercerizaban las actividades y los trabajadores reclutados eran contratados directamente por ellas durante la zafra y quedaban bajo sus mandos medios (Mascheroni, 2001). Pero esa situación va cambiando a partir de la década del 90, y con la llegada de las plantaciones de arándanos en los 2000 se comienzan a generalizar los servicios de intermediación que incluyen la gestión y organización de las actividades productivas (Riella, Tubío y Lombardo, 2013).

En la última década las grandes plantaciones empiezan a incorporar estos servicios y surgen agentes de intermediación de diferente tamaño y grado de formalización. Las funciones que hoy cumplen estos intermediarios incluyen, además del suministro de mano de obra que trabajará a su cargo, la organización del trabajo en el campo y la responsabilidad por la productividad y la calidad de la producción que se cosecha, cumpliendo estrictamente con los tiempos establecidos por la empresa. El ‘empresario contratista’, debe coordinar y supervisar a sus capataces para lograr estos objetivos, realizar la articulación logística y de transporte de las cuadrilla, y sobre todo poseer la capacidad de gestión y administración para formalizar la contratación, registro y pago a varias centenas de trabajadores. Estas formas de trabajo han ido especializando la función del contratista y también han impulsando un proceso de concentración haciendo crecer el volumen de fuerza de trabajo que manejan algunos pocos de ellos.

Estos empresarios contratistas utilizan enganchadores para poder alcanzar los volúmenes de mano de obra solicitados por las empresas en los meses de zafra, los que luego trabajan para él como capataces de las cuadrillas. Los enganchadores están repartidos en distintas localidades y pueblos dispersos por la región, conformando una red territorial cada vez más amplia y compleja de captación que le permite al contratista lograr mayor eficacia para reclutar trabajadores dispuestos a realizar las tareas en las condiciones de empleo que ellos ofrecen.

La función del enganchador/capataz es clave para comprender esta modalidad de intermediación. Esta figura, además de reclutar a los trabajadores para formar la cuadrilla, realiza la organización y control cotidiano de los trabajadores en el campo y hacer cumplir las órdenes y metas de producción que les da su contratista, el cual las recibe de los técnicos de la empresa contratante (Riella, Tubío y Lombardo, 2013). Para que esta cadena de mando efectivamente se cumpla es fundamental el conocimiento personal que el enganchador/ca-

patas tiene de cada uno de sus trabajadores, lo que le permite ejercer un sistema de presión sobre ellos para lograr que se esfuercen al máximo y realizar el trabajo exactamente cómo lo requieren las demandas y exigencias de las empresas contratantes.

Un efecto importante de la estructuración del mercado de empleo es la alta movilidad diaria de los trabajadores. El sistema de reclutamiento en poblados distantes hace que se necesiten largos traslados para llegar al lugar donde se realiza la cosecha. En algunos

casos, especialmente en el arándano, estos pueden llegar a ser de cuatro horas diarias entre ida y vuelta, incrementando sustantivamente la jornada diaria de trabajo. Este excesivo tiempo de traslado aparece como un problema “oculto” y ni los contratistas ni las empresas se hacen responsables por los perjuicios que les ocasionan a los trabajadores (Riella, Tubío y Lombardo, 2013).

El sistema de reclutamiento en poblados distantes hace que se necesiten largos traslados para llegar al lugar donde se realiza la cosecha.



Las condiciones de empleo que ofrecen los contratistas mayores cumplen con la normativa laboral en cuanto al registro de los trabajadores, el respeto de jornadas de ocho horas, media hora de descanso y el pago de los salarios mínimos. Esta forma de relaciones

laborales formalizadas, que se está extendiendo a raíz del actual marco jurídico, llevó a modificar la organización del trabajo de los contratistas quienes están generando nuevos mecanismos para aumentar la productividad de los trabajadores mediante un riguroso control de la jornada de trabajo y una mayor disciplina en el cumplimiento de los procedimientos técnicos. Dicha racionalización genera una organización industrial del trabajo agrario, que deriva en una mayor extracción de excedente por hora trabajada, que seguramente compensa los costos que tiene la formalización de esos empleos para el contratista.

Pero esta “modernización” en la organización del trabajo y el cumplimiento de la legislación vigente convive con las viejas formas de pago a “destajo”, que ahora se han vuelto más exigentes y controladas que antes. En este sentido, algunos contratistas han creado una nueva forma de contrato basado en el pago de un jornal con una producción obligatoria, al que se le suman además premios por productividad, dando como resultado un pago por destajo encubierto (Ezquerria, 2014). El perfil de estos trabajadores es básicamente urbano, provienen tanto de las ciudades mayores como de pueblos a lo largo de toda la región noroeste del país. En este sector se produce una feminización importante de la fuerza de trabajo, principalmente en el arándano donde en la época de la cosecha se incorporan estudiantes y amas de casa que se dedican sólo a esta zafra (Mascheroni, 2001; Riella y Mascheroni, 2015).

Respecto a la organización colectiva, estos trabajadores han tenido esporádicamente alguna acción sindical en el pasado. Actualmente, su actividad está vinculada principalmente a los trabajadores permanentes de las empresas, pero no logran avanzar entre la

mayoría de los trabajadores que están bajo el control de los contratistas. En esta modalidad de intermediación, los contratistas juegan un papel central en la re-configuración del mercado de empleo y del avance de la *taylorización* del trabajo rural, posibilitando las nuevas formas de organización de la producción y de flexibilidad que están imponiendo las empresas exportadoras de frutas para cumplir las exigencias de las cadenas de distribución global de alimentos frescos.

Conclusiones

A partir de los estudios relevados es posible realizar algunas consideraciones relevantes sobre la intermediación laboral en el país. De acuerdo a la evidencia, se confirma que las formas de intermediación se han expandido y adaptado a las nuevas tecnologías para reducir sus costos y los de las empresas contratantes. Este proceso de expansión se da concomitantemente al aumento del peso de las grandes empresas en la producción agraria nacional y la creciente asalarización de la población económicamente activa.

En particular este artículo buscó analizar las modalidades de intermediación laboral más relevantes del mercado de empleo rural uruguayo en cuatro subsectores agrarios, como son la agricultura, la esquila, la forestación y la producción de frutas para la exportación, poniendo de manifiesto las diversas formas de intermediación laboral y las implicancias que ello tiene para la organización del trabajo y las condiciones de empleo para cada sector. De la lectura comparada de estos casos se desprenden algunas características comunes a estas modalidades de intermediación, más allá de las diferencias productivas de cada uno de los rubros.

En primer lugar se destaca el aumento de las funciones desarrolladas por los intermediarios. Los contratistas adquieren un rol central de resolver los problemas de reclutamiento de la fuerza de trabajo lo que les permite a las empresas minimizar los riesgos y complejidades que se generan en el manejo de mano de obra zafra y disminuir sus responsabilidades laborales como empleadores directos. A partir de esta función principal, progresivamente avanzan en el proceso productivo y hoy se ocupan cada vez más de ofrecer servicios de maquinaria, gestión, organización del trabajo y logística, transformándose en empresas de servicios para el agro.

Esto posibilitó una amplia tercerización en varias fases de los procesos productivos, que eran en buena parte antiguas funciones centrales de las empresas agrarias, lo que muestra cómo el modo actual de desarrollo capitalista en el sector presenta características de flexibilización inéditas para la producción agraria del país. Es por estas razones, como lo sostienen varios autores para cada caso reseñado, que estas modalidades adquieren un carácter estructural para hacer posible el actual desarrollo empresarial a la escala que hoy conocemos en el agro (Carámbula et al, 2013; Fernández, 2010a; Riella y Mascheroni, 2015).

Una segunda constatación es que la demanda creciente de servicios de intermediación hace que se cree un mercado de agentes de intermediación que impulsa una fuerte diferenciación y heterogeneidad entre los distintos sujetos que cumplen este papel. Como se mostró, en todos los rubros analizados existen distintos estratos de agentes: convive un estrato de grandes contratistas que se rigen estrictamente con una lógica empresarial de las agencias de intermediación de recursos humanos y de venta de servicios a terceras empresas, y por el otro extremo aparece un estrato de pequeños intermediarios que se maneja con pocos trabajadores y en condiciones de mayor informalidad.

Una tercera dimensión observada es la tendencia a la formalización de los trabajadores, ya que los contratistas se van adecuando a los nuevos marcos legales en las relaciones laborales rurales del país. Pero la fuerte competencia y diferenciación entre contratistas provoca que en el segmento de menor capitalización exista más incumplimiento de los marcos legales, en muchos casos en complicidad con los empresarios agropecuarios que para bajar los costos de su empresa contratan estos servicios. Un cuarto aspecto que se visualiza es que en algunos casos, las empresas brindan estabilidad en el empleo a sus trabajadores, articulando una cosecha con otra o una actividad distinta dentro del mismo rubro, generando así posibilidades de tener ciclos de empleo más extendidos en el año para los trabajadores, sobre todo para los que tiene más competencias en sus tareas.

En quinto lugar, se observa que se ha producido un aumento de la movilidad de los trabajadores debido a que las diferentes modalidades de intermediación laboral han ido ampliando las zonas de influencia para el reclutamiento de mano de obra. Esto está implicando, desde largos trayectos diarios que en algunos casos pueden a insumir casi media jornada adicional a las de trabajo propiamente dicha, al traslado durante meses hacia otras localidades.

En sexto lugar, se constató la intensificación del trabajo que producen las formas de intermediación, intensificación que se constituye en la característica esencial que une estas modalidades. Esta capacidad de generar formas de mayor explotación del trabajo es lo que hace a los intermediarios obtener sus ganancias y competir con el resto ofreciendo un precio aceptable para las empresas a las que venden sus servicios. Esto los ha convertido en especialistas en el uso de diversos medios de control social de los trabajadores, para mantener y profundizar las prácticas y los dispositivos de disciplinamiento, que van desde la selectividad en el reclutamiento hasta las severas formas de control durante la jornada de trabajo, y que muchas veces avanza sobre las horas de descanso y recreación cuando existen campamentos u hogares colectivos transitorios durante la zafra.

En este proceso, también se le van introduciendo a los trabajadores ciertos valores y códigos culturales incorporados en el concepto de calidad que usan las empresas para sus productos, vinculados a la higiene, el cuidado del ambiente, la salud, la prevención de accidentes, entre otros, los que van permeando la percepción de los trabajadores, logrando un mayor grado de consentimiento de las formas de trabajo que ellos establecen (Lara y Sánchez, 2015). Dadas las características de proximidad que hay entre los trabajadores con

los contratistas o sus representantes, estos valores son utilizados para estimular el rendimiento, naturalizando esta forma de trabajo y los dispositivos de control. Es en este aspecto que a nuestro juicio los contratistas están jugando un papel central en la construcción de un nuevo jornalero rural con mayores grados de autodisciplinamiento y aceptación de esa organización del trabajo rural.

Finalmente, otra consecuencia directa de la intermediación vinculada a lo anterior, es la profundización de las ya muy limitadas capacidades de los trabajadores rurales para su organización sindical. Si bien la intermediación y tercerización siempre llevan implícita esta limitante para los trabajadores, en el medio rural esto se hace más evidente y nos pone ante un paradoja histórica: en el momento que se da el mayor proceso de reconocimiento de sus derechos sindicales –tanto por el gobierno y a ‘regañadientes’ por las propias patronales– dado que se impuso un ámbito de negociación colectiva de los salarios y las condiciones de trabajo, en ese mismo periodo es que se expanden con más vigor estas modalidades de tercerización, inhibiendo las posibilidades para una sindicalización por empresa, desdibujando las relaciones entre el capital y el trabajo en el medio rural, muy invisibilidades por décadas, y dificultando objetivamente las luchas reivindicativas de los jornaleros y asalariados zafrales. De hecho, no hay registro de conflictos colectivos importantes en toda esta década, vinculados a estas formas de intermediación.

Cabe señalar que las características y regularidades que hemos hallado en las modalidades de intermediación en los rubros analizados permiten afirmar que en ellos se cumplen en líneas generales las principales tendencias que se han registrado en los estudios sobre este fenómeno en el continente por los autores ya mencionados. Con este trabajo se buscó contribuir a una mirada de conjunto sobre realidad actual de la intermediación laboral en el campo uruguayo poniendo de relevancia algunos elementos que se están generalizando en la relaciones labores para poder considerarlos a la hora de la elaboración de las políticas públicas dirigidas a estos mercados de empleo. Es de destacar que hay ciertas características y tendencias positivas en las modalidades de intermediación como la formalización y la posibilidad de ampliar el tiempo de ocupación de los trabajadores a lo largo del año.

Pero también emerge como un aspecto crucial de la intermediación, el papel que tienen estos agentes en la perpetuación de las condiciones de empleo precarias en el campo y la sobreexplotación de los trabajadores, mediante la implementación de nuevos mecanismos de intensificación del trabajo, la generalización del pago a ‘destajo’, y la disuasión de conflictos laborales y la limitación de la organización colectiva de los trabajadores. No hay que olvidar que mejorar la calidad de estos empleos zafrales en el agro es un beneficio directo para los estratos más humildes de nuestra sociedad, los que más carencias presentan para ejercer sus derechos y los que cuentan con menos recursos para salir de esa situación.

Bibliografía

- Carámbula, Matías, Soledad Figueredo y Mariela Bianco (2013). “Resolviendo las necesidades del capital del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas”. *Revista de Ciencias Sociales*, No. 32, Vol. 26, pp. 35-52.
- Ezquerro, Pablo (2014). “Los mecanismos de selección y disciplinamiento de la mano de obra rural: el caso del citrus en Salto”. Disertación de Licenciatura, Universidad de la República, Uruguay.
- Fernández, Emilio (2010a). *El maquinista de esquila, ¿empresa u oficio? La tercerización laboral en el medio rural*. Montevideo: Fagro, UdelaR – CSIC.
- Fernández, Emilio (2010b). “El contratista rural: la tercerización laboral en la agropecuaria uruguaya”. Ponencia presentada al VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, noviembre, 15-19, Porto de Galinhas, Brasil.
- Fernández, Emilio (2012). “Tercerización laboral en el Uruguay: el contratista rural”. Disertación de Maestría, Universidad de la República, Uruguay.
- Fernández, Emilio y Piñeiro, Diego (2013). “Tercerización laboral en el Uruguay: estudio comparado de contratistas de trabajo y de maquinaria en el medio rural”. *Revista Agrociencia Uruguay*, No. 2. Vol. 17, pp. 141-149.
- Figueredo, Soledad y Bianco, Mariela (2014). “Organización del trabajo agrícola en el contexto de agriculturización en dos territorios uruguayos”. *Revista Interuniversitaria Pampa*, No. 10, pp. 173-192.
- Figueredo, Soledad. (2012). “Intermediación laboral y organización del trabajo en el contexto de expansión agrícola uruguayo”. Disertación de Maestría, Universidad de la República, Uruguay.
- Lara, Sara (2006). “El trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina”. En *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, pp. 323-343, Enrique De la Garza, coordinador. México: Anthropos Editorial.
- Lara, Sara y Kim Sánchez (2015). “En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mes en México”. En: *Asalariados Rurales en América Latina*, pp. 73-94, Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Montevideo: CLACSO. DS-FCS-UdelaR. Doble Clic Editoras.
- Mascheroni, Paola (2011). *Democracia y ciudadanía en el campo: los primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay*. Montevideo: Departamento de Sociología-FCS-UdelaR.
- Ortiz, Sutti y Susana Aparicio (2006). “Contracts, control and contestation: the harvest of lemon for export”. *The journal of peasant studies*, No. 2, Vol. 33, pp. 161-188.
- Neiman, Guillermo (2010). “Los estudios para el trabajo agrario en la última década: una versión para el caso argentino”. *Mundo Agrario*, No. 20, Vol. 10, pp. 1-19.
- Piñeiro, Diego (2003). *Trabajadores de la Esquila Pasado y Presente de un oficio rural. Secretariado Uruguayo de la Lana*. Montevideo: DS-FCS, FAgro. CSIC. UdelaR.

- Piñeiro, Diego (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: DS-FCS, FAgro. CSIC. UdelaR.
- Quaranta, Germán y Francisco Fabio (2011). “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”. *Región y Sociedad*, No. 51, Vol. XXIII, pp.193-225.
- Riella, Alberto y Paola Mascheroni (2009). *Explorando la calidad del empleo en la forestación: un estudio de caso*. Montevideo: DS-FCS-UdelaR.
- Riella, Alberto y Paola Mascheroni (2015). “Transformaciones agrarias y cambios recientes en los mercados de empleo rural en Uruguay”. En *Asalariados Rurales en América Latina*, pp. 237-262, Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Montevideo: CLACSO. DS-FCS-UdelaR. Doble Clic Editoras.
- Riella, Alberto y Mauricio Tubío (2001). “Los trabajadores zafrales en el agro uruguayo: el caso de los cosecheros en la citricultura”. En *Transformaciones agrarias y empleo rural*, pp. Alberto Riella y Mauricio Tubío, compiladores. Montevideo: UER. DS-FCS-UdelaR.
- Riella, Alberto, Mauricio Tubío y Rosario Lombardo (2013). “Cadenas globales y trabajo rural la producción de arándanos en Uruguay”. *Revista de Ciencias Sociales*, No. 32, Vol. 26, pp. 113-132.
- Sánchez Saldaña, Kim (2006). *Los capitanes de Tenextepango. Un estudio sobre intermediación cultural*. México: Editorial Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Sánchez Saldaña, Kim (2012). “Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola”. *Política y Sociedad*, No. 1, Vol. 49, pp. 73-88.

As distintas faces da intermediação entre capital e trabalho rural no Brasil

The different faces of mediation between capital and rural work in Brazil

Maria Aparecida de Moraes Silva* y Beatriz Medeiros de Melo**

Fecha de recepción: 16 de diciembre de 2015

Fecha de aceptación: 26 de marzo de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2158>

Resumen

En las últimas décadas, Brasil se ha establecido como el mayor productor mundial *decommodities* (soja, azúcar, maíz, carne, café) y minerales (hierro, oro, plata, aluminio, entre otros). Para esta gran producción, el capital se ha beneficiado de la movilidad laboral en los diferentes niveles-local, regional, nacional e internacional. Históricamente, existen profundas diferencias económicas y sociales entre las regiones. Así, desde hace décadas, vemos los imágenes de miles de migrantes de los estados del noreste y el norte de Minas Gerais, para trabajar en las plantaciones de caña de azúcar, café, naranja, así como la construcción en el centro sur, en la silvicultura, minerales y productos relacionados con la ganadería en el norte y centro del país. En este escenario, los objetivos de este artículo se destinan: A) el análisis de las formas de mediación entre el trabajo y el capital, teniendo en cuenta dos realidades: la existencia del trabajo forzoso, según la interpretación de los datos cuantitativos recogidos por el Ministerio de Trabajo y CPT; el trabajo asalariado en las plantaciones de caña de azúcar del estado de Sao Paulo. B) Análisis de la agencia del Estado en cuanto a la producción de normas jurídicas acerca de una normativa *El Compromiso Nacional* sobre el trabajo en la caña de azúcar. Nuestro intento es que estos apuntes traigan contribuciones para las intervenciones del Ministerio Público del Trabajo en el sentido de ejecutar las normativas laborales eliminando las prácticas del trabajo forzoso y las formas degradantes existentes en el campo brasileño.

Palabras clave: trabajo rural; formas de mediación; trabajo forzoso; Brasil.

Abstract

In recent decades, Brazil has established itself as the world's largest producer of commodities (soy, sugar, corn, meat, coffee) and minerals (iron, gold, silver, aluminum, etc.). For this great production, capital has benefited from labor mobility at different levels – local, regional, national and international. Historically, there are deep economic and social disparities between regions. Thus, for decades, we see the images of thousands of migrants from the states of the northeast and northern Minas Gerais, to work on the plantations of sugar cane, coffee, orange and construction in south central, in the forestry, minerals and products related to livestock in the north and center of the country. In this scenario, the objectives of this article are intended: A) the analysis of the forms of mediation between labor and capital, taking into account two realities: the existence of forced labor, according to the interpretation of the quantitative data collected by the Ministry of Labour and CPT; wage labor in sugar cane plantations in the state of Sao Paulo. B) Analysis of the State agency regarding the production of legal rules about *The National Compromisso* regulations on work in sugar cane. Our intent is that these notes bring contributions for interventions Public Ministry of Labour in the sense of running labor regulations eliminating the practices of forced labor and degrading forms existing in the Brazilian countryside.

Key words: rural work; forms of mediation; forced labor; Brazil.

* Professora visitante sênior (CAPES) do curso de pós-graduação em Sociologia/Universidade Federal de São Carlos/ São Paulo/Brasil. Pesquisadora do CNPq. maria_moraes@terra.com.br

** Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos. Professora e pesquisadora do Ensino Superior. mmelobeatriz@gmail.com

Introduzindo o tema

O bjetivamos neste artigo analisar as distintas formas de intermediação entre capital e trabalho rural no Brasil, levando-se em conta duas realidades concretas. A primeira delas diz respeito às formas de exploração do trabalho identificadas como análogas à escravidão, a partir dos dados levantados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) e também pela CPT (Comissão Pastoral da Terra)¹. A segunda se reporta

Consideramos que a intermediação resulta do processo de mobilidade do capital e do trabalho. A permanência/reprodução das desigualdades regionais é a matriz necessária para fomentar o mercado de trabalho migratório.



ao trabalho assalariado nas plantações de cana de açúcar no estado de São Paulo. Intentamos também tecer algumas reflexões sobre a agência do Estado no que diz respeito a este mercado de trabalho, sob a ótica da regulamentação e, muitas vezes, da omissão em relação ao cumprimento das normas trabalhistas. Consideramos que a agência do Estado inclui a presença e a omissão como parte da lógica de defender os interesses dos grandes capitais produtores de *commodities*, destinadas ao mercado global. Portanto, o Estado é considerado parte integrante da acumulação destes capitais.

De antemão, consideramos que a intermediação resulta do processo de mobilidade do capital e do trabalho. A permanência/reprodução das desigualdades

regionais é a matriz necessária para fomentar o mercado de trabalho migratório. Assim, todos os anos, milhares de pessoas partem dos estados do Nordeste e do norte de Minas Gerais e se dirigem ao centro sul –plantações de cana, laranja, café, soja etc–, ou aos estados do centro oeste e norte do país –desmatamento, plantio de pastagens, *juquira*², produção de carvão, plantações de dendê, extração de ervas e mineradoras–.

De antemão, cabe ressaltar que estes deslocamentos não são apenas no espaço geográfico e nem se reportam simplesmente aos deslocamentos de regiões pobres para as ricas. O intento neste texto é compreender a dialética da mobilidade do capital e a do trabalho e o estado como parte integrante deste processo. A fim de dar conta desses objetivos, o presente texto está estruturado da seguinte forma:

1 A CPT publica todos os anos *Os Conflitos no Campo*, importante documento analítico sobre as condições de trabalho, expropriação, trabalho escravo, conflitos, populações tradicionais, direitos etc. Estas publicações são encontradas no site: <http://www.cptnacional.org.br/index.php/downloads/viewcategory/43-conflitos-no-campo-brasil-publicacao>. Há também farta documentação colhida pela ONG Repórter Brasil: <http://reporterbrasil.org.br/trabalho-escravo/>

2 O trabalho na *juquira* corresponde à retirada do mato, necessária para a formação de pastagens para o gado.

Revisão de literatura

Vários autores marxistas (Luxemburgo (1967), Meillassoux (1976), Harvey (2004), Gaudemar (1977), Vainer (1984), dentre outros) já demonstraram que o modo de produção capitalista para garantir os níveis desejados de acumulação necessita ampliar cada vez mais suas fronteiras. Logo, a mobilidade do capital é inerente à sua história. Rosa Luxemburgo (1967) foi a primeira a chamar a atenção para os limites da tese marxiana sobre a acumulação. Para esta autora, o capitalismo necessita expandir-se para os espaços não capitalistas, não apenas para a garantia de recursos naturais como também de recursos humanos. Assim, ela refletiu sobre o imperialismo no século XIX e início do XX em diversas partes do mundo. Ademais das guerras, os genocídios, a violência acompanharam este processo histórico.

Um pouco mais tarde, Meillassoux (1976), ao debruçar-se sobre o capitalismo francês no pós-segunda guerra mundial, concluiu que as unidades domésticas dos países africanos eram as responsáveis pela produção de força de trabalho imigrante na França. Neste sentido, as vantagens econômicas para as empresas eram muitas, em razão do imigrante ser considerado uma mão de obra mais barata e também devido ao fato destes capitais não assumirem os custos da reprodução social dos trabalhadores, tendo em vista que estes espaços sociais estavam situados fora de suas fronteiras. Portanto, o rebaixamento do valor da força de trabalho imigrante era o fator determinante do aumento dos ganhos dos capitalistas.

Harvey (2004) afirma que todas as manifestações históricas da acumulação primitiva estudadas por Marx estão vivas nos dias de hoje. Pelo fato de parecer estranho qualificar de “primitivo” ou “original” algo que continua ocorrendo, o autor cunha o conceito de acumulação por espoliação (p. 120 e ss). Vale dizer que ademais do processo de expropriação dos camponeses, a apropriação de terras públicas, além dos recursos naturais de uso comum, que fazem parte das chamadas condições objetivas e estruturais, o autor enfatiza a espoliação das condições subjetivas, como as relações primárias, de parentesco, vizinhança, hábitos de pensamento, crenças, relações de gênero etc. “Em suma, a acumulação primitiva envolve a apropriação e a cooptação de realizações culturais e sociais preexistentes, bem como o confronto e a supressão” (Harvey, 2004: 122). Trata-se, assim de um processo que diz respeito não apenas ao ter, como também ao ser social que sofre o processo de espoliação.

Outro autor que traz excelentes contribuições acerca da mobilidade do capital e do trabalho é Gaudemar (1977). Ao discorrer sobre alguns conceitos chaves da teoria marxiana, como mais valia absoluta e relativa, produtividade do trabalho, o autor levanta a questão sobre a natureza da força de trabalho que se presta ao uso extensivo ou intensivo.

Como designar tal qualidade? Esta qualidade é precisamente aquilo que eu designo como mobilidade do trabalho (...). (Há) um imenso campo pouco trabalhado, da análise do uso do trabalho e, portanto, do uso dos corpos dos homens pelo capital (Gaudemar, 1977: 15-16)

(...). Com a “mobilidade” do trabalho manifesta-se sempre o modo como os homens submetem o seu comportamento às exigências do crescimento capitalista. Toda a estratégia capitalista de mobilidade é igualmente estratégia de mobilidade forçada (Gaudemar, 1977: 17).

Os dados empíricos mobilizados pelo autor se reportam aos trabalhadores imigrados na França nos anos 1960 e 1970. Segundo ele, os imigrados possuem fraca qualificação profissional e um estatuto político inferiorizante, o que traz vantagens para o capital. Ademais, podem ser devolvidos aos espaços de origem, dado que não possuem os mesmos direitos dos demais trabalhadores, sem custos. Assim sendo, produzem-se duas lógicas, em meu entendimento, advindas das reflexões de Gaudemar: a mobilidade atrelada à imobilidade. O mesmo processo que engendra a mobilidade pode, segundo as circunstâncias históricas da reprodução do capital, engendrar a imobilidade dos mesmos sujeitos. Por outro lado, há também as predefinições de quem é mobilizado e quem não é. No caso dos assalariados canavieiros no estado de São Paulo, como será descrito mais adiante, as mulheres (em sua maioria), os velhos, os doentes, as crianças não migram. Apenas os jovens dotados de energia para o trabalho duro do corte da cana. Os marcadores subjetivos – sexo, idade, condição física – definem quem fica e quem parte.

Outra contribuição importante deste autor se reporta aos conceitos de liberdade positiva e liberdade negativa. Para ele, o direito de ir e vir, garantido pelas normas burguesas, é a liberdade positiva, e a mercadoria força de trabalho pertence ao trabalhador que pode dela dispor, segundo sua vontade.

A liberdade negativa: o trabalhador não tem diante de si outra hipótese que não seja vender ou não a sua força de trabalho; não tem mais nada para vender, e na prática, ou vende a sua força de trabalho para viver, ou não a vende e morre(...). A mobilidade da força de trabalho é assim introduzida, em primeiro lugar, como a condição de exercício da sua “liberdade” de se deixar sujeitar ao capital, de se tornar a mercadoria cujo consumo criará o valor e assim produzirá o capital (Gaudemar, 1977: 190).

Para Vainer (1984), a mobilidade migratória implica no processo de desespecialização do trabalhador, ou seja, são os referenciais do espaço social que sofrem alterações ou até mesmo são destruídos, no caso da violência que acompanha a expropriação. De todo modo, o autor conclui que a mobilidade migratória é essencial para garantir a subordinação do trabalho ao capital (Vainer, 1984: 35). No entanto, ressalta que este processo de desespecialização envolve destruição/reconstrução do espaço capitalista e de seus vários *loci*, algo que o discurso naturalizante do capital como algo absoluto que encontra uma força de trabalho incapaz de resistência esconde. Ressalta ainda a importância do estado neste processo. No entendimento do autor, espaço envolve as morfologias materiais, as representações espaciais, as articulações entre os vários espaços do espaço capitalista, as dinâmicas regionais etc (Vainer, 1984: 38).

Mediação entre capital e trabalho no Brasil

Ainda que breves, as reflexões teóricas de autores marxistas fornecem as chaves para as interpretações das formas de intermediação nos dois casos empíricos propostos para a análise deste texto. Em vários países, inclusive no Brasil, há um debate sobre o conceito de trabalho escravo tanto do ponto de vista da academia, quanto da área jurídica. No tocante a esta última, a definição no Brasil baseia-se no conceito de trabalho forçado e trabalho degradante.

Como definir trabalho em condições degradantes? Degradante, adjetivo do verbo degradar (...) significa privar de dignidades ou encargos, estragar, deteriorar; rebaixar. Trabalho degradante é, pois, aquele que priva o trabalhador de dignidade, que o rebaixa e o prejudica, a ponto, inclusive, de estragar, deteriorar sua saúde. Observe-se que mais uma vez o princípio da dignidade serve como marco diferencial de situações fáticas. Um trabalho penoso que implique certo sacrifício, por exemplo, não será considerado degradante se os direitos trabalhistas de quem o prestar estiverem preservados e as condições adversas, devidamente mitigadas/compensadas com equipamentos de proteção/pagamento de adicionais devidos. Por outro lado, será degradante aquele que tiver péssimas condições de trabalho e remuneração incompatível, falta de garantias mínimas de saúde e segurança; limitação na alimentação e moradia. Enfim, aquele que explora a necessidade e a miséria do trabalhador. Aquele que o faz submeter-se a condições indignas. É o respeito à pessoa humana e à sua dignidade que, se não observados, caracterizam trabalho em condições degradantes. Daqui já se pode tecer uma comparação entre o trabalho forçado, conforme previsto na Convenção 29 da OIT e o trabalho degradante. O primeiro é aquele obrigatório e sujeito à pena, mas que até sua supressão total terá de respeitar a dignidade daquele de quem é exigido. O segundo pode ter causa justificadora e não ser forçado, mas sua ilegitimidade advém das condições de prestação em desrespeito à dignidade de quem o executa. Trabalho forçado é, pois, uma categoria ampla, que envolve diversas modalidades de trabalho involuntário, inclusive o escravo (A lei n. 10.803/2003 e a nova definição de trabalho escravo. Diferenças entre trabalho escravo, forçado e degradante. Revista do Ministério Público do Trabalho n. 29, março/2005. São Paulo: LTr, 2005, p. 81/82) (grifos nossos).

Nesta citação, destacam-se a falta de liberdade, a coerção e a dignidade dentro da regulamentação legal. Nos limites deste texto, não é possível adentrar o debate acadêmico e nem o histórico do conceito de trabalho escravo³. No meio acadêmico brasileiro o conceito de trabalho escravo contemporâneo é o mais utilizado, desde os anos de 1970 (Esterci, 1994; Resende Figueira, 2004). Resultando deste contexto histórico no marco legislativo brasileiro, a definição é mais abrangente do que a convenção 29 da OIT. O artigo 149 do Código

3 Um excelente registro a este respeito encontra-se em Trabalho Forçado e Tráfico de Pessoas: Uma Análise do Discurso em Instituições e Organizações Internacionais e Brasileiras, de Lisa Carstensen (2013).

Penal define como *condições análogas ao de escravo* diferentes mecanismos de cerceamento de liberdade, condições degradantes de trabalho e jornada exaustiva (Código Penal 2003).

Com base nestes dispositivos legais, os gráficos 1, 2, 3 mostram os casos de trabalho análogo à condição de escravo no Brasil entre 2010-2015. São 340 empresas que foram denunciadas ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, cujas práticas laborais inserem-se nesta categoria.

Gráfico 1. Trabalhadores encontrados em condição de trabalho escravo - 2010-2015

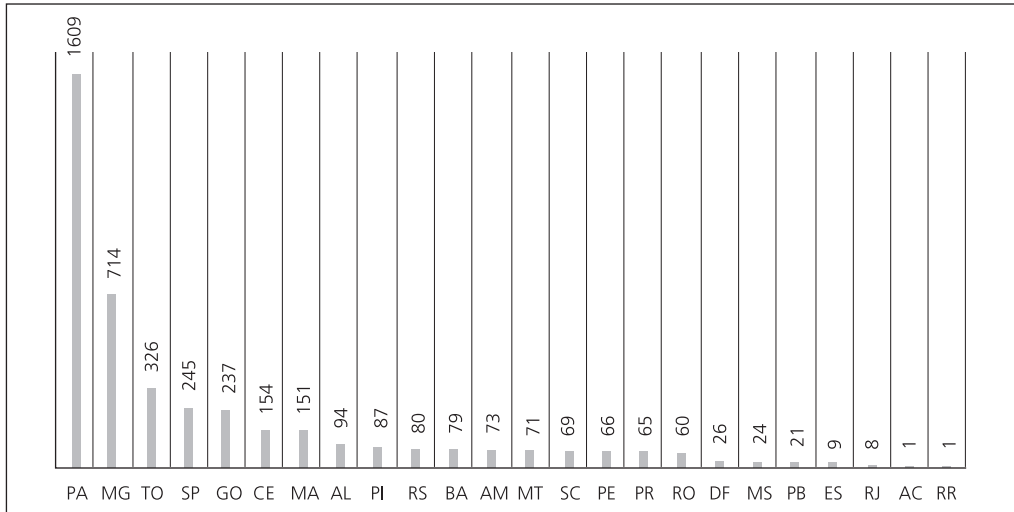


Gráfico elaborado a partir dos dados disponíveis em: <http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2016/02/05/nova-lista-de-transparencia-traz-340-nomes-flagrados-por-trabalho-escravo/>. Acesso: 10/02/2016. Gráfico elaborado por Beatriz Medeiros de Melo.

Gráfico 2. Empresas autuadas - trabalho escravo (2010-2015)

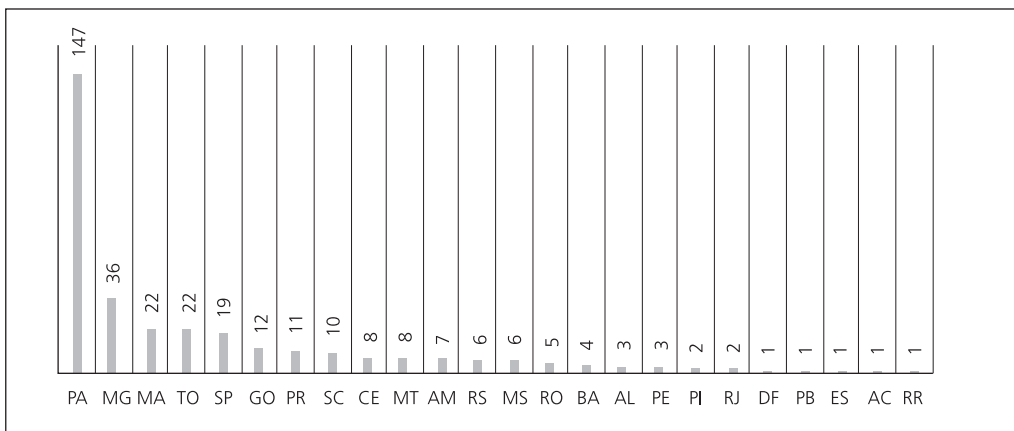


Gráfico elaborado a partir dos dados disponíveis em: <http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2016/02/05/nova-lista-de-transparencia-traz-340-nomes-flagrados-por-trabalho-escravo/>. Acesso em : 10/02/2016. Gráfico elaborado por Beatriz Medeiros de Melo.

Gráfico 3. Atividades com ocorrências de trabalho análogo a de escravo no Brasil (2010-2015)

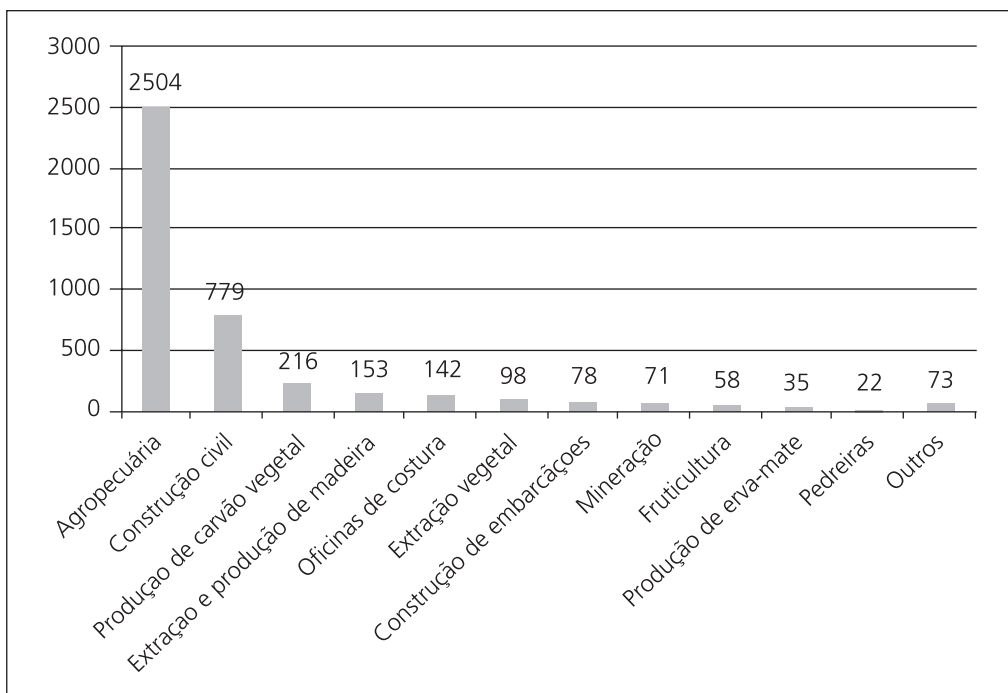


Gráfico elaborado a partir dos dados disponíveis em: <http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2016/02/05/nova-lista-de-transparencia-traz-340-nomes-flagrados-por-trabalho-escravo/>. Acesso: 10/02/2016. Gráfico elaborado por Guilherme Marini.

Os dados remetem aos casos de coerção e imobilidade dos trabalhadores, além das condições degradantes e do desrespeito à dignidade. Vale registrar que o estado do Pará, situado na região Norte do país, é o que apresentou maior número de trabalhadores que foram encontrados em condições análogas às de escravo e também em relação ao número de empresas. Este estado é considerado o limite da fronteira agrícola do país. As atividades onde esta prática existe são aquelas relacionadas à pecuária (limpeza de pastagens, desmatamento), à mineração, à carvoaria, dendê, além das obras das hidrelétricas.

O estado de Minas Gerais, situado na região Sudeste do país, vem em seguida, com o registro de 714 trabalhadores, sendo que a maioria refere-se às atividades da construção civil em cidades, inclusive na capital, Belo Horizonte. Sem embargo, mesmo no estado de São Paulo, houve 19 empresas autuadas e o registro de 245 trabalhadores. Neste estado, a maioria dos casos se reporta às atividades em oficinas de costura na cidade de São Paulo, onde são empregados bolivianos (as), paraguaios (as), portanto imigrantes⁴, tal como mostram os dados do Gráfico 3. É importante ressaltar que as atividades agropecuárias são as que mais apresentam estas modalidades de trabalho.

⁴ Sobre a situação dos imigrantes bolivianos nas oficinas de costura na cidade de São Paulo, ver Silva, 2008; Silva 2012.

No que tange ao processo de intermediação, em geral, os trabalhadores são provenientes dos estados do Nordeste do país. Maranhão e Piauí são os maiores fornecedores desta mão de obra, sujeita à imobilização e ao trabalho degradante. Os métodos de arregimentação são, em geral, os mesmos. São camponeses expropriados de suas terras e de seus modos de vida, que vivem nas chamadas “pontas de rua” (periferias de pequenas cidades) e que não possuem outras alternativas de emprego (Silva, 2010; Silva e Melo, 2012).

São arregimentados pelos “gatos” (enganchadores) com promessas de registro formal de trabalho em carteira, além de bons salários e boas condições de moradia. No Pará e em muitas outras áreas da região norte e centro-oeste, são levados para áreas no meio da floresta, de difícil acesso, sem moradias adequadas, sendo obrigados a se sujeitarem a salários baixos, que não suprem suas necessidades de reprodução e, por isso, ficam em dívidas e impedidos de sair dos locais de trabalho. São vigiados por guardas das empresas, geralmente, portando armas e, constantemente, ameaçados, inclusive de morte. Em 2012, ao tomarmos ciência dos relatórios da CPT (Comissão Pastoral da Terra), baseados em denúncias do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e outros organismos estatais, constatamos situações de extrema vulnerabilidade vivenciada pelos trabalhadores, algumas das quais são descritas a seguir.

Nas denúncias formalizadas pela CPT, observamos que a maioria dos trabalhadores resgatados é constituída por homens, entre 18 e 55 anos. Entretanto, são encontrados recorrentemente nas frentes de trabalho também idosos e menores de idade. As mulheres são minoria, assumindo quase sempre a função de cozinheiras. São responsáveis pela preparação das refeições dos homens que se mantêm quase todo o tempo nos acampamentos em fazendas de gado, carvoarias, reservas extrativistas, garimpos etc. Uma parte desses trabalhadores vem de municípios do próprio Estado onde estão localizadas as fazendas; outros são migrantes; há ainda aqueles que são moradores locais e passam a ser explorados por comerciantes e empresários advindos de outros Estados, que os expropriam ou compram suas terras a preços tão somente simbólicos.

Os dados revelam que a origem dos trabalhadores é bastante difusa, o que denota uma intensa mobilidade do trabalho nessas atividades, controladas por grandes empresas. Nas zonas de expansão da fronteira agrícola no Norte e Centro-oeste, e nos recônditos das matas de onde se extrai carvão e se realiza desmatamento para instalação de campos de criação de gado de corte e extração mineral e vegetal, as jornadas de trabalho são extremamente extensivas. Em carvoaria no Estado do Goiás, relatou-se que os trabalhadores “começavam o trabalho a meia-noite e seguiam até o início da noite seguinte”, o que nos faz supor que trabalhavam por cerca de 18 horas seguidas, com apenas uma pausa para refeição. Muitos deles afirmavam que, algumas vezes, dormiam na própria mata, em camas ali mesmo improvisadas com madeira e folhagens, para retomar o trabalho na próxima jornada. Outros tinham apenas um dia de descanso semanal, ou até mesmo não desfrutavam de nenhuma pausa durante a semana.

Muitos resgatados afirmaram que não lhes eram fornecidos os equipamentos mínimos de EPIs (Equipamentos de proteção individual), como botas, roupas, máscaras, caneleiras, etc. Em algumas denúncias os próprios trabalhadores se responsabilizaram pela aquisição e uso de roupas e equipamentos de segurança. Em outras, empregadores fornecem os EPIs e descontavam da remuneração do empregado. Tais condições resultavam em frequentes acidentes de trabalho ou mesmo graves danos à saúde do trabalhador, por contaminação, como consequência de acidentes de trabalho ou exposição às condições ambientais insalubres. Na maioria dos casos de denúncia ou flagrante referidos a estes casos, os empregadores omitiram socorro ao trabalhador, alegando que a falta de registro em carteira não o obriga a assumir a responsabilidade sobre ele. Citamos o exemplo do trabalhador de nome Luiz Gonzaga, contratado sem registro em carteira para o trabalho do roçado da juquirá na fazenda da gado de corte chamada Heródica, no município de Rondon do Pará-PA, de propriedade de Ira Gusmão, tendo sido atacado por uma cobra e, em decorrência deste acidente de trabalho, perdido 30% de sua visão, não recebeu nenhum atendimento de seu empregador, e nenhuma restituição por despesas médicas.

Em diversos cadernos utilizados para anotar as dívidas dos trabalhadores, encontrados nos locais onde foram feitos os flagrantes, estavam anotados, como “despesas” do empregado, motosserras, gasolina, facões, custo de transporte, etc. Também as condições dos locais onde estes agricultores ficam alojados –acampamentos, alojamentos, casas, escolas, etc.– são bastante precárias, e, por isso, objeto de frequentes denúncias, compondo o quadro das condições de superexploração do trabalho.

Com frequência, os locais de abrigo são distantes de povoados; há casos em que a distância chega a 150 km do povoado mais próximo. As estruturas das “construções” são frágeis e não garantem a segurança e proteção dos trabalhadores. Em geral, nessas construções, há frestas nas paredes e no chão, o que, sobretudo em atividades econômicas desenvolvidas nas matas –carvoarias, reservas extrativistas, e mesmo formação de campos de pecuária– expõem os trabalhadores a riscos de ataques de animais venenosos ou ferozes, e também às intempéries do clima. Em algumas situações, uma mesma construção serve de abrigo aos trabalhadores e de depósito de produtos químicos utilizados nas atividades econômicas desenvolvidas.

Nesses acampamentos isolados nos recônditos das áreas de expansão da fronteira agrícola, raramente há instalações sanitárias adequadas. Em geral, não há também água encanada,

Com frequência, os locais de abrigo são distantes de povoados; há casos em que a distância chega a 150 km do povoado mais próximo. As estruturas das “construções” são frágeis e não garantem a segurança e proteção dos trabalhadores.



e os trabalhadores utilizam, para matar a sede, se banhar e, algumas vezes, para cozinhar, água de igarapés e açudes que são utilizados também pelos animais, ou de caminhões pipas que levam a água que será utilizada nos cultivos, ou ainda de pequenos galões. Há também um sem-número de denúncias que se referem à alimentação fornecida pelo contratante. Em algumas situações o alimento fornecido é bastante pobre em nutrientes, reduzidos a arroz e feijão, sem misturas, legumes ou verduras. E a alimentação fornecida, em diversos casos observados, é descontada da remuneração do trabalhador.

Dado o isolamento de muitos desses lugares, não há nem mesmo uma “cantina” onde o trabalhador possa comprar alimentos complementares, ou, quando há, tais alimentos são vendidos a preços bastante elevados em relação aos preços praticados no mercado, e descontados da remuneração do trabalhador, antes que ela chegue a suas mãos, o que contribui para a configuração da situação de escravidão por dívida. Alguns trabalhadores pescam ou colhem alimentos nas redondezas para complementar a alimentação. Outros chegam ao limite de passar fome.

Por outro lado, as frequentes situações de ameaças vivenciadas no cotidiano de trabalho impedem que muitos dos trabalhadores explorados ou em situação análoga à escravidão se libertem dessa condição, e a denunciem. Os registros das ocorrências da CPT dão inúmeros exemplos dessas formas de ameaça e coerção. “Gerentes”, “fiscais”, proprietários e jagunços⁵ circulam pelos campos de trabalho com armas em punho. As ameaças são também abertas e diretas. Trabalhadores são mantidos sob cárcere privado depois de manifestar algum descontentamento. Empregadores e seus jagunços cumprem ameaças feitas. Na Fazenda Maralinda, em Cinelandia-MA circula a notícia de que um trabalhador foi morto, cortado com foice, enterrado e queimado, e que o mandante do crime foi o gerente. Trabalhador de carvoaria em Goiás recebe como resposta à cobrança dos salários atrasados, uma saraivada de tiros, de que conseguiu escapar com vida, e, então, fez a denúncia contra o contratante.

Todos estes crimes são praticados por empresas e empresários do ramo agropecuário, mas também por empresas terceirizadas, responsáveis apenas pela contratação de mão de obra. Algumas destas empresas são clandestinas ou estão em ação clandestina ou ilegal, ocupando, por exemplo, áreas comunais, como reservas extrativistas e áreas de preservação ambiental, no Norte, Nordeste e Centro-Oeste do país⁶. Esta síntese revela não só as condições degradantes de trabalho e moradia, como também o desrespeito aos direitos humanos, portanto, uma situação impensável, quando se trata de um país, que é considerado a 7ª economia do mundo atual. Nosso intuito foi até aqui mostrar uma das facetas da intermediação do mercado de trabalho, pautado pela lógica da mobilidade/imobilidade da força

5 Jagunços são pessoas contratadas pelos fazendeiros e investidos de poderes que incluem desde a prática da violência, até o assassinato. Esta prática existente na época do coronelismo, ainda vive no país.

6 Os nomes das empresas e dos referidos responsáveis foram mantidos, dado que os mesmos já foram autuados pela justiça e seus nomes divulgados, após as denúncias. Ver a respeito várias publicações da “lista suja” ou lista de transparência do trabalho escravo no site: <http://reporterbrasil.org.br/>. Acesso em 10/10/2015.

de trabalho no Brasil contemporâneo. Vale reafirmar ainda que a imobilidade, as condições degradantes e o desrespeito à dignidade dos trabalhadores perpassam as atividades urbanas e as diferentes regiões do país, inclusive a cidade de São Paulo, considerada uma das mais ricas metrópoles da América latina.

O trabalho assalariado nas plantações de cana de açúcar

Deve-se entender, de uma vez por todas, que o cortador de cana remunerado por produção não trabalha a mais porque assim deseja. Muito pelo contrário: ele trabalha a mais, chegando a morrer nos canaviais, unicamente porque precisa. Sua liberdade de escolha, aqui, é flagrantemente tolhida pela sua necessidade de sobreviver e prover sua família (...). A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, Fundamentos da República Federativa do Brasil, devem impedir a manutenção de uma situação que remonta aos abusos cometidos durante a 1ª Revolução Industrial, de modo que a coisificação do ser humano que trabalha nos canaviais é realidade que não se admite há muito tempo. (Excerto de um Processo do MPT, 15ª. região de Campinas/SP, 2013).

Feitas as considerações acima acerca do trabalho considerado em condições análogas às de escravo, analisaremos, em seguida, a situação dos trabalhadores assalariados nas plantações de cana de açúcar, a partir do exemplo do estado de S. Paulo, considerado o maior produtor destes dois produtos do país. Atualmente, a cana ocupa uma área superior a seis milhões de hectares de terra no estado de S. Paulo. Os trabalhadores dessa atividade são migrantes, provenientes dos estados do Nordeste e do norte de Minas Gerais. As grandes usinas de produção de álcool e açúcar se instalaram no estado a partir dos Anos de 1960. Até os finais da década de 1980, o corte da cana era feito, sobretudo, manualmente. A partir dos anos de 1990, intensifica-se o processo de reestruturação produtiva, por meio da mecanização do corte e de outras atividades, como o plantio, o emprego de fertilizantes e inseticidas. As mudanças produtivas determinaram, em consequência, alterações no mercado de trabalho e também nas formas de organização do trabalho.

A temática dos trabalhadores rurais foi objeto de muitos estudos. De modo geral, os resultados das pesquisas sociológicas mostraram que a produção canavieira no estado de S. Paulo e também alhures, foi marcada pela superexploração da força de trabalho, precariedade e vulnerabilidade dos trabalhadores. Os níveis de exploração chegaram ao ponto de provocar as mortes de dezenas de trabalhadores por exaustão durante a atividade. Outros elementos importantes para as causas das mortes e do excessivo esforço foram o salário por produção (destajo) e a imposição do *quantum* de toneladas de cana cortadas durante a jornada de trabalho. De 2002 a 2014, foram registradas pela Pastoral dos Migrantes 25 mortes de trabalhadores canavieiros em razão do esforço excessivo⁷.

7 Em 2002, durante uma de minhas pesquisas (MAMS), constatei, juntamente, com um de meus bolsistas, Jadir Damião Ribeiro, as primeiras mortes. Vários trabalhadores afirmaram que havia *a birola*, isto é, ocorrência de câimbras, devido a sudorese e, que muitos morreram em função dessa situação.

Essa situação foi denunciada ao Ministério do Trabalho e também à imprensa. Por conseguinte, houve, em razão da repercussão nacional e internacional, a ameaça de restrições ao açúcar brasileiro pelos compradores internacionais. Assim, em 2009 foi firmado um pacto de “livre adesão” entre os representantes dos trabalhadores rurais, empresas, produtores do etanol, e do governo federal, denominado **Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições do Trabalho na Cana de Açúcar**. O documento, elaborado pela Secretaria Geral da Presidência da República, visou a garantia de melhores práticas nas relações de trabalho e defender o de-

É preciso, conquanto, lembrar que a avaliação foi feita por empresas privadas contratadas pelas próprias usinas, cujos resultados ficaram em poder das mesmas, não havendo a participação do MPT (Ministério Público do Trabalho) ou ainda de qualquer outro órgão público.



nominado “trabalho decente”. O pacto visou, sobretudo, garantir do *selo de sustentabilidade* para as empresas para atender às exigências de muitos países europeus.

Um dos principais itens deste Acordo tripartite se refere às novas formas de contratação. Até então, os trabalhadores eram contratados pelos “gatos” (enganchadores). O objetivo era eliminar a intermediação e os contratos serem feitos diretamente entre patrões e empregados nos locais de origem dos mesmos. Após o contrato e os exames médicos a fim de avaliar as condições de saúde, os contratados seriam colocados em ônibus e transportados diretamente aos locais de trabalho. As empresas se comprometeram fornecer água, Equipamentos de proteção individuais (EPIs) e introduzir pausas durante a jornada de trabalho; enfim, o acordo visou ao cumprimento das normas laborais já existentes na NR31⁸.

O objetivo deste texto é mostrar que estas normativas não foram cumpridas e que, na verdade, elas visavam camuflar as reais condições de trabalho, logrando assim, vender o etanol e açúcar no mercado internacional. Em 14 de junho de 2012, 169 empresas receberam o Selo *Empresa Compromissada*, em cerimônia no Palácio do Planalto, em razão de terem seguido as normas do Pacto de Adesão. As *boas práticas*, definidas no Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar, firmado em 2009 entre governo federal, empresários e entidades de trabalhadores, foram alvos de comemorações entre os representantes da Comissão tripartite.

É preciso, conquanto, lembrar que a avaliação foi feita por empresas privadas contratadas pelas próprias usinas, cujos resultados ficaram em poder das mesmas, não havendo a participação do MPT (Ministério Público do Trabalho) ou ainda de qualquer outro órgão público. Este fato por si mesmo é um demonstrativo de que a avaliação das práticas adotadas não corresponde à realidade dos fatos. Um dos procuradores do trabalho, assim se manifestou:

8 NR31: Norma Reguladora das condições e ambiente de trabalho no meio rural.

Nesse sentido, veja-se, a título de exemplo, que no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, que abrange todo o interior do estado de São Paulo (maior produtor de etanol do país), existem atualmente 149 (cento e quarenta e nove) procedimentos ativos (em tramitação) relacionados a empresas sucroalcooleiras que já aderiram ao Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar. Desses 149 procedimentos ativos, 43 são PAJs (procedimentos de acompanhamento judicial) e dizem respeito a ações civis públicas, ações civis coletivas ou ações de execução (por descumprimento de termo de ajuste de conduta ou acordo judicial), sendo que o restante corresponde a inquéritos e procedimentos de investigação. E dessas 43 ações, 22 são recentes, tendo sido propostas em 2010 ou 2011, portanto após a adesão, pelas empresas réas, ao Compromisso Nacional, evidenciando que tais empresas não corrigem suas práticas ilegais apenas por terem aderido ao pacto. Todos esses procedimentos e ações relacionam-se (...) a violações graves, tendo por objeto, ilícitos relacionados a meio ambiente do trabalho, não fornecimento de equipamentos de proteção, não disponibilização de sanitários, alojamentos precários, excesso de jornada, acidentes fatais, fraudes trabalhistas, não pagamento de salários, assédio moral, etc (...). chegamos à conclusão que, de todas as empresas sucroalcooleiras em operação no interior de São Paulo que aderiram ao Compromisso, 74% respondem atualmente pela prática, sob investigação ou já comprovada pelo Parquet, de ilícitos trabalhistas graves. A realidade não é diversa no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, que abrange o estado de Minas Gerais, perante a qual existem atualmente em tramitação 57 procedimentos ativos em face de usinas que já aderiram ao Compromisso Nacional. Desses 57 procedimentos, 23 dizem respeito a ações judiciais (ajuizadas, portanto, com base em provas reunidas pelo Ministério Público), sendo 9 dessas ações bastante recentes, propostas em 2010 ou 2011. (...) Por todo o exposto, chega-se à conclusão de que a metodologia apresentada para fins de certificação não está em sintonia, sequer remotamente, com a verificação das reais condições de trabalho no setor sucroalcooleiro, nem com a busca da melhoria de tais condições. Aparentemente, os propósitos estão limitados a facilitar –mesmo que em contrariedade à realidade existente– a obtenção, por todas as empresas do setor, de um “selo social” a ser conferido pelo Governo Federal, capaz de livrá-las do estigma de serem vistas como exploradoras do trabalho escravo e de submeterem seus empregados a condições aviltantes (...). A gravidade de tais violações pode ser aquilatada também por várias notícias, divulgadas pela assessoria de imprensa da Procuradoria Regional da 15ª Região, no período de outubro de 2009 até a presente data (portanto após o lançamento do Compromisso Nacional e da adesão maciça de empresas do setor a ele), incluindo notícias de condenações judiciais com a imposição de indenizações no valor de vários milhões de reais, por danos coletivos causados (Excerto extraído da Representação feita pela Procuradoria do Trabalho de Araraquara/SP contra a obtenção do selo social expedido pelo governo federal às usinas canavieiras, 2011: 8-12).

Este é um dado importante para avaliar as contradições e contraditoriedades no interior do próprio Estado. De um lado, o apoio da Presidência da República aos métodos adotados pelas empresas e, de outro, as manifestações contrárias, bem como as acusações feitas pelo

Judiciário, especificamente pelo Ministério Público do Trabalho. Nos limites deste texto, o importante a ser sublinhado é o item do referido Compromisso sobre contratação direta dos trabalhadores para eliminar a figurado “gato”. Várias pesquisas já demonstraram que isto nunca ocorreu (Silva, Menezes e Ribeiro, 2014; Silva e Melo 2012; Guanais, 2016; Verçoza, 2016; Rogério Jr, 2010; Farias, 2013; Menezes, Saturnino e Cover, 2012). Na verdade, trata-se de *um mercado de trabalho temporário e regulado no contexto do processo de migração permanentemente temporária*.

Ainda que o Compromisso Nacional se refira à contratação direta, ou seja, por meio dos representantes das empresas no local de origem dos trabalhadores, há que se considerar que são os “gatos” os responsáveis pela arregimentação. Assim, são eles que escolhem aqueles que farão os exames médicos admissionais. Os critérios de escolha variam desde o comportamento de hábitos, como o consumo de álcool e bebida alcoólica, até o comportamento político. Os que participam de greves ou outras formas de recusa não são aceitos. Vale ainda mencionar que um dos critérios seletivos recai sobre a disciplina e a capacidade de produção. Aqueles que cortam abaixo da média estipulada pelas usinas não são aceitos.

Portanto, a ação dos intermediários do mercado de trabalho é de suma importância para as empresas, dado que a análise dos médicos se reduz à capacidade de força de trabalho, por meio da avaliação física. A avaliação política/moral cabe aos “gatos”, aqueles que conhecem e reconhecem os trabalhadores, em virtude de pertencerem ao mesmo ambiente social que eles. As trajetórias destes sujeitos sociais mostra que eles são parentes, vizinhos ou conhecidos, além de serem consideradas pessoas de confiança das usinas. Em geral, são migrantes que iniciaram o trabalho na cana e se transformaram em “bons” cortadores, tanto do ponto de vista da produtividade, como do respeito à disciplina moral.

O intermediário do mercado de trabalho acompanha os trabalhadores até o local de trabalho nas usinas. Suas funções variam desde a vigilância nos alojamentos, que ficam situados no meio dos canaviais, até o controle do trabalho. No bojo do atual sistema de gestão são denominados colaboradores. São responsáveis por estimular, por diferentes meios, incluindo coações morais, o aumento da produtividade de cada trabalhador, ademais de controlar a qualidade do trabalho. No caso específico da cana, há a necessidade de cortar a cana ao rés do chão, a fim de evitar que tocos (pedaços) de cana sejam deixados, o que comprometeria a rebrota da planta, por meio da proliferação de bactérias. Fazem parte do sistema de vigilância da usina. Para tanto, são responsáveis pela “turma” (cuadrillas).

O sistema implantado é o do salário por produção (destajo). Ainda que o controle do trabalho seja assumido pelo próprio trabalhador, na medida em que ele introjeta as normas disciplinares, durante a jornada de trabalho, a presença dos fiscais e ‘gatos’ é indispensável para a consecução de maior produtividade, o que garante os níveis de acumulação visados pelas empresas. Ainda há que se considerar outro ponto importante. O fato do “gato” pertencer ao mesmo universo social da “turma” faz com que seja produzida a condição coletiva da “turma”, reconhecida pela nomeação do “gato”. A “turma” passa a se chamada ou pertencer

ao “gato” X ou Y. Deste modo, apaga-se a individualidade do trabalhador na medida em que as hierarquias da vigilância imposta produzirão classificações relacionadas à produtividade da “turma” ou “turma” boa ou ruim, o que gera a competição entre eles. Por tanto, a normativa relativa à eliminação do “gato” do processo de intermediação é inoperante nesta produção, além das outras, como bem salientaram os representantes do Ministério Público do Trabalho.

Além da atividade na cultura canaveira, o “gato” se acha presente na colheita da laranja. Em recente pesquisa (Maciel, 2016), mostrou que há uma migração de camponeses do interior do estado do Piauí (Jaicós) para a colheita da laranja no interior do estado de São Paulo. Por meio de redes construídas ao longo dos anos de rotatividade migratória, há uma migração permanentemente temporária de famílias para esta atividade. Ao chegarem ao local de destino, são contratados pelos “gatos” que formam as turmas para o trabalho. Portanto, há uma diferença em relação à atividade na cana. Os intermediários atuam já nos locais de destino no caso da colheita da laranja. Sem embargo, também exercem o papel de vigilância e controle do trabalho que é também por produção (destajo). Farias (2013) demonstrou que, não é raro o roubo na pesagem da laranja. As laranjas na medida em que são colhidas são colocadas em sacos (*bags*) que pesam, sendo os trabalhadores 50kgs. No entanto, com frequência, os “turmeiros” (enganchadores) afirmam que o peso corresponde a 30kgs. Desta sorte, o roubo é de 20kgs por *bag*. Tendo em vista as formas de contrato por produção, muitas mulheres trabalham com os maridos. Assim, o rendimento da jornada de trabalho acaba sendo mais alta do que na cana, cuja produção é individual.

Ao chegarem ao local de destino, são contratados pelos “gatos” que formam as turmas para o trabalho. Portanto, há uma diferença em relação à atividade na cana. Os intermediários atuam já nos locais de destino no caso da colheita da laranja.



Considerações finais

Objetivamos neste texto tecer algumas reflexões sobre o processo de intermediação do mercado de trabalho no Brasil, levando-se em conta que tal processo ocorre no bojo da lógica da mobilidade do capital e do trabalho, da qual o estado é parte substantiva. Mostramos as ocorrências da imobilização do trabalho em todo o país, e nas atividades rurais e urbanas. Ainda que o estado atue no sentido de coibir o trabalho forçado, ele continua ocorrendo, haja vistas as denúncias e autuações empreendidas pelos órgãos estatais. Na grande maioria dos casos, os trabalhadores são migrantes, vindos dos estados do nordeste e norte de Minas Gerais. A mobilidade, ao engendrar o processo de desespacialização, aumenta a vulnerabi-

lidade dos migrantes, o que facilita a dominação/exploração exercida pelas empresas, por intermédio dos arregimentadores. Como vimos, este processo é seguido de violência, o que conduz à militarização do mercado de trabalho. A ineficácia das ações do Estado faz parte da lógica do processo de acumulação destes capitais, cuja mobilização é assentada na mobilidade/imobilidade da força de trabalho.

No que tange ao trabalho assalariado nas plantações de cana no estado de São Paulo, o Estado atua diretamente na contratação da força de trabalho. No entanto, esta ação não corresponde à eliminação dos intermediários, os “gatos”, dado que estes são os responsáveis pela escolha (moral) dos trabalhadores nos locais de origem. Eles fazem parte do sistema de controle do processo de trabalho. Trata-se, portanto, de *um trabalho temporário regulado no contexto da migração permanentemente temporária*. No caso da laranja, ainda que haja uma migração por meio das redes estabelecidas pelos migrantes, são os “turmeiros” que os contratam e controlam o processo de trabalho. A intermediação no mercado de trabalho rural possui diferentes facetas, como vimos.

Em nosso entendimento, o processo de intermediação é derivado da lógica da mobilidade do capital e do trabalho, de tal modo que é impossível compreendê-lo separadamente. No Brasil, um dos maiores produtores de *commodities* do mundo capitalista atual, o Estado é integrante deste processo, ainda que de forma contraditória. Em se tratando de um Estado Democrático de Direitos, a lógica da acumulação se esbarra na defesa dos trabalhadores mobilizados/imobilizados, movida pelos agentes do poder judiciário. Ainda que algumas normativas visassem o fim do “gato”, elas, na verdade, representaram muito mais uma resposta ao discurso ideológico do Estado para facilitar a venda das *commodities* no mercado externo, numa tentativa de garantir os lucros dos capitais. Portanto, este discurso, ao encobrir a real situação dos trabalhadores, produz o deslocamento da questão do labor rural no Brasil. Ainda que o “pacto” objetivasse as melhorias das condições laborais, na verdade, o que houve foi a produção de um discurso mascarador da superexploração dos trabalhadores.

Referências bibliográficas

- Carstensen, Lisa (2013). “Trabalho forçado e tráfico de pessoas: Uma análise do discurso em Instituições e Organizações Internacionais e Brasileiras”. *Brasiliiana – Journal for Brazilian Studies*. No. 2, Vol. 2, pp. 1-29. Disponível em: <http://ojs.statsbiblioteket.dk/index.php/bras/issue/view/1881/showToc> (Acesso em: 10/02/2016).
- Esterci, Neide (1994). *Escravos da desigualdade: estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje*. Rio de Janeiro: CEDI/ KOINONIA.
- Farias, Luiz Felipe Ferrari Cerqueira (2013). “Agronegócio e luta de classes. Diferentes formas de subordinação do trabalho ao capital no complexo agroindustrial citrícola paulista”. Dissertação de Mestrado, UNICAMP, Brasil.

- Gaudemar, Jean-Paul (1977). *Mobilidade do trabalho e acumulação do capital*. Lisboa: Estampa.
- Guanais, Juliana Biondi (2016). “Pagamento por produção, intensificação do trabalho e superexploração na agroindústria canavieira brasileira”. Tese de Doutorado, UNICAMP, Brasil.
- Harvey, David (2005). *O novo imperialismo*. São Paulo: Loyola.
- Luxemburg, Rosa (1967). *L'accumulation du capital*. Paris: François Maspéro.
- Maciel, Lidiane María (2016). “Entre o rural e o urbano: processos migratórios de trabalhadores rurais do alto médio Canindé piauiense para a região central do estado de São Paulo”. Tese de Doutorado, UNICAMP, Brasil.
- Meillassoux, Claude (1976). *Mulheres, ceifeiros e capital*. Lisboa: Afrontamento.
- Menezes, Marilda Aparecida y Silva, Marcelo Saturnino y Maciel Cover (2012). “Migrant Workers in sugar cane Mills. ‘A study of networks and recruitment intermediaries in Brazil’”. *Agrarian South: Journal of Political Economy* Vol. 1. No. 2, pp.161-180.
- Rezende Figueira, Ricardo (2012). “A persistência da Escravidão ilegal no Brasil”. *Lugar Comum*, No. 33-34, pp. 105-121.
- Rogério Jr., Theodoro (2010). “A gente leva o dinheiro, mas fica o couro. Migração temporária de camponeses para o trabalho no corte de cana, adoecimento, morte e políticas de proteção social”. Dissertação de Mestrado, UFPI, Brasil.
- Silva, Carlos Freire (2008). “Trabalho informal e redes de subcontratação; Dinâmicas urbanas da indústria de confecções em São Paulo”. Dissertação de mestrado, USP, Brasil.
- Silva, Maria Aparecida de Moraes (2010). “Expropiación de la tierra, violencia y migración: campesinos del nordeste de Brasil en los cañaverales de São Paulo”. En *Migraciones de trabajo y movilidad territorial*, pp. 307-332, Sara María Lara Flores, Coordinadora. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Silva, Maria Aparecida de Moraes y Beatriz Medeiros Melo (2012). *Trabajo rural y travesías migratorias*. Neuquén: Educo.
- Silva, Maria Aparecida de Moraes, Marilda Aparecida Menezes y Jadir Damião Ribeiro (2014). “State and regulation of labor in the sugarcane fields of Brazil”. En *Labor relations in globalized food*, 167-191, Alessandro Bonanno y Josefa Salette Cavalcanti, editores. Howard House: Emerald.
- Silva, Sidney Antônio (2012). “Bolivianos em São Paulo. Dinâmica cultural e aspectos identitários”. En *Imigração boliviana no Brasil*, pp. 19-34, Rosana Baeninger, organizadora. Campinas: NEPO.
- Vainer, Carlos (1984). *Trabalho, espaço e Estado: questionando a questão migratória*. Rio de Janeiro: texto digitalizado.
- Verçoza, Lúcio Vasconcellos de (2016). “Os saltos do canguru nos canaviais alagoanos. Um estudo sobre trabalho e saúde”. Tese de doutorado, UFSCar, Brasil.

Intermediación laboral en la agricultura pampeana argentina: trabajadores asalariados y contratistas

Labor intermediation in the Argentine pampa's agriculture: waged workers and custom-work firms

Juan Manuel Villulla*

Fecha de recepción: 15 de diciembre de 2015
Fecha de aceptación: 20 de marzo de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2028>

Resumen

Este artículo estudia las singularidades de la intermediación laboral en la agricultura pampeana argentina. Se analiza cómo y por qué el contratismo de maquinaria agrícola constituye una forma especial de intermediación laboral entre los sectores dominantes del capital y los trabajadores asalariados del sector. El estudio de fuentes de primera y segunda mano demuestra que: a) la mayor parte de la producción agrícola pampeana está concentrada por grandes capitales; b) típicamente, esos capitales apelan al sistema del contratismo para organizar el trabajo productivo; c) la mano de obra predominante en las empresas contratistas es asalariada; d) la relación entre esos grandes capitales y los trabajadores asalariados se opera mediada por firmas de contratistas. Por último, se analizan las implicancias de este régimen sobre los trabajadores agrícolas, en términos de disciplinamiento laboral.

Palabras clave: agricultura pampeana, trabajadores asalariados, contratismo, intermediación.

Abstract

This article studies the singularities of labor intermediation in the pampas agriculture, in Argentina. It is analyzed how and why custom work constitutes a special way of labor intermediation between the dominant sectors of capital and the agricultural workers. The study of primary and secondary sources demonstrates that: a) most of the pampa's agricultural production is concentrated by big capitals; b) these capitals appeal to the custom work system to organize the productive work; c) the predominant workforce in the custom work companies is waged; d) the relation between these big capitals and the waged workers is developed through custom work firms. Finally, there are analyzed the implications of this regime on the agricultural workers, in terms of labor control.

Key words: Pampa's agriculture, waged workers, customwork, intermediation.

* Investigador del Concejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONCIET) en el Centro Interdisciplinario de Estudios Agrarios (CIEA) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. jmvillulla@gmail.com.

Introducción

Durante los últimos años, distintos aportes de la sociología agraria han dejado ver que la intermediación laboral es un denominador común de muchos mercados de trabajo rural latinoamericanos, asociada a situaciones de empleo precario y a diversos dispositivos de disciplinamiento patronal¹. En ese marco, este artículo se propone analizar las singularidades de esta tendencia en la producción extensiva de soja, maíz y trigo de la pampa argentina. Es decir, en lo que ha sido el núcleo dinámico del agronegocio en este país del sur americano.

Nuestra hipótesis central es que la intermediación laboral en la agricultura pampeana se opera a través del llamado “contratismo de maquinaria”. Si hubiera que sintetizarlo en términos de un tipo ideal weberiano –es decir, construyendo una abstracción que eludiera la enorme cantidad de variaciones y singularidades que ofrecen los casos concretos–, podríamos caracterizar al contratismo como una relación que vincula y define a tres actores básicos: a) los propietarios o arrendatarios de campos; b) los propietarios de maquinarias agrícolas; y c) los trabajadores rurales. En esta relación, los propietarios o arrendatarios de campos se desligan de la adquisición de bienes de capital y empleo directo de fuerza de trabajo, y pagan una tarifa a un propietario de maquinarias –el contratista en cuestión– para que realice todas o algunas de las labores requeridas por la producción agrícola (movimiento de suelos, siembra, fertilización, fumigación o cosecha); y a la sazón, el dueño de las máquinas organiza y retribuye económicamente a la mano de obra encargada de ejecutar manualmente esas tareas, sea la suya propia, familiar o asalariada. De eso trata, en pocas palabras, el núcleo de lo que en la agricultura pampeana se denomina contratismo de labores y cosecha.

Diversos estudios sobre el contratismo se enfocaron en sus efectos sobre los *demandantes* de sus servicios. Así, algunos han señalado que el sistema ofrece una mayor flexibilidad a la organización del negocio agrícola para los grandes capitales (Tort, 1983; Lódola *et al.*, 2005; Gras y Hernández, 2009; Fernández, 2012), aunque a la vez amortiguaría la concentración del capital y la propiedad de la tierra (Tort, 1983; Barsky y Dávila, 2008; Muzlera, 2013). Otros han subrayado que esto “aburguesa” a las explotaciones chacareras tradicionales, ya que la tercerización supone el abandono del trabajo manual por parte de las familias rurales (Balsa, 2006; Cloquell *et al.*, 2007; Azcuy Ameghino, 2009). En cualquier caso, si bien se reconoce que el trabajo de explotaciones grandes o pequeñas tiende a tercerizarse, se ha reflexionado poco sobre las implicancias de estos cambios en la relación capital-trabajo.

Por su lado, los estudios sobre los contratistas como tales han tendido más bien a asumirlos como prolongaciones o adaptaciones de aquella vieja mano de obra familiar (Baumeister,

1 Entre otros aportes, para un paneo del alcance de la intermediación laboral en el agro latinoamericano, ver la reciente compilación de Riella y Mascheroni (2015); las actas del Grupo de Trabajo N° 7 del IX Congreso Latinoamericano de Sociología Rural realizado en México en 2014 (disponible en <http://www.alasru.org/backup/congreso2014/imagen.html>); o el registro de este fenómeno en gran variedad de producciones agrícolas argentinas plasmado en la última compilación de Benencia y Aparicio (2014).

1980; Forni y Tort, 1980; Agüero *et al.*, 2007; Muzlera, 2013), o a concebirlos como un sector de empresarios que aporta “tecnología” a través de sus maquinarias (Bisang y Kosakoff, 2006), y cuya fuerza de trabajo o bien no se especifica o bien se cree –por omisión– que no cumpliría un papel importante ni en su caracterización social ni en la creación y apropiación de valor (Barsky y Dávila, 2008; Hernández, 2009). A lo sumo, en algunos estudios los asalariados aparecen como parte de los atributos positivos del contratismo en tanto “generador de empleo” (Lódola y Brigo, 2013), pero reducidos a una variable dependiente y pasiva, “recibiendo trabajo” en vez de siendo enajenados de su producto.

Este artículo, entonces, intenta complementar y repensar las conceptualizaciones emergentes de este estado del conocimiento, que han atendido sobre todo al vínculo entre dos de los tres actores que configuran este régimen: los productores (propietarios o arrendatarios de tierras) y los contratistas (propietarios de las máquinas). En esa representación, la relación entre los contratistas y los productores se restringiría a: *a*) una relación *capital-capital*—cuando se identifica a productores o contratistas indistintamente con esa categoría social—; *b*) una relación *capital-trabajo familiar*—cuando se identifica solo a los productores con el capital, y a los contratistas con una modalidad de producción familiar—; o bien *c*), un vínculo *trabajo familiar-trabajo familiar*, cuando prestadores y tomadores del servicio constituyeran por igual formas mixtas o combinadas de pequeña y mediana producción familiar capitalizada.

Si bien el contratismo admite todas esas opciones como válidas, limitar a esas tres las alternativas perdería de vista el elemento clave que nos proponemos comprobar aquí. Esto es que si bien los capitales que concentran la producción agrícola apelan al contratismo para organizar el trabajo productivo sobre la tierra, estos, a su vez, lo organizan sobre la base de *explotar mano de obra asalariada*. De donde el núcleo de la creación de valor en la agricultura—el trabajo vivo, manual— del que se nutre la acumulación de los demandantes de estos servicios, saltea la mediación social de los contratistas y queda asociado, en última instancia, a los obreros rurales².

Este artículo, entonces, intenta complementar y repensar las conceptualizaciones emergentes de este estado del conocimiento, que han atendido sobre todo al vínculo entre dos de los tres actores que configuran este régimen: los productores y los contratistas.



2 Desde ya, asumimos que las máquinas e insumos aportados por el contratista, en tanto medios de producción fruto de trabajos anteriores, poseen un valor que se integra al del nuevo producto, pero *no agregan* más valor del que ya tenían. Lo mismo cabe –y aún más– para la tierra o el agua, que si bien generan riquezas como parte de las fuerzas vivas de la naturaleza, no crean “valor” en sentido estricto por no hacerlo en calidad de trabajo humano. La propiedad de crear valor en la agricultura queda así asociada al *trabajo nuevo* que aportan los hombres en base a cuya labor se dará origen a un producto también nuevo. Al respecto ver Marx (1999) y una elaboración interesante y polémica sobre el rol del trabajo intelectual en estos procesos en Vercellone (2011).

Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, los arreglos del contratismo no se limitan a la relación entre los propietarios de algún tipo de medio de producción –tierras, insumos o maquinarias–, sino que *involucran y articulan también al grueso de los obreros asalariados, ya desposeídos, empleados en la agricultura pampeana*. Esto supone un mapa social distinto y más contradictorio que el primero, y que sin perjuicio de otras dimensiones posibles de análisis, sitúa al contratismo como una modalidad de *intermediación laboral* en el contexto específico de una producción altamente capitalizada, y como el modo más difundido en

La primera parte de este trabajo se centra en analizar ante todo la relación entre los grandes capitales de la agricultura pampeana con el contratismo. La segunda, es comprobar el predominio de la mano de obra asalariada en las firmas contratistas.



que se organiza la explotación del trabajo asalariado en ella. En otras palabras, proponemos repensar al contratismo como *nexo práctico* entre los grandes jugadores del agro y los trabajadores rurales del sector recomponiendo la ligazón entre la acumulación de capital de aquellos y la situación de los segundos, signada por una fuerte precariedad, considerables niveles de explotación, y persistentes dificultades para articular expresiones colectivas de protesta que visibilicen socialmente este cuadro.

Con esta perspectiva, la primera parte de este trabajo se centra en analizar ante todo la relación entre los grandes capitales de la agricultura pampeana con el contratismo. La segunda, es comprobar el predominio de la mano de obra asalariada en las firmas contratistas. La tercera, reflexiona sobre la conveniencia de esta forma de tercerización del trabajo para las grandes empresas productoras de granos. Y por último,

se ofrece una síntesis global sobre los puntos de llegada de esta indagación.

En cuanto a los métodos empleados, para la primera y segunda parte, nos basamos en el análisis de datos estadísticos ofrecidos por la literatura especializada, es decir, por fuentes cualitativas y cuantitativas de segunda mano; y a la vez, apelamos al procesamiento original de las estadísticas públicas y privadas disponibles como el Censo Nacional Agropecuario de 2002; la Encuesta Provincial de Servicios Agropecuarios de la Provincia de Buenos Aires (entre 2002 y 2006, y entre 2010 y 2014); el *Anuario* de la Federación Argentina de Contratistas de Maquinaria Agrícola (FACMA); y los resultados –de circulación aún restringida– de una encuesta muy amplia a 302 contratistas de todo el país realizada por José Muzlera (CEAR-UNQ) con la cooperación de FACMA. Las conclusiones exhibidas en la tercera sección se basan en un trabajo empírico propio mucho más amplio –del cual este artículo y esa sección componen solo una pequeña parte– que incluyó la recopilación y análisis de 54 entrevistas a obreros y ex obreros agrícolas; 5 más a obreros en calidad de líderes sindicales y políticos; 24 a contratistas y/o productores en su carácter de patrones; y 4 a asalariados familiares de los mismos (todo en

base a una muestra crítica en territorios del núcleo agrícola pampeano). También se recurrió al análisis de expedientes judiciales abiertos por obreros rurales contra sus empleadores, entre 1970 y 1994; la recopilación de publicaciones sindicales entre 1997 y 2010; y las actas de negociaciones oficiales con mediación estatal entre gremios obreros y corporaciones patronales entre 1989 y 2010. Por cuestiones de espacio, hemos excluido la transcripción de muchos de los testimonios y fuentes que fundamentan nuestras conclusiones, que pueden consultarse *in extenso* en Villulla, 2014 y 2015.

Los grandes capitales y los contratistas

Según el último censo agropecuario completo de la Argentina, en 2002, el 60% de la superficie cultivada –en promedio– era cosechada entonces a través de alguna forma de contratismo de maquinaria³. En términos de producción, hacia 2008 otras fuentes indicaban que un 80% de las cosechas de granos ya era organizado por contratistas, del mismo modo que el 65% de las tareas de siembra y aplicación de agroquímicos⁴. Es decir que la importancia socioeconómica de este régimen a principios del siglo XXI es general: no hay demasiados trabajadores o proporciones sustanciales de la superficie o la producción de granos que escapen a esta forma de organizar la explotación del trabajo.

A la vez, entre los variados y numerosos tomadores de servicios de maquinaria, se destaca la *cúpula capitalista* de la agricultura pampeana. En este sentido, un estudio de Lódola y Brigo (2013) comprobó que las explotaciones que más demandan el concurso de contratistas son las firmas de mayor escala; las que se integran económicamente bajo la forma de “*pools*”, fideicomisos o asociaciones con bancos e industrias; las de mayor nivel de inversión tecnológica; y las de preeminencia agrícola sobre otras producciones rurales en sus planteos. Según los autores, este tipo de firmas absorbería el 80% de la demanda de servicios de maquinaria (Lódola y Brigo, 2013: 229).

Esa capa de grandes firmas demandantes reúne a un 10% de las explotaciones que, con predios mayores a 1.000 hectáreas, controla la comercialización del 80% de la soja argentina y el cultivo de no menos de 3 millones de hectáreas en el país (Barsky y Dávila, 2008). Eso incluye a *viejas estancias* que promediando la década de 1970 ya realizaban el 80% de la recolección y el 60% de las labores de suelos a través de ese nuevo esquema (Baumeister, 1980), y que reconvertidas al sistema de “agricultura por administración” –es decir, delegando el gerenciamiento directo de sus propiedades–, demandaban hacia 1988 el concurso de cientos de contratistas para trabajar alrededor de un millón de hectáreas (Pucciarelli, 1997).

3 INDEC. Censo Nacional Agropecuario (2002).

4 Federación Argentina de Contratistas de Maquinaria Agrícola (FACMA), *Anuario*. Casilda, 2008

Sin embargo, el contratismo resulta más bien el modo característico de organizar el trabajo para *una generación más nueva de capitales* que, bajo la forma de fideicomisos o grandes empresas agrícolas, se distingue por sus novedosas formas de financiamiento a escala global y la articulación más flexible de los factores de la producción (Fernández, 2010; Caligaris, 2015). En efecto, a diferencia de los tradicionales grandes propietarios, estas inversiones privilegian el arrendamiento por sobre la propiedad del suelo, y apuntan a mantener la mayor liquidez posible de su capital para entrar, salir o transformar su inserción específica en el negocio agropecuario de acuerdo a las rentabilidades diferentes que ofrezca la coyuntura (Gras y Hernández, 2009; Fernández, 2012).

Bajo esas pautas, el contratismo les permitió acceder al uso de maquinaria sin adquirirlas en propiedad. Pero a diferencia de lo que hacen con la tierra, estos capitales no se limitan a “alquilar” los equipos y pagar a sus propios operarios para que los utilicen: lo distintivo del contratismo es que también externaliza *la contratación del personal*, ahorrando a los tomadores del servicio los costos operativos y políticos del empleo de numerosos trabajadores en forma directa, que harían más rígidas sus inversiones y más costosa su flexibilidad (Tort, 1983; Neiman, 2010). Además, los grandes inversores no delegan en los contratistas la inversión en maquinaria solo por problemas de “amortización” de los equipos –justamente las extensas superficies en las que operan permiten y hasta *exigen* el máximo aprovechamiento de esos bienes de capital– ni por algún tipo de condicionante económico que les impida su compra. Amortización e impedimento económico son –o pueden ser– las razones más frecuentes de la demanda de contratistas por parte de pequeños y medianos productores descapitalizados, pero no de la cúpula capitalista que concentra la producción de granos pampeana⁵. Para ellos, en todo caso, el problema es menos cómo “acceder” a las maquinarias que cómo *desbacerse* de ellas ante cambios en la coyuntura, bajo una lógica de inversión cortoplacista en un mercado volátil. Y lo mismo respecto al personal.

Uno de los ejemplos más visibles de estas pautas de producción es el de *Los Grobo S.A.* Se trata del mayor grupo inversor del agro argentino, que declaró haber explotado casi 300.000 hectáreas y a facturar alrededor de 900 millones de dólares anuales. Su fundador y CEO, Gustavo Grobocopatel, se jactaba de ello afirmando que “*se puede hacer [agricultura] sin capital porque te lo prestan [y] sin trabajo porque lo tercerizás. Sin tierra, sin capital, sin tra-*

5 Ciertamente, entre los *demandantes* de esta forma de organizar el trabajo encontramos también a pequeños o medianos productores agrícolas descapitalizados, que a través de la toma de servicios de maquinaria acceden al uso de bienes de capital sin necesidad de afrontar los costos de adquirirlos en propiedad (Tort, 1983; Balsa, 2006; Cloquell *et al* 2007; Azcuy Ameghino, 2009; Muzlera, 2013). Es más, también encontramos a los propios contratistas, cuyo 52% se estima también opera sobre tierras propias o arrendadas (EPSABA, 2005). En ese carácter, estos prestan algunos servicios de maquinaria y demandan otros, configurando situaciones mixtas que escapan a esquemas simples. Así, la heterogeneidad de situaciones en este espectro de pequeñas y medianas explotaciones y contratistas es muy amplia, y en ellas no siempre se dan situaciones de intermediación laboral. De hecho, allí subsiste mucho del viejo trabajo familiar. Sin embargo, nuestro análisis se focaliza en cómo se organiza la producción y la distribución de las proporciones decisivas de la riqueza agrícola, concentrada en un rango superior de actores sociales de mayor escala económica e influencia política, los cuales marcan –en el océano de situaciones variables que nos ofrece la realidad–, los *rasgos dominantes* de esta época en el capitalismo agrario pampeano.

*bajo. Podés hacer producción sin nada. Sin nada, no: lo único que necesitás es el conocimiento*⁶. Ciertamente, al momento de su auge, a principios de los años 2000, el llamado “rey de la soja” apenas contaba con 180 empleados directos, en su mayoría administrativos y técnicos, lo cual abonaba el artificio conceptual referido de algo así como una acumulación de capital sin explotación del trabajo. No obstante, en forma indirecta, *Los Grobo* demandaba por esos años el concurso de otros 1.200 trabajadores eminentemente rurales tranquilas adentro, en el núcleo del agregado de valor agrario, sin tenerlos en su propia plantilla de personal⁷. Es decir, lo fundamental de los operarios que trabajaron sobre las 300.000 hectáreas que controlaba en Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, estuvieron *tercerizados* –a decir del CEO– a través de cientos de pequeñas y medianas empresas contratistas a su servicio.

Quién opera la maquinaria de los contratistas

Los datos expuestos anteriormente son conocidos y hay consenso creciente en la literatura especializada acerca del rol y la importancia del contratismo en la agricultura pampeana, sobre todo para las grandes inversiones. Empero, no hay tanto consenso a la hora de considerarlo como una relación de intermediación laboral en la que jueguen un papel importante los obreros asalariados, ni mucho menos que se trate del eje a través del cual se vinculan lo fundamental del capital y el trabajo agrícola. En efecto, según las interpretaciones más difundidas, parte de las ventajas económicas de los capitales de gran escala sería justamente la “ausencia de relaciones laborales [sic] al subcontratar las distintas tareas con propietarios de máquinas autónomos” (Barsky y Dávila, 2008: 94). Se trataría de una relación entre *dos tipos de actores independientes*, propietarios de distintas partes o formas del capital⁸.

Es cierto que a pesar de su funcionalidad a los intereses de los grandes inversores agrícolas, el contratismo surge independientemente de ellos y bastante antes que el esquema de agronegocios contemporáneo tomara su forma actual. Básicamente, emerge con la crisis de la producción chacarera tradicional, desde fines de los años 50, cuando algunos pequeños y medianos productores con menos tierra que equipos, los amortizan y consiguen una entrada extra de ingresos prestando servicios de maquinaria a otras explotaciones chacare-

6 Fuente: Germán Mangione. “Grobocopatel: el rey de la década” (2014). *Sursuelo* N° 39, mayo.

7 “De Besarabia a la pampa húmeda” (2004). *La Nación*, junio 6

8 Aunque así fuera, ello no excluye relaciones de tensión y subordinación de las capas del capital demandantes del servicio sobre las prestadoras, beneficiándose los primeros por su relativa concentración y aprovechando la dispersión de los segundos, tal y como analizamos recientemente en Villulla y Chen (2015). Al respecto, en un contexto de crisis más general, uno de los pioneros de la cultura del agronegocio en Argentina afirmaba que “[...] un 10 o un 20% de estos prestadores de servicios salen del mercado cada año, ellos ponen un techo a los precios. Esas PyMEs en estado terminal empujan los precios a la baja (sólo costos variables) con tal de sobrevivir. Son reemplazadas casi automáticamente. [...] Esa es infeliz y dolorosamente la clave del éxito de la competitividad de la agricultura: el mercado dinámico de las PyMEs prestadoras de servicios”. Héctor Ordoñez. “Las ventajas ignoradas.” (2001) *Clarín*, septiembre 15.

ras o a grandes propietarios⁹. Es decir que surgieron –si cabe la expresión– “por su propia cuenta”, en forma lateral e independiente a las relaciones capital-trabajo, como parte de la descomposición del chacarero tradicional, que venía a condensar más bien ambos grandes polos –capital y trabajo–, y que sin desprenderse del todo de ese carácter mixto, pasó a jugar un rol mediador en el marco de las relaciones entre grandes capitalistas y asalariados¹⁰.

Pero más allá de su origen histórico, las relaciones laborales no están “ausentes” en este esquema, sino que *son trasladadas* de las grandes explotaciones a las empresas contratistas, sin dejar de estar –en última instancia– al servicio de las primeras. Los estudios pioneros de Tort sobre los contratistas de cosecha ya en los años 70, por ejemplo, expusieron el temprano predominio del trabajo asalariado sobre el familiar, y la preeminencia de las empresas que contrataban trabajo ajeno sobre las que no lo hacían. Concretamente, en la población de su muestra se encontró con 40 asalariados y 28 operarios familiares; mientras que entre las 17 empresas que encuestó, 14 empleaban obreros rurales y solo 3 se abstendían de hacerlo (Cuadro 1). Además, casi la mitad de las firmas tenía *mayoría* de obreros asalariados en sus filas, que dicho sea de paso, eran básicamente temporarios. A la vez, entre los 17 contratistas encuestados, los 4 que demandaban más de la mitad de todos los operarios a sueldo, es probable que también concentraran un volumen de producción y una superficie de trabajo mucho mayor. O dicho en otras palabras, que siendo una minoría, las empresas que contrataban al grueso de los asalariados fueran económicamente más importantes que las demás, y que explicaran mejor el modo característico en que se levantaban las proporciones fundamentales de los granos en el sur bonaerense.

Cuadro 1. Composición social de las empresas contratistas, según cantidad de trabajadores asalariados por familiares. Tres Arroyos, Buenos Aires, 1977*

Asalariados por familiares	Contratistas	Fuerza de Trabajo					
		Familiares		Asalariados			
		Total	Promedio por firma	Transitorios	Fijos	Total	Promedio por firma
Sin asalariados	3	7	2,3	0	0	0	0
Uno o menos	6	8	1,3	7	0	7	1,2
1,5 a 2	4	7	1,8	11	0	11	2,8
Más de dos	4	6	1,5	20	2	22	5,5
Totales	17	28	1,6	38	2	40	2,4

Fuente: elaboración en base Tort (1980:78).

*Se utilizó el agrupamiento de los datos original, tal como los publicara su autora.

9 Sobre los orígenes históricos del contratismo ver Tort, 1983; Balsa, 2006; Autor y Amarilla, 2011, entre otros.

10 Es por esto que, como intermediarios, los contratistas se diferencian en varios aspectos de otras figuras que cumplen ese rol en otros mercados de trabajo rural latinoamericanos. En primer lugar, por su *capitalización*, expresada en la propiedad de sus maquinarias, de instalaciones y hasta de tierras. En segundo lugar, porque no son una creación de los capitales que los contratan, ni están asociados a ellos en carácter de apéndices directos: al contrario, son empresas diferentes y hasta tienen contradicciones con ellos. Y por último, aunque existen casos, los contratistas tampoco emergen de entre los propios trabajadores, como sucede con diversos tipos de cuadrilleros, conchabadores, capataces o “capos”.

Ya en la primera década del siglo XXI, según una encuesta oficial realizada entre 2002 y 2006, los trabajadores asalariados se mostraban como el principal componente de la mano de obra de los contratistas de la provincia de Buenos Aires, llegando a abarcar el 69% de ella (Cuadro 2). No obstante, se trata de datos muy poco desagregados, que no dejan ver cuántos entre los propietarios –identificados como “socios”– trabajaban también como operarios de maquinaria (es decir, manualmente), cuántos entre los trabajadores eran familiares, ni las distintas escalas de personal de cada tipo de contratista. Eso hubiera permitido superar los meros promedios generales que dificultan una conceptualización más afinada de la estructura social real, y captar sobre qué tipo de empresas –con más o menos asalariados– recayó lo fundamental de la producción de granos en los años 2000. De todas formas, aún con las deficiencias señaladas, las proporciones entre la mano de obra asalariada y la familiar se volcaban claramente a favor de los trabajadores dependientes. Y a su vez, entre ellos, los guarismos exponían un predominio de los empleados permanentes por los transitorios, marcando un cambio respecto a los primeros estudios de Tort en los 70.

Cuadro 2. Composición social de las empresas de servicios agropecuarios.
Provincia de Buenos Aires, 2002-2006*

Categoría ocupacional*	2001-02		2002-03		2003-04		2004-05		2005-06	
Total socios	6.429	41%	7.853	36%	7.894	35%	8.416	35%	7.855	31%
Empleados permanentes	5.708		9.043		9307		10.177		12.132	
Empleados transitorios	3.380		5.050		5.565		5.236		5.503	
Total empleados	9.088	59%	14.094	64%	14.872	65%	15.413	65%	17.635	69%
Total ocupados	15.517	100%	21.947	100%	22.766	100%	23.829	100%	25.490	100%

Fuente: elaboración propia sobre datos de la Encuesta Provincial de Servicios Agropecuarios, Dirección de Estadística de la Provincia de Buenos Aires, La Plata, 2006.

*La cantidad total de empresas encuestadas no es consignada por el material estadístico publicado.

**Las categorías ocupacionales son las definidas por la propia EPSABA en sus datos publicados.

Los datos existentes para Buenos Aires en la década de 2010 conservan el mensaje general de los guarismos anteriores (Cuadro 3). No obstante, muestran una reducción relativa del trabajo asalariado en el conjunto de las firmas contratistas: los operarios en relación de dependencia habrían pasado de representar el 69% del personal de estas empresas en 2006, al 60% en 2015. Es decir que, si bien sigue dominando el trabajo asalariado, habría un retroceso relativo del mismo frente a los propietarios de las máquinas y sus familiares, ahora sí discriminados de los plenamente proletarios. Sin embargo, más que un cambio de tendencia en la realidad empírica –que se verifica en pequeña medida–, es probable que la mera distinción estadística de los familiares haya sustraído a alrededor del 10% de quienes antes se consideraban por igual “empleados”: en efecto, la proporción en la que merman

los asalariados es la misma que pasa a ocupar ahora la nueva categoría del personal familiar. Por otro lado, aunque las estadísticas bonaerenses comenzaron a desagregar a los obreros empleados “directa” o “indirectamente”, y distinguen el carácter permanente de algunos de ellos, dejaron de ofrecer información igualmente clara sobre los *asalariados transitorios*, lo cual –no tenemos cómo saberlo– podría emparejar los guarismos a favor del empleo dependiente.

Cuadro 3. Composición social de las empresas de servicios agropecuarios.
Provincia de Buenos Aires, 2012-2015*

Categoría ocupacional**	2012/13		2013/14		2014/15	
		%		%		%
Propietario, empleador o socio	6400	28,5	6531	29,0	6641	29,3
Familiares sin remuneración fija	1956	8,7	2111	9,4	2291	10,1
Personal permanente	9872	43,9	9121	40,6	7920	35,0
Personal contratado en forma directa	3544	15,8	4138	18,4	5024	22,2
Personal contratado en forma indirecta	545	2,4	566	2,5	707	3,1
Otros no asalariados	165	0,7	21	0,1	56	0,2
Totales	22482	100	22488	100	22639	100
Subtotal asalariados	13961	62,1	13825	61,5	13651	60,3
Subtotal propietarios y familiares	8521	37,9	8663	38,5	8988	39,7

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta Provincial de Servicios Agropecuarios, Dirección de Estadística de la Provincia de Buenos Aires, La Plata, 2013, 2014 y 2015.

*La cantidad total de empresas encuestadas no es consignada por el material estadístico publicado.

**Las categorías ocupacionales son las definidas por la propia EPSABA en sus datos publicados.

Otro relevamiento reciente de José Muzlera (2015), sobre la base de una muestra de 302 contratistas en distintos distritos pampeanos dentro y fuera de Buenos Aires, arrojó resultados que volvieron a exponer el predominio de la mano de obra asalariada sobre la familiar (Cuadro 4). Según sus datos –estos sí desagregados–, prácticamente el 80% de las firmas emplea *trabajadores estacionales*, poco o mal captados por las últimas estadísticas bonaerenses. Entre esos contratistas, el 35% convoca por lo menos a tres asalariados temporarios cada una. Paralelamente, el 62% de los encuestados apelaban también al trabajo de operarios permanentes, aunque solo el 22% de ellos demandaba tres o más asalariados de este tipo. A la inversa, el 62% de los contratistas declara no haber convocado a ningún trabajador familiar permanente, y un 32% solo acudió a uno o dos de ellos. A la vez, casi el 60% de los entrevistados afirmó no haber contratado ningún trabajador familiar temporario, y el 30% de los que sí lo hizo apenas demandó uno o dos.

Cuadro 4. Firmas contratistas según cantidad y tipo de asalariados.
Región pampeana argentina, 2015

	Proporción de contratistas que emplearon:			
	Asalariados permanentes	Asalariados transitorios	Familiares Permanentes	Familiares transitorios
Ninguno	38,2%	20,8%	62,0%	58,0%
1	27,5%	24,2%	24,0%	18,0%
2	11,8%	20,2%	7,0%	10,0%
3	7,9%	12,4%	3,0%	5,0%
4 o más	14,6%	22,5%	2,0%	6,0%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración en base a datos de Muzlera (2015).

Una inferencia con base a los porcentajes aportados por Muzlera –y asumiendo que las firmas que emplean más de 4 hombres demandan en promedio sólo 5 asalariados¹¹–, indica que esos 302 contratistas habrían empleado en total a 1.093 trabajadores asalariados, repartidos entre 446 permanentes y 647 transitorios; y a 422 asalariados familiares, repartidos entre 172 fijos y 250 transitorios. Por un lado, esto exhibiría nuevamente el *predominio general del trabajo asalariado sobre el familiar*, que recomponiendo porcentajes globales, otorgaría un 60% al primero y 40% al segundo (que suma a propietarios y a operarios de su parentela, a sabiendas de que no todos ellos participan manualmente del proceso de producción). Y por otro lado, también expresa la *preponderancia del trabajo estacional sobre el permanente*, señalada por Tort a fines de los 70, aparentemente revertida en los 2000, y sobre lo cual las últimas estadísticas oficiales no ofrecen buena información.

Por último, en nuestra propia indagación en el terreno¹², hemos verificado que cuanto mayor es el tamaño de las empresas contratistas, el *trabajo manual* del propietario y su familia pasa a un segundo plano en dos sentidos: porque aun manteniéndose vinculado a tareas manuales, cuantitativamente disminuye su peso respecto al trabajo asalariado; y porque progresivamente –más allá de la disponibilidad para relevos coyunturales sobre las máquinas– se vuelca a tareas de seguimiento y gestión; supervisión general; trato con los clientes y los bancos; provisión de insumos, combustible, repuestos y herramientas en los pueblos cercanos; o la cocina para la alimentación permanente del equipo de trabajo. Estas tareas se desempeñan casi indefectiblemente por el dueño de las máquinas o su parentela. Y si bien es una tarea vinculada muy directamente al proceso de trabajo, progresivamente

11 Estimamos prudente no contemplar con más de un punto la cantidad de asalariados contratados por encima de las cuatro personas, aunque arriba de ese número la realidad ofrece un rango muy amplio de situaciones que, si bien no se especifican en la encuesta que analizamos, pueden registrar casos extremos de entre 14 y hasta 20 empleados, de acuerdo a lo verificado en otras fuentes dispersas no probabilísticas (Villulla, 2011, 2015). Es decir, optamos por un *cálculo de mínima* para no amplificar artificialmente la participación asalariada.

12 Para una consulta más detallada de la metodología empleada en ella y sus conclusiones, ver Autor, 2011

los separa de los quehaceres manuales. Además, ese puesto no “rota” entre cualquiera de los miembros del grupo, sino que está circunscripto al círculo del dueño y sus familiares de confianza. Es decir, no ocupan ese lugar en virtud de alguna habilidad específica –aunque la tengan–, sino por su posición social respecto al capital¹³.

Contratismo y disciplina laboral

En la agricultura pampeana, el contratismo fue la llave para que la asalarización del trabajo y la concentración del capital no derivaran en una aglomeración proporcional de los trabajadores. No nos referimos necesariamente a una congregación “en el espacio”, ya que a diferencia de la industria, el aumento de la composición orgánica del capital en la agricultura tiende –en general y de forma no lineal– a expulsar trabajadores en términos absolutos del campo y a disgregar en el espacio a los que quedan ocupados en él (Marx, 1999; Kautsky, 2002). Además de eso, de lo que trata la dispersión del contratismo es que evitó la reunión de gran número de trabajadores *bajo el mando y la paga del mismo empleador*, a pesar de que todos ellos trabajasen indirectamente *para un mismo capitalista*.

Si se releen los datos estadísticos que analizábamos para el contratismo bonaerense entre 2002 y 2014 (Cuadros 2 y 3), puede notarse que el promedio de empleados por cada propietario es de poco más de dos trabajadores. Es decir, si bien es difícil encontrar equipos contratistas exclusivamente familiares y dos terceras partes de la mano de obra de estas empresas es asalarizada, no es menos cierto que ella se encuentra dispersa en muy pequeños núcleos de 2, 3 o 4 hombres, dependiendo el tipo y la escala de los miles de contratistas que operan en la región. En el mismo sentido, de acuerdo a los datos aportados por Muzlera (2015), prácticamente el 80% de los contratistas encuestados había empleado no más de 3 asalariados temporarios, y el 86% no había empleado más de 3 permanentes. Y si bien las firmas que emplean más de 4 hombres son relativamente más importantes desde el punto de vista de la creación de valor, no representan la experiencia laboral diaria de la mayoría de los obreros agrícolas pampeanos, que se encuentran bajo el mando y la paga directa de empleadores con menores escalas de personal.

Desde el punto de vista del orden en el trabajo, uno de los principales efectos de estas pequeñas escalas es que atenúan la *distancia social* que media entre los obreros y sus patrones. Además, el origen chacarero-familiar –y hasta proletario, en algunos casos– de muchos de los empleadores, hace que cuando participan con sus operarios del trabajo fisi-

13 Esto es coherente con los datos del Censo Nacional Agropecuario de 2002, que señalando la misma tendencia en relación a los productores agropecuarios independientes, comprobó que el 80% de la masa de trabajo manual de las explotaciones era realizada por personal asalariado, y que el 84% de los trabajadores dependientes estaban empedados para hacer tareas manuales, dejando ver así una fuerte *correlación entre la condición asalariada y el carácter manual del trabajo*, mientras que la participación directa de los productores –cuando existe– se repliega a tareas de tipo administrativo. Fuente: elaboración propia en base a INDEC. Censo Nacional Agropecuario, 2002

co —compartiendo las comidas, la intemperie y hasta la duración de la jornada con ellos—, se desdibujan objetiva y subjetivamente sus diferencias de clase, habilitando un vínculo más personal y horizontal entre sí. De modo tal que cuando hay intereses encontrados, la vía para resolverlos tiende a ser —en mejores o peores términos— una negociación bilateral.

Justamente, esa proximidad de los obreros con sus empleadores facilita la *expresión directa* de sus reivindicaciones y hasta la conquista de ciertas mejoras, sin necesidad acudir a herramientas gremiales o procedimientos burocráticos, ni tener que emplear medidas de fuerza para captar la atención patronal o la de la opinión pública, tal y como necesitan otros sectores de trabajadores para llegar si quiera a algún tipo de representante patronal —gerentes, jefes, supervisores, o responsables de recursos humanos—, o a instancias de decisión a nivel estatal. De ahí que la mayor parte de las expresiones del descontento obrero en la agricultura pampeana revistan formas “silenciosas”, acotadas al micro mundo de las empresas que los emplean o las localidades donde residen, sin implicar necesariamente a todos los compañeros de trabajo, sin declaraciones escritas ni organizaciones que busquen la adhesión de nadie —o que hagan trascender un conflicto fuera del ámbito en el que se produce—, y cuya dinámica tiene poco que ver con los conflictos proletarios convencionales de las urbes o la industria. En pocas palabras, un operario de maquinaria agrícola no necesita dispositivos colectivos demasiado sofisticados para hacerse oír por su pequeño empleador¹⁴.

A su vez, la contracara de esta proximidad social es su bidireccionalidad: en definitiva, gracias a ella los empleadores también pueden identificar y vigilar más de cerca a los asalariados dentro y fuera del ámbito de trabajo. De hecho, la personalización alcanza no solo las relaciones laborales en una firma, sino *al conjunto del mercado de trabajo*, basado casi exclusivamente en un estrecho intercambio de referencias orales e informales que facilitan a los contratistas el conocimiento de los asalariados aún antes de contratarlos. Así, en estos contextos, los obreros se conducen a sabiendas de que el modo en que se desempeñan o en que abandonan una empresa no afectan únicamente su relación con un empleador en particular, sino con *el conjunto de ellos*, precaviéndose de apelar a estrategias demasiado confrontativas cuando no sea estrictamente necesario, a riesgo de no volver a ser contratados en su zona de residencia.

Un operario de
maquinaria agrícola
no necesita
dispositivos colectivos
demasiado sofisticados
para hacerse oír
por su pequeño
empleador.



14 Sobre las formas de manifestación del descontento de los obreros agrícolas pampeanos, nos remitimos a descripciones más profundas publicadas en base al análisis de las entrevistas y fuentes documentales en Autor, 2014 y 2015. En esta oportunidad, por cuestiones de espacio, nos limitamos a analizar la influencia del contratismo y las pequeñas escalas de personal en esta dinámica de la relación capital-trabajo.

Asimismo, las estrategias patronales también incluyen un rostro más amable a través de formas de paternalismo, “favores”, o asociación de intereses durante la temporada a través del pago a destajo. De conjunto, entonces, sea porque absorbe los reclamos directos o porque los disuade, la pequeña escala de personal contribuye a amortiguar decisivamente los choques “de clase”. Sin embargo, esta personalización de las relaciones laborales es parcial y se reduce a una de las fases de la intermediación. La proximidad social de los obreros con sus empleadores directos es inversamente proporcional a la distancia que guardan con los establecimientos para los que trabajan indirectamente.

Y como resultado, los reclamos cotidianos de los asalariados nunca alcanzan a capitales como *Los Grobo S.A.* Por el contrario, los contratistas absorben la totalidad de las negociaciones y conflictos propios de los vínculos laborales. Y en ese sentido, descentralizan al máximo las contradicciones capital-trabajo y le quitan densidad a la iniciativa obrera. A la inversa, los grandes capitales del sector externalizan el problema político del trabajo asalariado, y lo procesan solo indirectamente a través de su trato con los propietarios de máquinas. De modo que si bien los operarios acceden fácilmente a los contratistas, nunca traban relación frontal con los capitales para los que trabajan indirectamente, aunque estos constituyan los principales beneficiarios económicos de su explotación, y condicionen el marco fundamental de sus condiciones laborales a través de la tarifa abonada al contratista, la regularidad y duración de la demanda de trabajo, la cantidad de hectáreas en juego, la zona en que deben desarrollarse las tareas, el cultivo que debe trabajarse, o las exigencias respecto a los plazos y la calidad del servicio realizado.

Conclusiones

A lo largo de este artículo, se ha podido comprobar que las firmas contratistas en las que descansan los grandes capitales para organizar el trabajo, *se apoyan básicamente en el esfuerzo manual de los obreros asalariados*, y no tanto en el de sus propietarios y familiares. A la vez, si el contratismo está a cargo de la organización del 65% de las labores agrícolas y del 80% de las cosechas, no quedan contingentes de mano de obra muy importantes por fuera de este régimen, a excepción de quienes trabajan en relación de dependencia directa con productores de diversa escala, o de la producción familiar clásica. Dicho de otro modo: la mayoría de los trabajadores agrícolas que explican la producción agrícola pampeana están empleados por un contratista, que a la vez, opera para terceras firmas, entre las cuales las de los grandes capitales explican el 80% de la demanda de estos servicios. De esta forma, *la relación paradigmática del capital agrario con el trabajo asalariado se vehiculiza a través del régimen del contratismo*. Es decir, a través de una figura que —poseyendo y aportando parte del capital constante empleado en la producción—, cumple a la vez una función de *intermediación* entre la mayoría de los trabajadores y los capitales que concentran las superficies cultivadas de las pampas.

A pesar de las diferencias con otros regímenes de intermediación laboral existentes en otros mercados de trabajo rural argentinos y latinoamericanos —como hemos visto, por la capitalización, la autonomía relativa y la clara diferenciación patrimonial de los contratistas con los asalariados— este sistema tiene en común con aquellos el haber hecho de sus condiciones laborales un dispositivo de disciplinamiento en sí mismo. En este caso, su eficacia consiste en *mantener dispersos a los obreros* en grupos muy reducidos, con ciclos de ocupación disímiles y sin un lugar de trabajo fijo. Esto hizo que el trabajo ya no reuniera a los operarios, sino que *los separara*. Y además de dividirlos entre sí, *los acercó socialmente a sus patrones*, con quienes pudieron tejer una relación personal, sin necesidad de mediaciones —gremiales o burocráticas—, y hasta compartir parte del trabajo manual. La pequeña escala de los contrincantes inmediatos que plantea esta intermediación, hace también a la escala y densidad de las formas de la resistencia obrera, recludas más bien a expresiones desarticuladas y acotadas a las firmas intermediarias. De este modo, el contratismo preserva a los capitales que concentran la producción agrícola de la exposición a conflictos laborales más importantes y centralizados: los mantiene fuera del espectro visual inmediato de los asalariados detrás de un anillo de miles de pequeños y medianos empleadores, formalmente independientes, pero que organizan la producción y tramitan al servicio de terceros el problema político de la explotación y el disciplinamiento del trabajo en relación de dependencia.

Bibliografía

- Agüero, Ricardo Oscar; Andrea Rivarola y Rita Alejandra Maldonado (2007). “Caracterización del contratismo de servicios en un sector de la pampa cordobesa: las localidades de Alcira Gigena y Berrotarán. Presentación de resultados preliminares de investigación”. *Mundo Agrario*, No. 14, Vol. 7, pp. 1-22.
- Azcuy Ameghino, Eduardo (2009). “El papel del contratismo de servicios en la caracterización socioeconómica de las pequeñas explotaciones agropecuarias”. *Realidad Económica*, No. 244, pp. 26-36.
- Azcuy Ameghino, Eduardo (2004). *Trincheras en la historia*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Balsa, Javier (2006). *El desvanecimiento del mundo chacarero. Transformaciones sociales en la agricultura bonaerense, 1937-1988*. Bernal: Universidad de Quilmes Editorial.
- Barsky, Osvaldo y Mabel Dávila (2008). *La rebelión del campo. Historia del conflicto agrario argentino*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Benencia, Roberto y Susana Aparicio, coordinadores (2014). *Nuevas formas de contratación en el trabajo agrario*. Buenos Aires: CICCUS.
- Baumeister, Eduardo (1980). *Estructura agraria, ocupacional y cambio tecnológico en la región cerealera maicera. La figura del contratista de máquina*. Buenos Aires: CEIL.

- Bisang, Roberto y Bernardo Kosakoff (2006). “Las redes de producción en el agro argentino”. Ponencia presentada en el XIV Congreso Anual AAPRESID, agosto, 8-11, Rosario, Argentina.
- Cloquell, Silvia; Roxana Albanesi; Patricia Propersi; Graciela Preda y Mónica de Nicola (2007). *Familias rurales. El fin de una historia en el inicio de una nueva agricultura*. Buenos Aires: Homo Sapiens.
- Fernández, Diego Ariel (2010). “Concentración económica en la región pampeana: el caso de los fideicomisos financieros”. *Mundo Agrario*, No. 21, Vol. 11, pp. 1-29.
- Fernández, Diego Ariel (2012). “Historia económica de las variables estructurantes de la agricultura pampeana: cosechas récord, concentración del capital y crisis de la producción chacarera”. Disertación doctoral, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Caligaris, Gastón (2015). “Concentración y centralización del capital agrario en la región pampeana. El caso de los grandes pools de siembra”. *Mundo Agrario*, No. 31, Vol. 16, pp. 1-35.
- Forni, Floreal y María Isabel Tort (1980). “La tecnología y el empleo en un nuevo enfoque del desarrollo agropecuario. El caso argentino”. *Desarrollo Económico*, N° 76, vol. 19.
- Gras, Carla y Valeria Hernández (2009). *La Argentina rural. De la agricultura familiar a los agronegocios*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Hernández, Valeria (2009). “La ruralidad globalizada y el paradigma de los agronegocios en las pampas gringas”. En *La argentina rural. De la agricultura familiar a los agronegocios*, pp. 39-64, Carla Gras y Valeria Hernández, coordinadoras. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Kautsky, Karl (2002). *La cuestión agraria*. México: Siglo XXI.
- Lódola, Agustín; Karina Angelletti y Ramón Fossati (2005). *Maquinaria agrícola, estructura agraria y demandantes*. La Plata: Banco Río y Universidad Nacional de La Plata.
- Lódola, Agustín y Rafael Brigo (2013). “Contratistas de servicio agropecuarios, difusión tecnológica y redes agroalimentarias: una larga y productiva relación”. En *Claves para repensar el agro argentino*, pp. 203-258, Guillermo Anlló, Roberto Bisang y Mercedes Campi, coordinadores. Buenos Aires: EUDEBA.
- Marx, Karl (1999). *El Capital*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Muzlera, José (2015). *Descripción universo contratistas*. CEAR-UNQ (mimeo).
- Muzlera, José (2013). *La modernidad tardía en el agro pampeano. Sujetos agrarios y estructura productiva*. Bernal: Universidad de Quilmes Editorial.
- Neiman, Guillermo (2010). “Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino”. *Mundo Agrario*, No. 20, Vol. 10, pp. 1-19.
- Pucciarelli, Alfredo (1997). “Las grandes estancias de la pampa bonaerense”. En *El agro pampeano. El fin de un período*, pp. 293-321, Osvaldo Barsky y Alfredo Pucciarelli, editores. Buenos Aires: FLACSO-Oficina de Publicaciones del CBC de la UBA.
- Riella, Alberto y Paola Mascheroni, compiladores (2015). *Asalariados rurales en América Latina*. Montevideo: CLACSO – Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UDELAR.

- Tort, María Isabel (1980). *Tecnología y mano de obra en el cultivo del maíz y el trigo en la región pampeana*. Buenos Aires: CEIL.
- Vercellone, Carlo (2011). *Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época posfordista*. Buenos Aires: Prometeo.
- Villulla, Juan Manuel (2011). “Trabajadores asalariados, mano de obra familiar y contratismo. Notas sobre la organización social del trabajo en la agricultura pampeana”. En *Repensar la agricultura familiar. Aportes para desentrañar la complejidad agraria pampeana*, pp. 307-322, Natalia López Castro y Guido Prividera, compiladores. Buenos Aires: CICCUS-INTA-CEAR
- Villulla, Juan Manuel y Cristian Amarilla (2011). *Los contratistas de servicios de maquinaria en la agricultura pampeana: ¿una clase social en sí misma?* Buenos Aires: CIEA.
- Villulla, Juan Manuel (2014). “La clase obrera rural como sujeto de cambio: formas de resistencia en un contexto de desarticulación de la organización y la protesta en el núcleo sojero argentino”. Ponencia presentada en el IX Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, octubre, 6, México D.F.
- Villulla, Juan Manuel (2015). *Las cosechas son ajenas. Historia de los trabajadores rurales detrás del agronegocio*. Buenos Aires: Editorial Cienfuegos.
- Villulla, Juan Manuel y Yi Erh Chen (2015). “Costos y tarifas de los contratistas de cosecha en la agricultura pampeana, 1991-2014”. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, No. 42, pp. 99-141.



Estudio de caso

Intermediación, empresas y mercados de trabajo en las producciones de vid de la región de Cuyo, Argentina

Labor contracting, farms, and wagework markets in grapes production of the Cuyo región, Argentina

Guillermo Neiman* y Germán Quaranta**

Fecha de recepción: 16 de diciembre de 2015

Fecha de aceptación: 26 de febrero de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2074>

Resumen

Este artículo aborda la problemática de la intermediación laboral en el contexto de agriculturas reestructuradas asociadas a cultivos de calidad. En estos escenarios productivos la intermediación laboral redefine sus formas, complejiza sus funciones y reconfigura sus características. Concretamente se aborda este fenómeno en la producción de vides de calidad (para la elaboración de vinos y para el consumo en fresco) localizadas en la región de Cuyo de la Argentina. Se destaca su importancia en la configuración de un mercado de trabajo altamente ocasional donde a través de la intermediación no sólo se contrata trabajadores sino que también se organiza, supervisa y controla el proceso de trabajo propiamente dicho. Además, se muestra la influencia de las condiciones locales en las prácticas y alcance de la intermediación en cada una de las áreas y producciones analizadas.

Palabras clave: viticultura; intermediación laboral; mercados de trabajo; precariedad laboral.

Abstract

This article deals with the phenomenon of labor intermediation within the context of restructured crops associated with quality-based productive patterns. In these scenarios intermediation redefines its forms, takes more complex functions and modifies some of its main features. Specifically, labor intermediation is discussed for grapes crops grown under quality productive patterns (including grapes for the elaboration of wines as well as for fresh consumption) in the so called region of Cuyo in Argentina. The article primarily questions the relationship between labor intermediation and workforce mobilization and organization in those scenarios. The importance of this type of contract in a highly casual labor market where the labor intermediary not only hires workers but also organizes, supervises and exerts control of the labor process is highlighted. Besides, the influence of local labor markets conditions is underlined in order to understand labor intermediation in quality-based agriculture.

Key words: grapes production; labor intermediation; labor markets; labor precariousness.

* Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET), Universidad de Buenos Aires (UBA), FLACSO / Sede Argentina.

** Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET), Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), Argentina.

Introducción¹

La intermediación laboral es un rasgo histórico de la agricultura, comenzando por los clásicos “enganchadores” que trasladaban trabajadores migrantes muchas veces a través de distintos mecanismos de sujeción como, por ejemplo, el endeudamiento de aquellos. Recientemente, el fenómeno se diversifica incluyendo nuevas figuras y modalidades de intervención en los mercados de trabajo, a la vez que involucra crecientemente mano de obra local y también pasa a desarrollar otras funciones. En efecto, la intermediación asociada a procesos actuales de reestructuración agraria constituye un componente clave de las estrategias empresariales para la movilización de la fuerza de trabajo, permitiéndoles profundizar el carácter ocasional de la contratación de mano de obra y reforzar el control de los trabajadores a través de dispositivos de distinto tipo.

En este artículo, a partir del análisis específico de las condiciones que asume la intermediación laboral en las producciones de vid de la región de Cuyo² en la Argentina, nos interrogamos sobre el papel que esta cumple en el contexto de producciones de calidad mayoritariamente destinadas a los mercados externos (tal como se describe más adelante, se trata de uvas para la elaboración de vinos y para el consumo en fresco). Entre las principales preguntas que organizan el artículo se destacan las referidas al lugar que ocupa la intermediación en las estrategias empresariales, su desempeño en la contratación, organización y control del trabajo y, finalmente, cual es su incidencia en la precarización del empleo.

Primero, se analizan las principales características actuales de la intermediación laboral en la agricultura. Luego, se presentan las transformaciones recientes experimentadas por las producciones que sustentan el análisis empírico de este artículo. Finalmente, se consideran los rasgos de la intermediación laboral, su relación con las estrategias de las empresas dedicadas a la producción de uvas y las condiciones presentes en los respectivos mercados de trabajo.

El artículo se fundamenta metodológicamente en investigaciones realizada durante varios años en torno a las producciones de vid de las provincias de Mendoza y San Juan pertenecientes a la arriba mencionada región³. Estas investigaciones incluyeron análisis de datos secundarios, realización de encuestas a productores vitícolas y entrevistas en profundidad a funcionarios, empresarios, intermediarios y trabajadores. Específicamente, para este artículo, utilizamos la información generada a través de entrevistas a intermediarios, a empresas y a tra-

1 Los autores agradecen los sugerentes comentarios realizados por los evaluadores del artículo.

2 Según la regionalización clásica utilizada en el país, la región de Cuyo está conformada por las provincias de Mendoza, San Juan y La Rioja. Si bien la viticultura está difundida en las tres jurisdicciones, este artículo se refiere a las dos primeras por la particular evolución experimentada en sus respectivas producciones de uvas.

3 Se trata de los siguientes proyectos de investigación que permitieron relevar la información utilizada en este artículo: “Los trabajadores rurales en los mercados de trabajo: hogares, trayectorias laborales y relaciones de trabajo en la provincia de Mendoza” (Fondo Nacional de Ciencia y Técnica-PICT Nro. 14245) y “Las migraciones laborales temporarias en el agro argentino” (Fondo Nacional de Ciencia y Técnica-PICT Nro. 2378).

bajadores. Para los primeros se empleó un criterio de selección basado en las diferentes formas legales que adoptan, incluyendo empresas de selección de personal, cooperativas de trabajo y “cuadrilleros” o individuos que por su cuenta reclutan, movilizan y eventualmente contratan trabajadores. Las empresas entrevistadas a través de sus encargados o gerentes, se diferencian principalmente según su escala de producción abarcando grandes empresas dedicadas a la producción de uva en fresco en la provincia de San Juan y medianas y grandes unidades con cultivo de uva para la elaboración de vinos de calidad en la provincia de Mendoza, específicamente en la zona conocida como “valle de Uco”. En promedio se realizaron 35 entrevistas en cada una de las producciones durante los años 2008-2012, aunque la distribución de las mismas varía según la diversidad de intermediarios y de empresas presentes en las respectivas áreas de estudio.

De manera adicional, se utiliza información proveniente de fuentes censales para dar cuenta de ciertos aspectos básicos sobre volúmenes de producción, estructura agraria y composición de la mano de obra. La comparación entre las dos producciones es otro recurso metodológico que se emplea para mejorar la interpretación del fenómeno tanto en lo que respecta a las prácticas que desarrolla como a las condiciones particulares en las que funciona la intermediación laboral en cada uno de los casos. En este sentido, por un lado, las similitudes observadas se refieren al modelo productivo dominante basado en requisitos de calidad; por otro lado, sin embargo, se registran diferencias en la escala de las empresas y en las condiciones locales de los mercados de trabajo, que resultan de interés para un análisis más refinado de la intermediación laboral en el contexto de las agriculturas restructuradas.

La intermediación laboral constituye una modalidad histórica de contratación de trabajadores agrícolas que les garantiza a las empresas el acceso a grandes volúmenes de mano de obra durante períodos acotados de tiempo asociados generalmente a las cosechas (Fischer, 1953).



Intermediación laboral y producciones de calidad en mercados de trabajo agrícola

La intermediación laboral constituye una modalidad histórica de contratación de trabajadores agrícolas que les garantiza a las empresas el acceso a grandes volúmenes de mano de obra durante períodos acotados de tiempo asociados generalmente a las cosechas (Fischer, 1953). La definición clásica remite a su función de articulación entre la demanda y la oferta de mano de obra facilitando el desplazamiento temporario y cíclico de trabajadores

migrantes entre espacios con excedentes de mano de obra (generalmente aquellos conformados por economías de tipo campesino) y otros caracterizados por la existencia de grandes y medianas empresas con demandas puntuales de fuerza de trabajo que no pueden ser satisfechas con los trabajadores locales. Su evolución en el tiempo reconoce por un lado su crecimiento, pero principalmente expresa los cambios en algunos de los principales

La resignificación de la intermediación laboral en agriculturas estructuradas se produce influenciada, en gran medida, por las estrategias empresariales de contratación y reclutamiento de mano de obra (Ortiz, 2000).



(Quaranta y Fabio, 2011). Entre los agentes se incluyen pequeños contratistas de mano de obra, antiguos “enganchadores”, empresas prestadoras del servicio, agencias de colocación de personal, organismos y programas públicos de servicios de empleo, o falsas cooperativas de trabajo (Steimbregger, Trpin y Bendini, 2012). Entre las funciones que van a desplegar se encuentran algunas tradicionales como el transporte y alojamiento de trabajadores migrantes y otras nuevas como el control laboral, la movilización de mano de obra local, o el registro de la fuerza de trabajo que contribuye a desdibujar la relación laboral de dependencia (Sánchez Saldaña, 2006; Ortiz, Aparicio y Tadeo, 2013; Saldaña Ramírez, 2013; Lara Flores y Sánchez Saldaña, 2015). Por lo tanto, un complejo conjunto de formas y prácticas resulta en una intermediación laboral más diversa y capaz de adaptarse a los requisitos de las empresas y a las condiciones de los mercados de trabajo locales.

La resignificación de la intermediación laboral en agriculturas estructuradas se produce influenciada, en gran medida, por las estrategias empresariales de contratación y reclutamiento de mano de obra (Ortiz, 2000). Con el propósito de asegurarse en momentos puntuales del ciclo productivo la cantidad de mano de obra y el tipo de trabajador requerido, las empresas pueden recurrir a diferentes criterios de segregación laboral como la condición migratoria (Pedreño Cánovas, 2005), el género (Bee, 2000), y la edad del trabajador (Perrira Novaes, 2009). En general, se observa que estos criterios de segregación laboral pueden operar fuertemente articulados a la intermediación laboral (Saldaña, 2008).

componentes del fenómeno como lo son el tipo de trabajador involucrado y las características del intermediario y sus funciones, todo ello en el contexto de las transformaciones actuales en la organización de la producción y del trabajo en el sector empresarial de la agricultura.

En efecto, los procesos de reestructuración social y productiva en curso de la agricultura revitalizaron el uso de intermediarios laborales como un componente que flexibiliza la contratación y organización laboral para limitar riesgos y asegurarse procesos sostenidos de acumulación por parte de las empresas (Castellano Ortega y Pedreño Cánovas, 2001) en contextos de volatilidad de los mercados, por lo que pasa a adquirir diferentes formas y a cumplir variadas funciones

Las producciones frutihortícolas que se cosechan manualmente y cuya demanda de mano de obra se organiza de forma altamente temporaria y ocasional se constituyen en un terreno privilegiado entre los nuevos escenarios de la intermediación. Estas producciones insertas en contextos de reestructuración agraria flexibilizan tanto la organización como la contratación del trabajo. Se trata de producciones que asocian los estándares de calidad al desarrollo de tareas manuales de manejo del cultivo, en las que las empresas suelen responder a la centralidad del trabajo en la estructura de costos a través del incremento de la productividad y de la precarización del empleo (Carton de Grammont y Lara Flores, 2010).

Ante las modificaciones del consumo y la posición oligopólica de los agentes de la gran distribución, los actores de las cadenas agroalimentarias enfrentan crecientes exigencias de calidad junto con precios decrecientes para sus productos. En el marco de cadenas productivas en las que prevalece la regulación privada se fortalecen los actores concentrados del sistema alimentario (Busch y Bain, 2004). Este fortalecimiento se constituye en un comportamiento crítico que a su vez difunde la capacidad de estos actores de externalizar negatividades hacia los eslabones más débiles de la cadena: los pequeños productores y los trabajadores asalariados (Dolan, 2004; C. de Grammont y Lara Flores, 2010).

Las exigencias de calidad, que pueden estar o no asociadas a diferentes tipos de certificaciones, se producen paralelamente a la presencia de la intermediación como modalidad de contratación y a la persistencia de la precariedad laboral (Piñeiro, 2008). Aunque algunos autores señalen efectos positivos de las certificaciones privadas sobre las condiciones de ocupación y el empleo (Raynolds, 2012), las evidencias de la persistencia de la precariedad laboral en producciones certificadas –por alguna modalidad de las denominadas genéricamente Buenas Prácticas Agrícolas– son generalizadas en nuestro continente (Bonanno y Barbosa Cavalcanti, 2011; Craviotti, Cattáneo y Palacios, 2008; Trpin, 2008). Algunas posiciones más ambivalentes indican la importancia de la acción sindical en la mejora de las condiciones ocupacionales entre las producciones de frescos de exportación (Aparicio, Ortiz y Tadeo, 2008).

Las características y significados que adquiere la intermediación laboral en contextos de producciones agrarias de calidad, surge como un interrogante necesario para responder a las nuevas condiciones del fenómeno en la actualidad y a las de los mercados de trabajo en los que intervienen. Frente a las nuevas formas que presenta la estacionalidad del trabajo en el agro que no se limitan a las tareas de cosecha e incorpora nuevas labores (Neiman y Quaranta, 2013), la intermediación permite movilizar la mano de obra de forma altamente flexible ajustando la contratación ocasional de trabajadores a los tiempos efectivos de trabajo. Al mismo tiempo, la incorporación al proceso de trabajo de tareas manuales que se asocian a la obtención de los criterios de calidad requiere un desempeño de los trabajadores que garanticen dichos criterios. Para esto la intermediación asume funciones propias de la organización laboral orientadas a involucrar y supervisar a los asalariados.

De esta manera, el fenómeno en su redefinición no solo incluye aspectos clásicos de la intermediación laboral como lo era el vínculo entre la oferta y la demanda laboral, sino también y de forma central, avanza sobre aspectos propios de la organización del proceso de trabajo. Frente a esta configuración, además, los enfoques sociológicos de los mercados de trabajo se presentan como los más adecuados para el abordaje de esta temática, ya que

permiten dar cuenta del problema de estudio considerando los aspectos estructurales y los procesos sociales subyacentes a los fenómenos de movilización de la mano de obra.

La región de Cuyo se caracteriza históricamente por la presencia de producciones de vid tanto para la elaboración de vinos como para el consumo en fresco o para la obtención de otros subproductos industriales.



para la elaboración de vinos como para el consumo en fresco o para la obtención de otros subproductos industriales. La marcada aridez de sus suelos y las condiciones climáticas extremas (escaso nivel de precipitaciones, fuertes amplitudes térmicas) hacen que la agricultura únicamente se pueda desarrollar bajo sistemas de riego.

En los años 1990, a partir del ingreso de capitales extranjeros y de una creciente orientación exportadora asociada a crecientes requisitos de calidad, se verifica una expansión de las producciones de vid para vinos de alta calidad enológica y para el consumo en fresco. En el primer tipo de vid se destaca la provincia de Mendoza y dentro de esta particularmente la zona conocida como valle de Uco; por su parte la producción de uva de mesa de exportación es explicada en su gran mayoría por la provincia de San Juan. El área de la provincia de Mendoza conocida como “valle de Uco” (conformada por los departamentos Tunuyán, Tupungato y San Carlos) es la más representativa de los procesos señalados y cuenta con una superficie total algo menor a los 18.000 km². Históricamente, se conformó como una zona de producción frutícola pero desde las últimas décadas del siglo XX se ha especializado en la producción de vid para la elaboración de vinos de alta gama con destino a mercados internacionales. En la última década del siglo pasado, la superficie implantada este tipo de vides prácticamente se duplica y alcanza aproximadamente las 15.000 hectáreas.

Las transformaciones recientes en la producción de uvas para la elaboración de vinos y para consumo en fresco en la región de Cuyo

La región de Cuyo, ubicada en el centro-oeste de la Argentina, conformada por las provincias de Mendoza y San Juan (ver Mapa 1) se caracteriza históricamente por la presencia de producciones de vid tanto

Mapa 1. Región de Cuyo, provincias de Mendoza y San Juan, Argentina



El desarrollo de la región se basó en la expansión de la frontera vitícola ocupando tierras que no estaban en producción o dedicadas a otros cultivos y en la instalación de empresas mayoritariamente de capitales internacionales y con diferentes niveles de integración productiva. Igualmente, la mencionada expansión estuvo a cargo de empresas medianas y grandes, situación que se refleja en la concentración de la superficie con vides de alta calidad enológica (más de la mitad) en establecimientos de más de 50 hectáreas. La renovación de los sistemas de riego, la regulación de los rendimientos y el manejo de las plantas incluyendo principalmente las tareas de poda y de deshoje, se constituyen en innovaciones centrales del proceso de producción y trabajo. Durante la década pasada se duplica el volumen exportado por Argentina de vinos varietales o de calidad alcanzando el millón y medio de hectolitros anuales por un valor cercano a los 400 millones de dólares, a la vez que se amplía el destino de las ventas al exterior considerando el número de países compradores.

Por su parte, la provincia de San Juan experimenta durante la década de 1990 la expansión de la superficie con uva de mesa de exportación, motorizada por un sistema de promoción fiscal que favoreció el surgimiento de establecimientos que alcanzan o superan las 100 hectáreas con este cultivo y controlan la mayor parte de la superficie implantada. A principios de esta década existían cerca de 10.000 hectáreas de vid de mesa en la provincia y el 15% de las fincas controlaban el 56% de esa superficie (Quaranta, 2011). Las transformaciones de la actividad se asociaron a criterios de producción-calidad e involucraron la incorporación de material genético, nuevos sistemas de conducción, sistemas de riego, etc. (Miranda, 2003). Desde 1991 a 2007, las exportaciones de uva en fresco pasaron de 8.6 millones de kilogramos y 6.3 millones de dólares a 62 millones kilogramos y 75 millones de dólares⁴. La exportación, al igual que la producción, se concentra en un número reducido de agentes; inclusive, las principales empresas se caracterizan tanto por producir como por exportar uva de producción propia y de terceros.

En ambos casos se verifica un fuerte peso del trabajo asalariado. Este rasgo común es acompañado, sin embargo, por diferentes perfiles residenciales de los asalariados, ya que mientras los hogares de asalariados sanjuaninos son mayoritariamente urbanos, sus pares mendocinos localizados en el valle de Uco son predominantemente rurales (Cuadro 1). Esta diferencia de perfil residencial de los trabajadores, como veremos posteriormente, se refleja en las modalidades que asume la intermediación.

4 En los últimos años, la caída del tipo de cambio real limitó la orientación exportadora de la cadena.

Cuadro 1. Porcentaje de asalariados agrícolas rurales y urbanos por zona, 2010

Provincia	Porcentaje de asalariados de los ocupados agrícolas	Porcentaje de asalariados agrícolas urbanos	Porcentaje de asalariados agrícolas rurales
Mendoza (valle de Uco)	87,3	26,9	73,1
San Juan	81,3	59,8	40,2

Fuente: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas (2010).

En ambas situaciones, ante la presencia mayoritaria de tareas manuales, la movilización de la fuerza de trabajo resulta vital para el resultado económico de las empresas y la intermediación laboral se convierte en un aspecto clave de sus estrategias empresariales. En el marco de las estructuras agrarias y ocupacionales de ambas provincias la intermediación muestra algunos rasgos comunes y otros que diferencian sus comportamientos laborales. En el punto siguiente analizamos el fenómeno de la intermediación laboral en las producciones de calidad seleccionados considerando las modalidades que asume y las funciones que cumple.

Intermediación laboral y organización del trabajo

Las estrategias empresariales desarrolladas por las empresas en las producciones abordadas recurren de modo significativo a la intermediación laboral para movilizar la fuerza de trabajo. Sin embargo, las características que asume el fenómeno presentan diferencias que surgen de las trayectorias propias de cada producción y de las particularidades locales que se presenten. En el caso de la viticultura del Valle de Uco, un primer aspecto a señalar es la variedad de intermediarios que están presentes en este mercado de trabajo y las consecuentes elecciones que hacen las empresas respecto de la figura y la modalidad que finalmente utilizarán para cubrir sus requerimientos de trabajadores.

La presencia de cuadrilleros, de empresas de contratación de personal eventual y de cooperativas de trabajo⁵ va a diferenciarse según la escala de las empresas con las que se relacionan, los tipos de trabajadores que reclutan comenzando por su origen migratorio o local pero también por cierta especialización o competencias laborales, el grado de formalidad con el que se desenvuelven, y las funciones que cumplen ya sea con respecto a su responsabilidad en el desempeño de los trabajadores (por ejemplo, a través de la supervisión de las tareas) pero también otras tales como el transporte o garantizar la vivienda para el caso

5 Adicionalmente, se debe considerar un conjunto diverso de 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 de nivel municipal, provincial o nacional a través de políticas o programas específicos y, a veces, las organizaciones sindicales de los propios trabajadores (Neiman, 2015).

de los migrantes. Las empresas optarán por alguna de estas figuras de intermediación de acuerdo al volumen requerido de trabajadores que dependerá de la escala de la empresa, de la tarea a llevar a cabo, y de las capacidades propias de gestión y de administración de esa mano de obra contratada.

Las empresas van a tomar en cuenta el comportamiento y los antecedentes del intermediario con referencia al cumplimiento general de las demandas que se le realizan así como respecto del desempeño de los trabajadores.



requerimientos de la industria elaboradora de vinos inciden sobre la oportunidad y tipo de tarea a realizar.

Las empresas van a tomar en cuenta el comportamiento y los antecedentes del intermediario con referencia al cumplimiento general de las demandas que se le realizan así como respecto del desempeño de los trabajadores. Asimismo, procuran estabilizar un plantel de “buenos trabajadores” (dispuesto a realizar jornadas de trabajo prolongadas si fuera necesario, cumplir con las indicaciones técnicas respecto a la forma de llevar a cabo las tareas asignadas y, en general, mostrar compromiso e involucramiento con el trabajo) durante una misma temporada pero también entre temporadas, convirtiéndose esta necesidad de retención de los mejores trabajadores en una condición que la empresa le plantea al intermediario. El no cumplimiento de esta condición puede llevar a que las empresas cambien de modalidad o de tipo de intermediario.

Incluso, las mismas empresas pueden involucrarse de manera directa en acciones dirigidas a satisfacer su demanda de trabajadores (por ejemplo, seleccionando algunos que luego transferirán al intermediario para su contratación) lo cual contribuirá a que pueda ejercer un mayor control de este proceso de trabajo y especialmente de sus tareas más críticas. En el mismo sentido es posible interpretar las decisiones de las empresas de colocar personal propio (generalmente algunos de sus asalariados permanentes) como supervisores de la labor de los intermediarios y de sus trabajadores. Por su parte, las principales empresas que

Se debe tener en cuenta que los modelos productivos de calidad en uvas para vinificar por un lado han actuado desestacionalizando la demanda de trabajo debido a la reducción en los requerimientos para la cosecha, como consecuencia de la baja en los rendimientos por hectárea que requieren esos sistemas. Por otro lado, se advierte que el ciclo anual de demanda laboral se vuelve más ocasional por la presencia de un creciente número de tareas que deben desarrollarse durante el resto del año, tales como poda, desbrote, riego, raleos, atado, deshoje y deshierbe (Fabio, 2010). Algunas como el riego o los raleos se repiten durante un mismo ciclo y hay varias tareas que no dependen únicamente del ciclo vegetativo de las plantas sino también de su interacción con el clima y las características de los terrenos sobre los que se cultivan. También, los

producen uvas de mesa de exportación despliegan distintas estrategias empresariales de organización laboral y contratación de mano de obra. Así, mientras que algunas recurren generalizadamente a modalidades de intermediación laboral, otras utilizan esta modalidad mayormente en la uva que cosechan de terceros que reciben para su posterior exportación (Quaranta, 2011).

En este caso, el ciclo de trabajo se inicia el mes de junio cuando las plantas son podadas en forma manual, aunque la mayor demanda laboral se distribuye entre los meses de octubre y febrero. En la primavera comienzan las prácticas y las tareas que continúan hasta la cosecha: el manejo de los racimos, el riego, el laboreo del suelo, y el control de malezas, de plagas y de enfermedades. Las empresas recurren a la intermediación laboral a lo largo de todo el ciclo del cultivo, inclusive, en muchas ocasiones, los trabajadores de poda que corresponde a trabajadores con mayor grado de especialización son contratados a través de intermediarios.

Durante la realización de las tareas en “verde” (desbrotos y raleos) en una finca de 100 hectáreas de parrales se utilizan aproximadamente 100 trabajadores. Estos trabajadores movilizados por los intermediarios se organizan en cuadrillas de alrededor de 20 trabajadores supervisados por un jefe de cuadrilla que responde al intermediario. Además, la empresa establece una serie de controles sobre el desempeño laboral, que dependiendo de la tarea y del compromiso del trabajador, involucra una persona realizando tareas de control cada 15 o 20 trabajadores de la cuadrilla. Estos controladores suelen ser parte de los trabajadores permanentes o algún trabajador estacional con el cual tienen un vínculo de trabajo de antigua data y mucha confianza. Aquí, encontramos trabajadoras mujeres tanto en la ejecución de las tareas como en su control y supervisión.

La organización de las tareas de cosecha cuando los trabajadores se contratan recurriendo a intermediarios laborales se realiza bajo la modalidad de empaque a campo. Bajo esta modalidad las tareas se organizan a partir de grupos de tres trabajadores que se dividen las tareas de cosechar, de pesar y de embalar la uva. Luego de cosechada la uva las tareas de pesar y de embalar se realizan en mesas que se ubican al final de la melga; a estos puestos se los denomina islas. Además, existe un controlador de calidad, tarea muchas veces desempeñada por mujeres, así como trabajadores auxiliares encargados de acercar las cajas vacías y retirar las llenas. A los controles de calidad a cargo del intermediario se suman controles de calidad que dependen de la empresa.

Las empresas buscan lograr cierta continuidad de estas cuadrillas para garantizarse una mano de obra que conozca las tareas en “verde” y las de cosecha, a la vez que obtener un mayor compromiso de los trabajadores con las tareas y el establecimiento. Para esto solicitan a los contratistas de mano de obra que garanticen la continuidad de los trabajadores de mejor desempeño. Igualmente, a pesar de la búsqueda de la continuidad de la cuadrilla existe una alta rotación de sus integrantes, que alcanza en las situaciones de mayor estabilidad aproximadamente un cuarto de los trabajadores y en los escenarios de mayor inestabilidad

supera a la mitad de los mismos. En este caso, los intermediarios laborales corresponden a empresas de servicio de mano de obra formalizadas en sociedades de responsabilidad limitada, o a falsas cooperativas de trabajo, empresas inscriptas indebidamente bajo la forma de cooperativa. Las funciones desempeñadas por esta figura incluyen la contratación de la mano de obra, la organización y supervisión del trabajo, y el transporte de los trabajadores. La última función resulta clave dado que la mano de obra reside en localidades urbanas y debe recorrer aproximadamente 200 kilómetros para cubrir las necesidades de trabajo que plantea la actividad.

Intermediación laboral y mercados de trabajo

Las consecuencias de la intermediación laboral sobre los mercados de trabajo también muestran algunas tendencias comunes y otros rasgos propios de cada caso. Las prácticas de contratación resultantes de la variedad de agentes que participan en el caso de la uva para vinificar en el valle de Uco se despliegan en un mercado de trabajo local que presenta dos características definitorias: presencia generalizada del trabajo no permanente y afluencia de trabajadores de origen migratorio extraprovincial. La elevada eventualidad del empleo se combina con períodos de muy reducidas posibilidades de inserción laboral para los trabajadores locales, que pueden llegar a extenderse hasta cuatro meses. Esto lleva a la inactividad a algunos sectores –las mujeres, por ejemplo–, a otros a ocuparse en empleos agrícolas y urbanos precarios o “changas”, o a la casi exclusiva dependencia de los ingresos no laborales (por ejemplo, a través de políticas sociales) que puedan percibir los hogares.

Otro aspecto a tener en cuenta es la mencionada presencia de trabajadores temporarios provenientes de otras provincias ya que la oferta local no satisface la demanda para tareas tales como cosechas, podas, raleos, entre las más importantes. La afluencia de trabajadores migrantes termina incidiendo en el tipo de participación que van tener los intermediarios y en sus funciones, haciéndose cargo de la convocatoria, selección y transporte de los trabajadores (un muy reducido número toma contacto directo con las empresas). También realizan gestiones para el acceso a la vivienda e incluso efectúan adelantos en dinero hasta que se hace efectivo el primer pago.

La precarización típica de los mercados de trabajo temporario en general y con presencia de migrantes en particular también se observa en este caso, aunque con algunas particularidades atribuibles en principio a la presencia sindical y a algunas acciones desarrolladas por organismos del sector público. La existencia en la provincia de tres organizaciones sindicales vinculadas a la actividad agrícola provincial –aún cuando tienen cierta invisibilidad para los propios trabajadores–, han participado en acciones de fiscalización, asistido en la judicialización de conflictos laborales, promovido el nombramiento de delegados sindicales

en algunas pocas empresas de mayor escala, además de estar involucrados en problemas de encuadramiento sindical⁶ de los trabajadores.

Por su parte, desde el sector público se han desplegado acciones de fiscalización, de control de las condiciones de transporte y de vivienda de los trabajadores y de establecer sanciones en caso de situaciones extremas tales como la presencia de trabajo infantil. De cualquier manera, los efectos sobre el mercado de trabajo continúan siendo limitados si se considera el grado de formalización existente, el nivel de las remuneraciones y el cumplimiento de la legislación laboral respectiva (tales como extensión de la jornada de trabajo o condiciones de la vivienda principalmente para el caso de migrantes).

En el caso de la producción de uvas frescas de exportación genera un muy reducido mercado de trabajo de puestos permanentes ligados principalmente a tareas de operaciones de maquinaria y manejo de agroquímicos. La gran mayoría de los puestos de trabajo creados corresponden a trabajadores transitorios movilizados a través de la intermediación laboral. Esta forma de contratación presenta, en el mejor de los casos, situaciones de registro parcial de los trabajadores, ya sea por el registro solamente de una parte de los trabajadores contratados y/o por la realización parcial de los aportes correspondientes a los días trabajados.

Los trabajadores intercalan períodos de ocupación plena, de escasas posibilidades de conseguir alguna ocupación y de desocupación, conformando ciclos anuales de ocupación y de desocupación de estos trabajadores y de sus hogares. Estos ciclos se construyen principalmente a partir de diferentes actividades agrícolas y, en menor medida, de otras actividades informales como la construcción, y de la inserción ocupacional de diferentes miembros de las familias, y se caracterizan por la intermitencia laboral, desplazando la eventualidad al tradicional carácter estacional del trabajo en el agro. La eventualidad y la intermitencia desplazan la estacionalidad profundizando la precariedad y la vulnerabilidad de trabajadores con residencia urbana y sin acceso a medios de subsistencia alternativos al salario.

Las empresas al mismo tiempo que alcanzan las certificaciones –en este caso, principalmente Globalgap– exigidas para acceder a los mercados de exportación, recurren a estas modalidades de movilizar la fuerza de trabajo que se va a desempeñar en condiciones de extrema precariedad. Las mejoras que se pueden observar en las condiciones de empleo son limitadas

Los efectos sobre el mercado de trabajo continúan siendo limitados si se considera el grado de formalización existente, el nivel de las remuneraciones y el cumplimiento de la legislación laboral respectiva.



⁶ Esta problemática se refiere a las disputas existentes entre los diferentes sindicatos acerca del ámbito de representación de los trabajadores.

a cuestiones específicas como el transporte, o afectan a un número reducido de trabajadores, como por ejemplo aquellos que manipulan agroquímicos. Así, en este caso observamos, por un lado, la permanencia de la condición generalizada de la precariedad de las ocupaciones en la actividad, a la vez que se modifica el perfil de la misma. Inclusive, podemos encontrar situaciones de trabajo registrado que son acompañadas por la inestabilidad ocupacional, los bajos ingresos, condiciones de trabajo deficitarias y el acceso parcial a la seguridad social.

La intermediación laboral aparece en ambas actividades resolviendo cuestiones referentes a la organización y contratación del trabajo, aunque las condiciones específicas de cada producción y territorio también inciden en las características que asume el fenómeno. El perfil de la estructura agraria se refleja en la presencia de diferentes modalidades de intermediación. Así, en la producción de uva de mesa sanjuanina, el predominio de grandes establecimientos se asocia a empresas prestadoras de servicios o falsas cooperativas de trabajo que movilizan grandes cantidades de trabajadores. En cambio, en la producción de vid para la elaboración de vinos de alta calidad enológica del valle de Uco, la existencia simultánea de establecimientos medianos y grandes favorece la presencia de una gama más amplia de modalidades de intermediación sumándose los pequeños y medianos cuadrilleros a las figuras de grandes intermediarios.

Por su parte, la importancia que los asalariados agrícolas de residencia rural tienen en el valle de Uco conjuntamente a la mencionada existencia de establecimientos medianos, promueve la asociación entre la figura de los pequeños cuadrilleros y el transporte de los trabajadores en camionetas o furgonetas. Contrariamente, el predominio de trabajadores de residencia urbana en la provincia San Juan combinado con la concentración de la actividad en grandes empresas en un radio de 200 kilómetros, se traduce en la presencia de transportistas que utilizan autobuses de larga distancia de forma prácticamente exclusiva. En el valle de Uco se suma a estas diferencias la presencia de empresas de contratación eventual de mano de obra que entre sus principales sus funciones se encuentra la de registrar a los trabajadores. Este papel de la intermediación se ve impulsado por la existencia de cierta fiscalización de las condiciones de contratación de los trabajadores por parte del estado provincial. En cambio, en la provincia de San Juan, la capacidad del estado provincial por hacer cumplir la legislación laboral considerando las acciones desplegadas por sus organismos, es sumamente limitada por lo que las empresas se desprecupan por el cumplimiento de esta normativa.

Conclusiones

La intermediación laboral en producciones de calidad constituye un componente central de las estrategias empresariales destinadas a contratar, organizar, supervisar y controlar a los trabajadores, diferenciándose de las formas clásicas con las cuales se asocia el papel y funciones de la contratación indirecta del trabajo en la agricultura. En el caso de las produccio-

nes reestructuradas, las formas de contratación intermediadas son utilizadas por las empresas para movilizar de manera flexible una fuerza de trabajo que se ajuste a sus exigencias de organización laboral y de volumen de trabajadores requeridos en momentos específicos de los ciclos productivos. Esta modalidad puede asumir diferentes formas y cumplir diferentes funciones, involucrar mano de obra local o trabajadores migrantes, registrar a los trabajadores contratados o profundizar la contratación de trabajadores bajo formas precarias. Precisamente, esta variedad de formas, funciones y características muestra la flexibilidad del fenómeno y las capacidades de adaptación evidenciadas por parte de las empresas y los propios intermediarios en el marco de producciones agrarias reestructuradas.

La intermediación laboral, en contextos de producciones agrarias marcadas por las exigencias de criterios de calidad, se destaca por su participación en la movilización eventual –antes que exclusivamente estacional– de volúmenes variables de mano de obra que se ajustan a los tiempos efectivos de trabajo exigidos por un calendario laboral que diversifica sus tareas. Al mismo tiempo, cumple un papel significativo en la supervisión y organización del trabajo para alcanzar los estándares de calidad de los mercados a los cuales se destinan estas producciones. Esto lleva incluso a que las expresiones de la conflictividad laboral y su resolución se mantengan en el ámbito de la relación del intermediario con el trabajador.

Esta forma de contratación favorece la externalización de las negatividades económicas y laborales de la cadena hacia el eslabón más débil: los trabajadores. Tanto las formas de contratación como las modalidades de pago y los sistemas de remuneración prevalecientes descargan sobre estos sujetos las inestabilidades que afectan a la actividad. La contratación eventual, el pago por día trabajado y la remuneración a destajo enfrentan a los trabajadores a escenarios de inseguridad con respecto al tiempo de trabajo y a las remuneraciones percibidas. Por último, la intermediación se desarrolla en el contexto de condiciones específicas de cada mercado de trabajo en los que la presencia de sindicatos, las capacidades estatales –especialmente de fiscalización de las condiciones de ocupación– y el tipo de empresa inciden en la configuración y comportamiento de la intermediación laboral.

Bibliografía

- Aparicio, Susana, Sutti Ortiz y Nidia Tadeo (2008). “Have private supermarket norms benefited laborers? Lemon and sweet citrus production in Argentina”. *Globalizations*, Vol. 5, No. 2, pp. 167-181.
- Bee, Anna (2000). “Grapes and gender: women’s work in traditional and agro-export production”. *The Geographical Journal*, Vol. 166, No. 3, pp. 255-265.
- Bonanno, Alessandro. y Josefa Barbosa Cavalcanti (2011). “Globalization, food quality and labor: the case of grape production in North-Eastern Brazil”. *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, Vol. 19, No. 1, pp. 37-55.

- Busch, Lawrence y Carmen Bain (2004). "New! Improved? The transformation of the global agrifood system". *Rural Sociology*, Vol. 69, No. 3, pp. 321-346.
- Carton de Grammont, Hubert y Sara Lara Flores (2010). "Productive Reestructuring and 'Standarization' in Mexican Horticulture: Consequences for Labour". *Journal of Agrarian Change*, Vol. 10, No. 2, pp. 228-250.
- Craviotti, Clara, Carlos Cattaneo y Paula Palacios (2008). "Buenas prácticas agrícolas y vínculos laborales en la producción de alimentos de alto valor: trabajo zafral en el cultivo del arándano en Entre Ríos". *Revista Interdisciplinaria de Estudio Agrarios*, No. 28, pp. 73-97.
- Dolan, Catherine (2004). "On farm and packhouse: employment at the bottom of a global value chain". *Rural Sociology*, Vol. 69, No. 1, pp. 99-126.
- Fabio, José (2010). "Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina". *Cuadernos de Desarrollo Rural*, Vol. 7, No. 64, pp. 33-57.
- Fisher, Lloyd (1953). *The harvest labor market in California*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Lara Flores, Sara y Kim Sánchez Saldaña (2015). "En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México". En *Asalariados rurales en América Latina*, pp. 73-94, Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Montevideo: CLACSO-Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Miranda, Omar (2003). *Fortalezas y debilidades de sector agroalimentario. Documento 7: Uva de mesa*. Buenos Aires: IICA.
- Neiman, Guillermo (2015). "Reclutamiento y contratación de trabajadores estacionales migrantes en el Valle de Uco, provincia de Mendoza, Argentina.", En *Asalariados rurales en América Latina*, pp. 111-126, Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Montevideo: CLACSO-Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Neiman, Guillermo (2003). "La 'calidad' como articulador de un nuevo espacio productivo y de organización del trabajo en la vitivinicultura mendocina". En *El campo en la sociología actual. Una perspectiva latinoamericana*, pp. 291-214, Mónica Bendini, Josefa Cavalcanti, Miguel Murmis y Pedro Tsakoumagkos, compiladores. Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Neiman, Guillermo y Adriana Bocco (2005). "Estrategias empresarias y transnacionalización de la vitivinicultura en la Argentina". En *Acerca de la globalización en la agricultura. Territorios, empresas y desarrollo local en América Latina*, pp. 205-227, Josefa Calvacanti y Guillermo Autor, compiladores. Buenos Aires: Ediciones CICCUS.
- Neiman, Guillermo y Germán Quaranta (2013). "Eventualidad y movilización de la mano de obra en el contexto de la reestructuración de la agricultura de la provincia de San Juan", *Población y Sociedad*, Vol. 20, No. 1, pp. 77-98.

- Ortiz, Sutti (2000). "La reestructuración de la industria agrícola y los contratos laborales". *Revista latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, No. 12, pp. 29-44.
- Ortiz, Sutti y Susana Aparicio (2007). "How Labourers Fare in Fresh Fruit Export Industries: Lemon Production in Northern Argentina". *Journal of Agrarian Change*, Vol. 7, No. 3, pp. 382-404
- Ortiz, Sutti y Susana Aparicio (2006). "Contracts, Control and Contestation: The Harvest of Lemons for Export". *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 33, No. 2, pp. 161-188.
- Ortiz, Sutti, Susana Aparicio, y Nidia Tadeo (2013). "Dynamics of Harvest Subcontracting: The Roles Played by Labour Contractors". *Journal of Agrarian Change*, Vol. 13, No. 4, pp. 488-519.
- Pedreño Cánovas, Andrés (2005). "Sociedades etnofragmentadas". En *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la región de Murcia*, pp. 75-103, Pedreño Cánovas y Pedreño Hernández, coordinadores. Murcia: Universidad de Murcia.
- Pereira Novaes, José (2009). "Trabalho nos canaviais. Os jovens entre a enxada e o facao". *Ruris*, Vol. 3 No. 1, pp. 105-127.
- Piñeiro, Diego (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: Universidad de la República.
- Quaranta, Germán (2011). "Organización laboral y precariedad ocupacional en la producción de uva de mesa de exportación, Provincia de San Juan Argentina". En *Entre chacras y plantaciones. Trabajo rural y territorios en producciones que Argentina exporta*, pp. 201-223, A. Mastrángelo y Verónica Trpin, compiladoras. Buenos Aires: Ediciones CICCUS.
- Quaranta, Germán y Francisco Fabio (2011). "Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso de Valle de Uco, Mendoza, Argentina". *Región y sociedad*, No. 51, pp. 193-225.
- Raynolds, Laura (2012). "Fair Trade Flowers: Global Certification, Environmental Sustainability, and Labor Standards". *Rural Sociology*, Vol. 77, No. 4, pp. 493-519.
- Saldaña Ramírez, Adriana (2013). "Intermediarios laborales en Morelos: abasto de jornaleros agrícolas en el centro y noroeste de México". *Estudios Sociales*, No. 43, pp. 140-158.
- Sánchez Saldaña, Kim (2008). "Cosechas y peones en Morelos: especialización y segmentación en mercados de trabajo rural". *Análisis Económico*, No. 53, Vol. XXIII, pp. 201-225.
- Sánchez Saldaña, Kim (2006). *Los capitanes de Tenextepango. Un estudio sobre intermediación cultural*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Silva, Maria Aparecida de Moraes (2010). "Expropiación de la tierra, violencia y migración: campesinos de nordeste de Brasil en los cañaverales de Sao Paulo". En *Migraciones de trabajo y movilidad territorial*, pp. 307-332, Lara Flores, coordinadora. México: Miguel Ángel Porrúa.

- Steimbregger, Norma, Verónica Trpin y Mónica Bendini (2012). “Intermediación laboral en el acceso y gestión del trabajo estacional en la fruticultura rionegrina”. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarias*, No. 37, pp. 5-30.
- Trpin, Verónica (2008). “Reconfiguraciones productivas y Buenas Prácticas Agrícolas. Las nuevas condiciones laborales en la fruticultura del Alto valle de Río Negro”. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarias*, No. 29, pp. 49-77.

Sistemas de intermediación laboral en una región agroexportadora del noroeste mexicano

Systems of labor intermediation in an agro-export region in Northern Mexico

Christian Zlolniski*

Fecha de recepción: 1 de diciembre de 2015

Fecha de aceptación: 23 de febrero de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2027>

Resumen

Desde la década de 1990 se observa un resurgimiento de contratistas y otras formas de intermediación laboral en el sector agroexportador de América Latina. Esquemas de intermediación facilitan la flexibilidad laboral, reducen costos de mano de obra y contribuyen a aumentar la productividad mediante el uso de diversas prácticas de control laboral. Este artículo analiza el crecimiento de distintos tipos de contratistas en el Valle de San Quintín, uno de los principales enclaves hortícolas en el norte de México. Se describe un sistema multidimensional de intermediación con diversidad de contratistas locales, empresas de trabajo temporal, y contratación de trabajadores temporales para Estados Unidos. Mientras el sector agroexportador implementa sofisticadas tecnologías de producción y control para certificar la seguridad y calidad de sus productos, asistimos a la informalización de formas de intermediación laboral que ocultan las formas de empleo de los trabajadores que las producen.

Palabras clave: intermediación laboral, horticultura, flexibilidad laboral, migración laboral, México, Baja California.

Abstract

Since the 90s there has been a revitalization of labor contractors and other systems of labor intermediation in Latin America's agro-export sector. Labor intermediation enhances labor flexibility, reduce labor costs, and contribute to increase productivity by using different forms of labor control. This article documents the growth of different types of labor contractors in the San Quintin Valley, a major horticultural enclave in Northern Mexico. I describe a multidimensional system of labor intermediation with a diversity of local contractors, temp-work companies, and the recruitment of temporal migratory workers to the United States. At a time when the agro-export industry in San Quintin relies on sophisticated production technologies and systems to ensure *product quality*, there is an informalization of the forms of labor intermediation that obscure the employment of the very workers who produce them.

Key words: labor contractors, horticulture, export agriculture, labor flexibility, labor migration, Mexico, Baja California.

* Departamento de Sociología y Antropología, Universidad de Texas en Arlington. chrisz@uta.edu. Agradezco a l@comentaristas anónimo@s las valiosas sugerencias para la revisión de este artículo.

Introducción

Desde finales de la década de 1990 se observa un resurgimiento de contratistas y otras formas de intermediación laboral en el sector agroexportador en América Latina (Ortiz, Aparicio y Tadeo, 2012). Políticas agrarias neoliberales para potenciar la agricultura de exportación han coadyuvado este crecimiento, donde intermediarios laborales facilitan

Especialmente en el noroeste del país, en Sinaloa, Sonora y Baja California, los *enganchadores* laborales reclutan y transportan grandes contingentes de mano de obra migrante, incluyendo trabajadores indígenas procedentes de comunidades rurales del sur.



la flexibilidad laboral, reducen costos de mano de obra, y contribuyen a aumentar la productividad de los trabajadores agrícolas mediante nuevas prácticas de control laboral (Ortiz, Aparicio y Tadeo, 2012: 3; Ortiz, 2002). El uso de contratistas laborales también contribuye a diluir los nexos laborales entre productores y jornaleros agrícolas, aislando a compañías productoras de responsabilidades legales con sus trabajadores (Quaranta y Fabio, 2011). Otro factor es la necesidad de capacitar y disciplinar a los trabajadores en las *buenas prácticas agrícolas* ligadas a los requisitos de certificación de frutas y verduras para mercados internacionales. En el contexto del régimen de certificación de las normas de calidad, los intermediarios laborales son usados para aumentar el control y disciplina de los trabajadores a la vez que mantienen la flexibilidad laboral (Lara Flores y Sánchez Saldaña, 2015).

En México la importancia de contratistas laborales en el sector agroexportador ha sido bien documentada. Especialmente en el noroeste del país, en Sinaloa, Sonora y Baja California, los *enganchadores* laborales reclutan y transportan grandes contingentes de mano de obra migrante, incluyendo trabajadores indígenas procedentes de comunidades rurales del sur (Lara Flores, 2010; Lara Flores y de Grammont, 2011; De Grammont y Lara Flores, 2010; Sanchez Saldaña 2014). Otros estudios han mostrado el asentamiento de trabajadores agrícolas en enclaves agroexportadores, proceso facilitado por el uso de tecnologías de producción que alargan las temporadas de trabajo a lo largo del año, incentivando que trabajadores agrícolas y familias se asienten en torno a estos enclaves (Velasco, Zolniski y Coubes, 2014; Lara Flores, 2010; Lara Flores y Sánchez Saldaña, 2015; De Grammont y Lara Flores 2010). En estas regiones surgen contratistas laborales encargados de reclutar, transportar y supervisar trabajadores asentados.

Este artículo documenta la proliferación de contratistas laborales y otros esquemas de intermediación laboral en el Valle de San Quintín, en Baja California, uno de los principales enclaves agroexportadores en el noroeste de México. Hasta los años 1990 productores

agrícolas reclutaban trabajadores indígenas del sur de México por medio de enganchadores que los traían desde sus comunidades de origen, así como de los estados de Sinaloa y Sonora. A partir de finales de esa década, conforme el sector agrícola fue modernizándose y miles de trabajadores agrícolas se asentaron en la región, surgieron nuevas formas de reclutamiento e intermediación laboral. El resultado ha sido la conformación de un sistema multidimensional de intermediación laboral que combina elementos de flexibilidad laboral con formas de intensificación y control del trabajo para asegurar tanto el volumen, como la *calidad* de producción, de acuerdo con normas de certificación para exportación. Este complejo sistema de intermediación incluye distintos tipos de contratistas, así como nuevas formas de intermediación laboral de carácter local y transnacional.

En la primera sección describo la transición de enganchadores a contratistas laborales en el Valle de San Quintín. A continuación analizo los distintos tipos de contratistas que operan en la región, incluyendo ejemplos de cada uno de ellos. Las siguientes secciones presentan formas más recientes de intermediación laboral, incluyendo una empresa de trabajo temporal empleada por Monsanto, y un programa oficial para reclutar trabajadores temporales para Estados Unidos.¹

De enganchadores a contratistas locales en el Valle de San Quintín

Ubicado a unos 300 kilómetros al sur de la frontera México-Estados Unidos, el Valle de San Quintín se especializa en la producción de frutas y hortalizas frescas para Estados Unidos y Canadá. La región se desarrolló a partir de mediados de la década de 1970, cuando la carretera transpeninsular que la conecta con la frontera Tijuana-San Diego fue terminada. Originalmente surgió bajo el modelo de agricultura de contrato en el que compañías norteamericanas proveían capital, tecnología, semillas y asistencia técnica mientras sus socios comerciales en San Quintín facilitaban acceso a tierra, agua y mano de obra (Martínez Novo, 2004; Runsten y Griffith, 1996; Zabin, 1997). Posteriormente la aprobación del Tratado de Libre Comercio con América del Norte, en 1994, permitió a compañías estadounidenses como Driscoll, Andrew y Williamson y Monsanto penetrar en la región, acentuando su carácter transnacional. Hasta finales de los 1980, la producción hortícola era de carácter estacional y las empresas reclutaban a los trabajadores por medio de enganchadores que los transportaban desde sus comunidades de origen. En San Quintín los trabajadores residían en campamentos laborales propiedad de las empresas obligados a

1 La información presentada en este artículo fue recabada mediante trabajo etnográfico en San Quintín, entre los años 2005 y 2011, y forma parte de un proyecto más amplio de carácter interdisciplinar sobre el proceso de asentamiento de trabajadores agrícolas en San Quintín (Velasco, Zolniski y Coubes 2014). El trabajo de campo incluyó entrevistas semiestructuradas y observación participante; los casos de estudio aquí presentados se eligieron para ilustrar los tipos de contratistas laborales más comunes en la región, quienes fueron contactados por medio de trabajadores y extrabajadores agrícolas en varias colonias del valle. Los nombres usados en los casos de estudio son seudónimos.

trabajar para estas. Una vez terminada la cosecha, la mayoría de los trabajadores regresaban a sus comunidades de origen o continuaban rutas migratorias laborales en el noroeste del país y/o Estados Unidos como trabajadores indocumentados. A partir de los años 1990 la producción hortícola se fue prolongando a lo largo del año (Gallardo, 2010), facilitando el asentamiento de miles de trabajadores agrícolas. Como resultado se produjo un rápido crecimiento demográfico: entre 1990 y 2000, la población se incrementó de 38,151 a 74,427 habitantes, mientras que para el año 2010 había alcanzado casi 94,000 residentes. El crecimiento demográfico impulsó el surgimiento de nuevas colonias de trabajadores agrícolas; en la década de 1980 se crearon 13 nuevas colonias, mientras que en la de 1990 se registraron 20 nuevas colonias (Velasco, Zlolniski y Coubes, 2014: 85).

El asentamiento propició una importante transformación en las formas de reclutamiento de los jornaleros agrícolas. Las grandes empresas comenzaron a disminuir o desmantelar sus campamentos agrícolas, reclutando mano de obra entre los trabajadores asentados mediante contratistas locales. Muchos contratistas surgieron de antiguos mayordomos con años de experiencia laboral y residencia en San Quintín, generalmente inducidos por las propias empresas para reclutar a sus trabajadores, a cambio de incentivos económicos. Otro elemento clave en el surgimiento de contratistas locales fue el cambio en la legislación del transporte de jornaleros agrícolas. Respondiendo al alto número de accidentes de jornaleros transportados en camionetas sin medidas de seguridad, en 1988 el gobierno de Baja California aprobó una nueva ley para el transporte de trabajadores agrícolas, requiriendo el uso de autobuses equipados con licencias y seguros para ajustarse a las normas de seguridad. Este cambio abrió la oportunidad para la formación de asociaciones de trabajadores y compañías privadas, que vieron un nicho de mercado para operar en este sector. Productores medianos comenzaron a subcontratar el transporte de sus trabajadores a contratistas afiliados a estas asociaciones y para finales de los años 1990, muchas de las grandes compañías hortícolas también redujeron sus flotillas de autobuses subcontratando contratistas locales para reducir costos de mantenimiento. A continuación se describen algunos de estos cambios y sus principales consecuencias.

Un sistema multidimensional de contratistas

En lugar de un sistema monolítico de contratistas laborales, en San Quintín fueron surgiendo una amplia variedad de contratistas y subcontratistas laborales que desempeñan diversas funciones. Específicamente desde comienzos del 2000, prevalecen tres tipos de intermediarios: contratistas independientes, de tiempo parcial, y transportistas subcontratados.

1- Contratistas independientes: son intermediarios laborales de tiempo completo que operan independientemente de las compañías agrícolas que emplean sus servicios. Se especializan en el reclutamiento y transporte de jornaleros agrícolas y están generalmente

afiliados a asociaciones reconocidas por el gobierno para operar como transportistas. Este tipo de contratistas cuentan generalmente con años de experiencia de trabajo en la región, a menudo como mayordomos o trabajadores especializados (regadores, choferes, tractoristas), así como una amplia red social de conexiones tanto con productores como trabajadores. Son propietarios de los autobuses que usan para el transporte de trabajadores y a menudo operan varias unidades, delegando el manejo de las mismas a familiares o choferes subcontratados.

Juan Silva, nacido en el estado de Veracruz en 1955, hijo de trabajadores migrantes originarios de Oaxaca, ilustra este tipo de contratistas. Juan llegó a San Quintín en 1992, con su esposa e hijos, a un campamento laboral y durante varios años trabajó como jornalero, hasta que fue ascendido a tractorista, ocupación que había aprendido en Veracruz. En 1997 comenzó a trabajar como contratista para una de las compañías hortícolas más grandes de la época, y un año más tarde compró su primer autobús afiliándose a una de las asociaciones de transportistas. A partir de entonces, ha trabajado como contratista independiente para varias de las compañías de la región. Juan desempeña tres funciones: reclutamiento, transporte, y supervisión de sus propias cuadrillas. Las compañías le pagan dependiendo del número de trabajadores que recluta; además de ello recibe un cheque como mayordomo, que depende de la productividad de sus cuadrillas. Al margen también vende *lonches* preparados por su esposa, una actividad en el sector informal común entre contratistas laborales, basada en relaciones clientelares (Kriszman, 1995; Sánchez Saldaña, 2006). Con el paso del tiempo, Juan fue prosperando. Después de pagar su primer autobús, compró dos unidades adicionales, una manejada por un hijo y la segunda, por un sobrino. Contrató un chofer para un autobús para dedicarse al reclutamiento y coordinación del transporte de trabajadores en sus vehículos. Habiendo llegado a San Quintín a un campamento como jornalero agrícola, trabajar como contratista representa un importante progreso para Juan, quien se siente orgulloso. Vive en una de las colonias más establecidas en la región y la amplia red de contactos con compañías, productores y trabajadores le permitió capitalizar las oportunidades en este nicho laboral, desde los 90.

2- Contratistas a tiempo parcial: más comunes que los contratistas independientes son aquellos intermediarios laborales que operan a medio tiempo, especialmente en tiempos de cosecha. Se trata por lo general de mayordomos reclutados por compañías agrícolas donde trabajan el resto del año, encargados del reclutamiento, transporte y supervisión de sus propias cuadrillas. Perciben un salario como mayordomos y bonos adicionales dependiendo tanto del número de trabajadores que traen a la compañía, y de la productividad de sus cuadrillas. Cuando no ejercen de contratistas regresan a su trabajo como mayordomos o jornaleros, especialmente en los meses de invierno, cuando la demanda laboral disminuye.

Nicolás Hernández, contratista de origen mixteco, muestra las oportunidades y riesgos de intermediarios a tiempo parcial en San Quintín. Nacido en 1963, Nicolás llegó a la región en 1979 y trabajó desde los 13 años como jornalero agrícola. En 1999 fue contratado

como tractorista por Agrícola San Simón, una de las empresas más grandes del valle. En 2004 compró su primer autobús para operar como contratista para esta compañía. Mantiene un arreglo verbal con esta, según el cual: “La compañía nos dice ‘tráeme trabajadores y te pago 15 pesos por cada uno. Si además quieres trabajar como mayordomo de tu cuadrilla, está bien, si no, búscate un mayordomo para tu cuadrilla’”. Cuando trabaja como mayordomo, recibe 125 pesos adicionales, pero al comenzar el invierno deja de operar como contratista y regresa a su trabajo de jornalero. La decisión de cuándo dejar de trabajar como contratista depende del balance de gastos y beneficios. Reclutar 40 trabajadores es el óptimo, pero cuando la empresa le pide 15 o menos trabajadores, Nicolás deja de operar su autobús, pues ya no es rentable, por los gastos de mantenimiento. A pesar de ello, siente que ha progresado considerablemente desde que llegó a San Quintín debido tanto a tener mayores ingresos como a no tener que trabajar como jornalero parte del año. “La mayor diferencia es que ahora ya no trabajo en el surco. Como mayordomo y chofer el trabajo es menos pesado. La otra ventaja es que teniendo mi autobús puedo ganar más dinero, aproximadamente un salario y medio o el doble que de jornalero”.

3- Transportistas subcontratados: son intermediarios laborales que trabajan para contratistas independientes y que no son propietarios de los autobuses que manejan. Como los contratistas de tiempo parcial, además de transportar a los trabajadores como *raiteros*, se dedican a reclutarlos y son pagados por sus *patrones* dependiendo del número de trabajadores que transportan. Este tipo de contratistas son generalmente movilizados en la primavera-verano, durante la época de la cosecha del tomate y la fresa, cuando aumenta la demanda en el mercado laboral.

Este es el caso de Jaime Coronado, nacido en 1959 en una comunidad rural mixteca, en Oaxaca. De niño trabajaba en San Quintín como jornalero migrante junto con su familia, y a los 25 años comenzó a trabajar como chofer de autobús. Jaime no pertenece a ninguna asociación de transportistas y opera sin licencia para el transporte de jornaleros agrícolas, un caso común en el Valle donde muchos contratistas se emplean en el sector informal. No obstante, también combina las funciones de reclutador, transportista y mayordomo. Su ingreso depende del número de trabajadores que recluta: trayendo de 30 a 35 jornaleros, gana 1,000 pesos semanales, pero reclutando menos de 20 trabajadores, recibe 700 pesos. Debido a que opera en el sector informal, le pagan en metálico, no dejando registro de su trabajo como contratista. Como mayordomo, gana 200 pesos diarios adicionales, pero en ocasiones únicamente es contratado para reclutar y transportar a jornaleros. Como subcontratista, Jaime ocupa la posición más vulnerable en la cadena laboral de contratación. A pesar de ello, se siente orgulloso de su progreso de jornalero a chofer y mayordomo, tanto porque gana más dinero como por tratarse de un trabajo de menor explotación y desgaste físico. En sus palabras, “yo solo me halago, me digo ‘soy chofer, soy mayordomo’ y la comparación de andar [antes como jornalero] con el bote, uno solo aquí y ganar 100 pesos ocho horas [al día] y que le anden arreando a uno, como que no...”.

El surgimiento de contratistas locales en el Valle de San Quintín ha abierto oportunidades a trabajadores indígenas que anteriormente eran jornaleros agrícolas. Además del tiempo de residencia en San Quintín, la movilidad de trabajadores agrícolas a contratistas depende de factores como la densidad de redes sociales, la experiencia previa como jornaleros, y los contactos con productores y compañías, lo que refleja procesos similares de contratistas laborales en la agricultura de California (Du Bry 2007). Resulta difícil, no obstante, estimar el número de contratistas que operan en la región, debido a la ausencia de estadísticas oficiales en México sobre este tipo de intermediarios. Una aproximación indirecta es la del Registro Público Municipal, donde están registrados los vehículos dedicados al transporte de trabajadores agrícolas. En el año 2011 había registradas 16 asociaciones de transportistas para tal efecto, con un total de alrededor de 500 autobuses, cifra que no incluye aquellas unidades operadas por contratistas en el sector informal. De los tres tipos de contratistas descritos, los a tiempo parcial y subcontratados son los más comunes, lo que muestra que estos intermediarios sirven para aumentar la flexibilidad de las relaciones laborales en el sector agrícola. Mientras que el paso de jornaleros a contratistas laborales ha conllevado cierta movilidad ocupacional y mejora socioeconómica, estas trayectorias se concentran en un reducido segmento de trabajadores con años de antigüedad en la región, casi en su totalidad hombres (Velasco, Zlolski y Coubes, 2014: 112-120). Por ejemplo, del 21 % de los trabajadores agrícolas que registraron movilidad ocupacional ascendiente entre los años 2000 y 2005, únicamente el 5 % experimentó dicha movilidad dentro de la agricultura, mientras que el resto salió, para emplearse en otros sectores ocupacionales (Velasco, Zlolski y Coubes, 2014: 116-117).

El surgimiento de contratistas locales en el Valle de San Quintín ha abierto oportunidades a trabajadores indígenas que anteriormente eran jornaleros agrícolas.



Intermediación mediante empresas de trabajo eventual

Desde mediados de la década del 2000 han aparecido nuevas formas de intermediación laboral en el Valle de San Quintín. Una de ellas es el uso de compañías de servicio especializadas en la contratación y gestión administrativa de trabajadores temporales. Este es el caso de Global Outsource Group, una compañía transnacional de trabajo temporal. En 2005 Monsanto compró la transnacional Seminis, incluyendo su filial en San Quintín dedicada a la producción de semillas de flores y hortalizas. Un año más tarde dio de baja a la mayoría de sus trabajadores, incluyendo administrativos, supervisores, irrigadores, tractoristas y trabajadores agrícolas. Los trabajadores mayores de 45 años fueron compensa-

dos monetariamente de acuerdo con su antigüedad; el resto pasaron a ser contratados por Global con contratos temporales. Esto permitió a Monsanto flexibilizar su plantilla laboral y reducir costos de mano de obra, incluyendo sueldos y prestaciones laborales. Mientras anteriormente buena parte de los trabajadores eran considerados *asegurados*, con derecho a seguro médico familiar, pensión, aguinaldo, y antigüedad, a partir de dicho cambio fueron re-clasificados como trabajadores *eventuales* con beneficios limitados. Bajo el nuevo régimen, los trabajadores dejaron de acumular antigüedad, perdieron el aguinaldo de fin de año, no reciben *reparto de utilidades* de Monsanto, y únicamente están cubiertos por el seguro médico mientras trabajan.

Josefina Rodríguez, delegada del sindicato CROM, que representa a estos trabajadores en Monsanto, es consciente de las consecuencias del cambio. Explicando la estrategia empleada por Global Outsource, comentaba: “La diferencia es que antes eran trabajadores permanentes empleados todo el año y con vacaciones pagadas. Ahora la cosa es diferente. Para evitar que tengan antigüedad, Global los descansa por dos semanas; justo antes de que los trabajadores cumplan el año de trabajo, son dados de baja, para así poder emplearlos como trabajadores temporales. Después los contratan de nuevo”.

El proceso de contratación anual depende en gran medida del sindicato y su delegada en la empresa, quien en las entrevistas indicaba la responsabilidad en el trabajo y el acatamiento de las normas, como criterios importantes para recontractar a antiguos trabajadores, dejando de lado aquellos considerados conflictivos o poco productivos. Asimismo, Monsanto implementó un nuevo código de disciplina para reducir accidentes laborales y mejorar los estándares de calidad de producción. En el nuevo régimen laboral, Josefina es responsable de “seleccionar trabajadores responsables” para la empresa, que acaten las nuevas reglas. De este modo, la intermediación laboral por medio de Global Outsource y el sindicato se convierten no solo en una estrategia de flexibilización laboral, sino también en un instrumento para disciplinar a la mano de obra. Y si bien, de acuerdo con Monsanto y CROM, las condiciones sanitarias y de seguridad en el lugar de trabajo han mejorado, la estabilidad y los beneficios laborales de los trabajadores se han reducido considerablemente, dando lugar a un segmento de lo que De Grammont y Lara Flores denominan trabajadores *temporales permanentes* (2010: 241).

Surgimiento de un sistema de contratación transnacional

Otra variante de contratación laboral ha sido el surgimiento de contratistas transnacionales que reclutan a jornaleros agrícolas en San Quintín, como trabajadores temporales en Estados Unidos. Este tipo de contratación se realiza por medio del Programa H-2A, que permite a compañías estadounidenses emplear a trabajadores mexicanos de manera temporal. La implementación de estrictas políticas de control de la frontera entre Estados Unidos

y México ha contribuido a la popularidad de programas para trabajadores temporales en Estados Unidos (Griffith, 2007). En San Quintín, el programa H-2A se popularizó a partir del 2007, cuando la empresa californiana Sierra-Cascade Nursery, especializada en la producción de plantas de fresa, abrió una oficina local para reclutar trabajadores agrícolas con experiencia para laborar entre tres y seis meses en California. A partir de entonces el programa se fue ampliando; mientras que en 2007 contrató a 340 trabajadores, en 2010 aumentó a 550.

Con un alto número de trabajadores agrícolas con años de experiencia asentados en la región, San Quintín es un enclave idóneo para el reclutamiento laboral, por medio de este programa. Según el gerente de Sierra-Cascade Nursery, la empresa privilegia trabajadores que han participado en años anteriores, habiendo demostrado ser responsables y productivos, y que regresan a México después de acabar sus contratos, en lugar de quedarse como trabajadores indocumentados en Estados Unidos.

El Programa H-2A refleja la conformación de un mercado laboral transnacional. Como enclave agroexportador, San Quintín proporciona acceso a un alto contingente de trabajadores con experiencia en los mismos productos, procesos de producción y control de calidad empleados en California. Al igual que en el caso de empresas de trabajo eventual, los intermediarios del Programa H-2A enfatizan la responsabilidad y disciplina, como criterios para renovar el contrato a antiguos trabajadores. Por su parte, los trabajadores en San Quintín valoran positivamente este programa, pues les permite ganar ingresos más altos que en México, y ahorrar para los meses de escaso trabajo, en el invierno. Generalmente invierten sus ahorros en mejorar sus viviendas, emprender negocios familiares y, a veces, comprar un autobús, para convertirse en contratistas locales. De esta forma, San Quintín se conforma no solo como un enclave para la producción y exportación de frutas y verduras, sino también para la exportación de mano de obra calificada, por medio de programas de trabajo temporal sancionados por el Estado.

Conclusión

A medida que el Valle de San Quintín ha consolidado su posición como uno de los principales enclaves agroexportadores en México, han surgido nuevos esquemas de intermediación laboral. La historia reciente del sector hortícola muestra la evolución hacia un sistema multidimensional con diferentes tipos de contratistas y formas de intermediación que han contribuido a flexibilizar las relaciones laborales. Si la década de 1990 estuvo marcada por el cambio de enganchadores a contratistas locales, a partir del año 2000 han aparecido nuevas formas de intermediación, incluyendo agencias de trabajadores temporales y programas transnacionales para reclutar trabajadores agrícolas para Estados Unidos. Esta transición hacia formas más complejas de intermediación refleja un patrón similar en otras regiones

horticulturas en América Latina (Ortiz, Aparicio y Tadeo, 2012; Quaranta y Fabio, 2011), aunque con la variante fronteriza, que le da una configuración regional específica.

De las tres formas de intermediación descritas, el uso de contratistas locales es el más común, configurando un sistema piramidal de contratación laboral. La demanda de flexibilidad laboral por parte de compañías agroexportadoras ha propiciado la conformación de un sistema de subcontratación en el que contratistas locales son usados para reclutar y transportar a

El uso de contratistas también ha contribuido a la segmentación de la mano de obra, facilitando que las compañías registren únicamente una fracción de sus trabajadores, manejando al resto como trabajadores subcontratados, con menor estabilidad y escasos o ningún beneficio laboral.

sus cuadrillas de trabajadores, reflejando el fenómeno de *subcontratación laboral interna* encontrado en otros enclaves agroexportadores en Latinoamérica (Quaranta y Fabio, 2011: 215). Este sistema ha abierto un nicho ocupacional para antiguos trabajadores que se transformaron en intermediarios laborales, con mejores ingresos, en una ocupación que requiere menor desgaste físico y conlleva mayor *status* social.

No obstante, el sistema de contratación laboral ha beneficiado principalmente a las grandes empresas, externalizando los costos de reclutamiento y transporte de sus trabajadores, y evadiendo los riesgos y responsabilidades legales asociadas con el transporte y el empleo de sus trabajadores. El resultado es un régimen laboral altamente flexible, en el que contratistas y subcontratistas son usados como reclutadores

laborales, transportistas, y/o mayordomos, dependiendo

de las necesidades de las empresas. El uso de contratistas también ha contribuido a la segmentación de la mano de obra, facilitando que las compañías registren únicamente una fracción de sus trabajadores, manejando al resto como trabajadores subcontratados, con menor estabilidad y escasos o ningún beneficio laboral. Este sistema revela el carácter informal en el que opera la intermediación laboral y la escasa voluntad política del Estado para regular este sector.

La intermediación laboral en San Quintín muestra que, al tiempo que la industria agroexportadora implementa nuevas regulaciones para certificar la calidad de sus productos, estas formas de intermediación laboral sirven también para ocultar tanto el número de trabajadores empleados como la intensidad laboral del proceso de producción. El nuevo régimen laboral es usado para disciplinar a los trabajadores en las normas de las buenas prácticas agrícolas del sector agroexportador, las cuales conllevan mayores exigencias para los trabajadores. Los lazos sociales de parentesco, amistad y paisanaje que a menudo vinculan a contratistas con sus trabajadores funcionan como mecanismo ideológico para ocultar esta intensificación laboral. Asimismo, el hecho de que la gran mayoría de los contratistas son hombres, mientras que más mujeres que hombres se emplean como jornaleros agrícolas



–55.3% y 49.2%, respectivamente (Velasco, Zlolski y Coubes 2014: 107)– consolida relaciones de control patriarcal en la esfera laboral, reflejando una situación similar entre mujeres mexicanas empleadas en la horticultura en Estados Unidos y Canadá (Preibisch y Encalada 2010, Figueroa Sánchez 2013).

El régimen de flexibilidad laboral basado en intermediarios no ha estado, sin embargo, exento de conflictos sociales y laborales. En marzo de 2015 estalló la mayor huelga laboral de trabajadores del campo en la historia de San Quintín. Miles de jornaleros y jornaleras se movilizaron para demandar mejores salarios y prestaciones laborales, el derecho a organizarse en sindicatos independientes, y denunciar los abusos y hostigamiento sexual de mayordomos. Esta revuelta laboral saca a relucir el contraste y contradicciones latentes en una estructura productiva que busca satisfacer la dieta alimenticia de consumidores en Estados Unidos y Canadá, y las condiciones de alta precariedad laboral en las que trabajan los jornaleros que cultivan estos productos. Así como la importación de hortalizas frescas de parte de Estados Unidos requiere del cumplimiento de buenas prácticas agrícolas, organizaciones de consumidores, la OIT y ONGs podrían presionar a las compañías exportadoras a implementar un código transnacional de buenas prácticas de empleo, para mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas, incluyendo un mayor control y regulación de los intermediarios laborales que operan en este sector.

Bibliografía

- De Grammont, Hubert Carton y Sara María Lara Flores (2010). “Productive restructuring and ‘Standardization’ in Mexican Horticulture: Consequences for Labour”. *Journal of Agrarian Change*, No. 10, Vol. 2: pp. 228-250.
- Du Bry, Travis (2007). *Immigrants, Settlers, and Laborers: The Socioeconomic Transformation of a Farming Community*. Nueva York: LFB Scholarly Publishing.
- Figueroa Sanchez (2013). “Californian Strawberries: Mexican Immigrant Women Sharecroppers, Labor, and Discipline”. *Anthropology of Work Review*, No. XXXIV, Vol. 1: pp. 15-26.
- Gallardo, Magdaleno (2010). “Reestructuración productiva en la horticultura del Valle de San Quintín, Baja California y su impacto en la generación de empleo de 1994 a 2008”. *Tesis de maestría*, Estudios de Población, El Colegio de la Frontera Norte, México.
- Griffith, David (2007). *American Guestworkers: Jamaicans and Mexicans in the U. S. labor market*. Estados Unidos: Penn State Press
- Krismman, Fred (1995). “Farm Labor Contractors: The Processors of New Immigrant Labor from Mexico for Californian Agribusiness”. *Agriculture and Human Values*, No. 12, Vol. 4: pp. 18-46.
- Lara Flores, Sara María (2010). “Los “encadenamientos migratorios” en regiones de agricultura intensiva de exportación en México”. En *Migraciones de Trabajo y Movilidad*

- Territorial*, Sara María Lara Flores, coordinadora. México D.F: CONACYT y Miguel Ángel Porrúa.
- Lara Flores, Sara Ma. y Hubert C. de Grammont (2011). “Reestructuraciones Productivas y Encadenamientos Migratorios en las Hortalizas Sinaloenses”. En *Los Encadenamientos Migratorios en Espacios de Agricultura Intensiva*, pp. 33-78, Sara María Lara Flores, coordinadora. México: El Colegio Mexiquense y Miguel Ángel Porrúa.
- Lara Flores, Sara María y Kim Sánchez Saldaña (2015). “En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México”. En *Asalariados Rurales en América Latina*, Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Uruguay: CLACSO.
- Martínez Novo, Carmen (2004). “The Making of Vulnerabilities: Indigenous Day Laborers in Mexico’s Neoliberal Agriculture”. *Identities*, No. 11: pp. 215-239.
- Ortiz, Sutti, Susana Aparicio, y Nidia Tadeo (2013). “Dynamics of Harvest Subcontracting: The Roles Played by Labour Contractors”. *Journal of Agrarian Change*, No. 13, Vol. 4: pp. 488-519.
- Preibisch, Kerry, y Evelyns Encalada (2010). “The other side of ‘El Otro Lado’: Mexican migrant women and labor flexibility in Canadian agricultura. *Signs: Journal of women in culture and society*, No. 35: pp. 289-316.
- Quaranta, Germán y Francisco Fabio (2011). “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas restructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”. *Región y Sociedad*, No. XXIII, Vol. 51: pp. 193-225.
- Runsten, David, y David Griffith (1996). “Labor in the Tomato Industry: A Comparative Discussion of California and Florida”. En *Immigration Reform and U.S. Agriculture*, pp. 355-378, Philip L. Martin (et al.), editores. Oakland: University of California, Division of Agriculture and Natural Resources.
- Sánchez Saldaña, Kim (2006). *Los Capitanes de Tenextepango: Un Estudio de Intermediación Cultural*. México D.F: Universidad Autónoma del Estado de México y Porrúa.
- Velasco, Laura, Christian Zlolniski, y Marie-Laure Coubes (2014). *De Jornaleros a Colonos: Residencia, Trabajo e Identidad en el Valle de San Quintín*. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Zabin, Carol (1997). “U.S.-Mexico Economic Integration: Labor Relations and the Organization of Work in California and Baja California Agriculture”. *Economic Geography*, No. 73, Vol. 3: pp. 337-355.



Contrapunto

Labor Contractors, Coyotes, and Travelers: The migration industry in Latin America and the U.S. South

Contratistas, coyotes y viajeros: La industria de la migración en Latinoamérica y el sur de los Estados Unidos

David Griffith*

Reception date: July 28, 2015
Date of acceptance: December 15, 2015

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2172>

Abstract

During the 1990s, migration researchers in sociology and anthropology focused disproportionately on the idea of transnationalism, leading to investigations of critically important phenomena such as transnational parenting, diaspora politics and identity, flexible citizenship, social remittances, and other factors influencing the experiences of international migrants. This work also produced comprehensive ethnographic accounts of families and communities with attachments to places in two or more countries, profiling peoples who had forged dynamic relations between sending and receiving neighborhoods based on economic opportunities, cultural exchanges, and social networks. The argument presented here offers a slightly different perspective on transnationalism, examining managed migration and the migration industry that has emerged around labor contractors, human smugglers (coyotes), and travelers who routinely carry goods between migrant sending and receiving communities. While this industry facilitates transnationalism, like transnationalism it is ultimately a symptom of a process more comprehensive than international migration: capital's desire for a highly flexible labor force that expands and contracts seasonally and in response to periods of economic growth and decline, is highly mobile, and is largely separated from reproductive settings.

Key words: migration industry, managed migration, guestworkers, labor contracting.

Resumen

Durante los años 90, sociólogos y antropólogos estudiosos de la migración se centraron de manera desproporcionada en la idea del transnacionalismo, generando estudios de fenómenos importantes tales como la paternidad transnacional, la política de diáspora e identidad, la ciudadanía flexible, las remesas sociales y, otros temas relacionados a factores que influyen en la experiencia de la migración internacional. Este trabajo también produjo relatos etnográficos de familias y comunidades que poseen lazos de pertenencia en por los menos dos países. Tales relatos etnográficos generaron descripciones y perfiles de gentes que habían forjado vínculos entre locaciones en base a oportunidades económicas, intercambios culturales, y redes sociales. El argumento que aquí se presenta ofrece una perspectiva levemente diferente de aquella representada por el transnacionalismo, pues examina lo que se conoce como 'migración gestionada' así como la industria de la migración que se ha generado en torno a contratistas, contrabandistas de personas ('coyotes'), y viajeros que transportan bienes entre comunidades migrantes de origen y destino. Esta industria de la migración facilita el transnacionalismo pero, tal cual como el transnacionalismo en sí, constituye un síntoma de un proceso mayor que la misma migración internacional: la sed del capital por una fuerza laboral de carácter flexible que se expande y contrae de acuerdo a temporadas y en respuesta a periodos de crecimiento y decadencia económica; una fuerza laboral altamente móvil y en gran medida separada de sus espacios de reproducción.

Palabras clave: industria migración, migración manejada, trabajadores huéspedes, contratistas.

* Interim Director and Distinguished Professor of Anthropology, East Carolina University Greenville.griffithd@ecu.edu.

Introduction¹

In the early 1990s, studying farm labor supplies in Immokalee, Florida, the name of the same Arizona town kept coming up in workers' stories of border crossings. In the interests of undocumented immigrants who continue to rely on this location, I won't state its name, but anyone who spends time with undocumented immigrants is likely to learn about it. Spending time with the undocumented, one hears many border crossing stories, including those with and without coyotes, those involving crossing on foot and crossing by car or truck or train, and those that ended badly or miraculously, in the views of many immigrants either assisted or slighted by God.

Comparing stories we collected in Immokalee, we learned that this Arizona town served as both a weigh station and labor distribution center, where the undocumented stayed in houses or cheap motels while calling relatives to wire money, arranging rides across country, accepting promises of work, or otherwise orienting themselves to a new land. In many accounts, the town was the site of tense exchanges of people for cash, of people held without food or water for days, and of the occasional beating or killing of an immigrant by a coyote (Griffith, 2006). Most commonly, however, it was here that immigrants met *raiteros* (people who provided rides to across country for a fee) or *contratistas* (labor contractors). If they arrived in the winter, these raiteros and contratistas would either carry them or arrange for work for them in California's Central Valley or in south Florida's citrus and vegetable fields (Griffith, et al. 1995). If they arrived during the summer or fall, they might end up in Oregon's berry or apple harvests or in the vegetable, apple, or other harvest taking place along the eastern corridor stretching from Georgia to upstate New York (Stephen, 2007).

This was my first first-hand knowledge of the migration industry –that social and technological infrastructure of labor contractors, smugglers, cell phones, wire transfer services, drivers, shuttle buses, housing and other goods and services that assist immigrants in crossing borders, finding work, uniting with relatives, learning about the society they have joined, and generally getting along (Light 2005; Hernandez León 2008)². Although I had seen it before, this was the first time I recognized it for what it was.

1 *Acknowledgments:* I owe thanks to the many individuals who provided data for this paper as well as to the National Science Foundation, for funding the research under the title "Managed Migration and the Value of Labor" (Grant # 0722468). I also thank the local research assistants whose assistance went well beyond data collection, and Ricardo Contreras and Carlos Garcia Quijano for assistance with the Spanish translation of the abstract. Finally, I could not have completed this research without the dedication and intelligence of Kerry Preibisch, a co-Principal Investigator on the Managed Migration project with Ricardo Contreras and I, who passed away early in 2016. The paper is lovingly dedicated to her and her legacy of concern for workers' rights.

2 As the references to work in the 1990s suggest, the information in this paper derive from several studies conducted from the early 1980s through today, during which I and my research associates have interviewed thousands of low-wage workers, peasant farmers, fishermen, and others across the Caribbean, Latin America, the U.S. South, and the U.S. Midwest. Methods utilized in these studies include area probability sampling, in-depth interviewing, participant observation, photo voice, focus groups, cultural consensus testing, pile-sort tests, and a number of techniques associated with rapid and long-term ethnographic research. Detailed findings from these studies are outlined in over a quarter century of publications under the author's name, most of which can be found in the bibliography of *American Guestworkers* (Griffith 2006).

We tend to associate the migration industry with undocumented immigrants primarily, but here I argue that managed migration, as one of the legal components of the migration industry, has spawned the growth of a similar infrastructure whose participants both facilitate the movement of legal guestworkers and profit from providing them goods and services. Managed migration is also a symptom of how capitalist labor processes have developed over the past few decades as capitalist employers seek ever more flexible labor supplies. Under managed migration, guestworkers are completely separated from their families and communities and, therefore, from reproductive labor. They are imported for specified periods, contracted to work for a single employer, and sent home at the end of their contracts. While in their host countries, they often live at or near production sites, must endure periods of idleness, often consent to work lengthy (e.g. >12 hour) work days, and depend on employers and labor contractors for transportation, housing, security, and other services. In short, these are conditions of extreme wage labor.

I began studying guestworkers in the spring of 1981, when Terry McCoy and Charles Wood hired me and ten other University of Florida graduate students to interview Jamaican sugar cane workers in south Florida. It was in the small farmworker towns around Lake Okeechobee –Belle Glade, Clewiston, South Bay, and Pahokee– that I glimpsed components of the migration industry without understanding what I was seeing. Along with restaurants and stores established by former Jamaican guestworkers –places where you could buy raw or cooked green bananas and yellow yams– one of the more interesting historical developments in these towns was the emergence of a class of Palestinian merchants who catered principally to the guestworkers, selling them goods as basic as clothes and shoes to more expensive items like kitchen appliances, stereos, and jewelry. It was said that this class had emerged from initially selling goods and services to migrant workers as itinerant merchants, following migrant streams of farmworkers up and down the Eastern Seaboard before settling in south Florida, although I never learned whether or not this was indeed the case. Their shop windows boasted that they could ship anything to Jamaica, and in subsequent dissertation field work in Jamaica, questioning guestworkers about their purchases abroad, I would often hear the names of those Florida Palestinian shops and shopkeepers.

Following my dissertation work, I had the good luck to accept a research position in a state that would become one of the largest importers of guestworkers in the United States. In my own back yard in North Carolina, beginning in earnest following the 1986 Immi-

While in their host countries, they often live at or near production sites, must endure periods of idleness, often consent to work lengthy (e.g. >12 hour) work days, and depend on employers and labor contractors for transportation, housing, security, and other services.



gration Reform and Control Act (IRCA), thousands of Mexican workers carrying the same kinds of visas that Jamaican sugar workers carried –H-2A visas– began arriving in the state to work principally in the region’s tobacco and cucumber farms. At the same time, hundreds of Mexican women carrying H-2B visas arrived to work in the state’s seafood plants along the coast³. A parallel development during the 1990s was the growth of Latino immigrant populations throughout the U.S. South; North Carolina’s Latino population grew by over 400%. By the time we were studying farmworkers in Immokalee, H-2B workers had

Beginning in earnest following the 1986 Immigration Reform and Control Act (IRCA), thousands of Mexican workers carrying the same kinds of visas that Jamaican sugar workers carried –H-2A visas– began arriving in the state to work principally in the region’s tobacco and cucumber farms.



nearly completely displaced the former seafood processing labor force of African American women. Similarly, in the tobacco and cucumber harvests, H-2A workers had nearly completely displaced former migrant workers based in Florida, Mexico, or Central America during the winter but migrating north through the spring, summer, and autumn months. Finally, undocumented Latino immigrants took jobs in several economic sectors, including agriculture, food processing, construction, landscaping, forestry, and services. Again, each of these developments allowed capitalist employers to expand and contract their work forces in a more flexible manner, in part by using labor contracting services but also by direct hiring of immigrants without providing employment security guarantees.

As in the south Florida towns mentioned above, through the 1990s, a migration industry developed around North Carolina’s guestworkers that was part of organizing these migrations yet also part of the social process of responding to the guestworkers’ seasonal presence, to the continued migration of undocumented farmworkers through the state, and to the increasing settlement of Latinos in the U.S. South. Initially, several labor contracting services emerged that linked recruiters in Mexico to recruiters in North Carolina, Virginia, Maryland, and other locations where farmers and seafood house owners were using H-2A and H-2B workers. Some of these were eventually challenged in court for exercising levels of labor control that fell just short of slavery, while others continue to operate today, having become part of the institutional landscape and continue to provide labor to designated economic sectors quickly when they require workers and discharge workers when the season ends or those economic sectors experience eco-

3 H-2 class visas are issued to foreign nationals who perform temporary employment services in the United States, usually on a short-term or seasonal basis, including those who earn relatively low wages like seafood workers and those who earn extremely high incomes like rock stars, professional athletes, and college professors. H-2A visas are issued principally seasonal agricultural workers; H-2B visas are issued to seasonal non-agricultural workers in seafood processing but also to chambermaids in tourist areas, horse racing attendants, and others.

conomic downturns. This is exactly the kind of flexibility capital requires in contexts where contraction and expansion of production occur routinely, creating stability for employers but ever more precarious employment conditions for workers.

The most successful labor intermediary has been the North Carolina Growers' Association (NCGA), which is not an association of growers as much as a labor contractor that supplies H-2A workers to farmers, effectively managing the annual seasonal migration of thousands of H-2A workers (i.e., assuring that they have visas, arranging transportation, writing and issuing contracts, certifying the farmers with the U.S. Department of Labor so they can receive foreign nationals, and orienting new workers to the United States). After a prolonged battle that included marches, transnational organizing, and a boycott of Mt. Olive Pickles, in 2004 the Association signed an agreement with the Farm Labor Organizing Committee (FLOC), which now represents around 6,000 H-2A cucumber workers and constitutes one of the few transnational labor unions in the United States⁴. Although initially opposed to the agreement, knowing that most of their constituent farmers did not support unions, once the agreement was signed, NCGA used it as a marketing tool, spreading word that any farmer who did not use FLOC-affiliated H-2A workers would be harassed by legal aid and targeted by Immigration and Customs Enforcement (ICE).

Less formal labor contracting relationships, however, are more common in non-agricultural economic sectors using H-2B workers. In seafood, for example, each seafood plant usually has its own labor contractor; these can be males or females. The most powerful labor contractor in seafood ever was a woman, Amanda Cruz (pseudonym), who had been a foreign exchange student in the United States and partnered with the wife of the owner of a large seafood processing operation to found a female-headed company that served as the operation's labor contractor. She controlled access to these jobs in her home state of Sinaloa, Mexico, exercised excessive labor control, enforced strict codes of conduct at home and in North Carolina, charged workers \$166.00 to enter the program, and deducted for herself a nickel per pound for every pound of crab meat the workers under her control picked. In charge of well over three hundred workers in two seafood plants, her seasonal earnings were in the hundreds of thousands. Her position was liquidated, however, when the owner of the operation died and the wife closed one crab plant and sold the other.

Similar *contratistas*, on a smaller scale, operate in other seafood plants, but few are as successful or influential as Amanda, with most simply charging an initial fee of around \$100/ per worker per season for access to these jobs. From employers' perspectives, again, *contratistas* like Amanda enable them to expand and contract their work force through the season, as seafood supplies to their plants fluctuate, introducing increased flexibility into production than was possible with their former African-American work force. Providing

4 Transnational organizing has not been without significant costs, however, as was seen in April 2007 when FLOC organizer Santiago Rafael Cruz was beaten to death in his office in Mexico. The principal suspects in the case were labor contractors working in Mexico who had suffered financially from FLOC arranging for H-2A contracts.

this service to employers both increases their importance to employers while increasing their control over workers, making them more influential generally. The most influential have been those, like Amanda, who have been able to transform social relationships with U.S. citizens into business opportunities in the migration industry. While her position enabled her to earn income in North Carolina and Sinaloa, Amanda's success was in no small way facilitated by her partnership with the owner's wife, a relationship encouraged by the owner for tax purposes,⁵ and others have turned social relationships into gold as well. Among the more common results of such relationships has been the establishment of small Latino convenience stores to serve both guestworkers and other Spanish-speaking immigrants.

A handful of former H-2B workers we have met have dropped out of the labor force, using their visas to acquire driver's licenses, bank accounts, and other documents and subsequently to establish businesses. Latino convenience stores are the most common, but others include income tax preparation services (H-2 workers receive tax refunds), beauty salons, restaurants, laundromats, clothing stores, bakeries, and a variety of smaller enterprises run out of homes (e.g. making piñatas) or from the stalls of flea markets a few days per week⁶. These stores serve the cultural needs of immigrant populations by providing foods, spices, and other goods similar to those they can find at home, as well as providing culturally comfortable spaces and, at times, information services about employment, housing, health care, schools, and so on. Some provide gatekeeper services, referring clients to a variety of other Latino businesses as well as public and private services available to immigrants.

Similar needs have been met by *viajera/os* (travelers) who regularly carry cash, gifts, foods, spices, and other goods and information between sending and receiving communities. This role emerged in relation to the common phenomenon of large rural factories –mostly in food processing– recruiting via networks of current employees and, in this way, drawing on specific communities in Latin America for a sizeable portion of their work force (Griffith, 1993; Striffler, 2005; Stull and Broadway, 2004). One result of this is that certain trailer parks in North Carolina have been named after the home communities of a majority of their residents. Sonaguerra, Honduras, for example, is associated with a trailer park in southeastern North Carolina known as Sonaguerita. While connections like these are typical of transnationalism, they also facilitate the needs of labor contractors and employers in receiving countries, allowing them to recruit workers from abroad relatively easily.

While travelers are still relied on for sensitive overseas transactions (e.g. purchasing a house plot in one's home community from North Carolina), many travelers' services have

5 The IRS offers tax benefits to companies that subcontract with women-owned small businesses.

6 Flea markets in North Carolina have become a major venue for Latino vendors and Latino consumers, where Latinos have come to dominate most of the stalls selling produce or cooked food. Most of them are based in small towns or in locations outside of major cities, on highways, and operate only one day per week at each location; while some Latinos operate only one or two days per week at nearby flea markets, others, particularly food vendors with trucks, are able to work five to seven flea markets per week

been eclipsed by electronic transfer services and the Latino convenience stores. Immigrants from Honduras living in North Carolina, for example, relied on travelers heavily during the years following Hurricane Mitch, when they were given Temporary Protective Status, but in time Honduran entrepreneurs established *pulperías* in North Carolina and began providing many of the travelers' goods and services.

Again, *tiendas, pulperías, colmados*, and other Latino stores occupy a key place in North Carolina's migration industry. One that was founded based on an employer's experience with managed migration has provided a wide range of services in the southeastern part of the state, not all of them benign. It emerged from a marriage between an H-2B worker, Melina Gutierrez, and an employer, Wilson Leland, who initially imported H-2 workers for both his oyster shucking plant and his tobacco farm and later began providing H-2 labor to golf course maintenance companies.

Leland began bringing in guestworkers to work in his oyster plant and tobacco fields shortly after IRCA. Regulations stipulated that he needed to provide his guestworkers with housing, which he did by building two labor camps of second hand mobile homes, one of them so close to the shucking plant that the women could walk over mounds of shells to work. Such proximity allowed Leland to glean from his Mexican shuckers one important future resource: a young Latina wife, Melina, with whom he had a daughter and established a Latino convenience store. Like trailer parks named after Latin American communities, these stores are often named after places in Mexico or Central America, such as Tienda La Michoacana, Pulpería El Colón, or Supermercado Veracruz, and, as suggested earlier, are now ubiquitous across North Carolina, although when Melina and Wilson established Tienda Guasave, Mexican *tiendas* were rare.

Melina and Wilson Leland used Tienda Guasave as a corollary to a labor contracting business that recruited, imported, housed, and rented out workers carrying H-2 visas to the golf course management companies that maintained courses between Wilmington, North Carolina and Myrtle Beach, South Carolina. The Wilsons and Miguel rented these workers out for \$12.00 per hour yet paid the workers only half that, also charging them for poor quality housing, electricity, cable television, and other expenses in their labor camp. For the golf course companies the workers worked, on average, eighty hours per week. The companies avoided paying overtime by working one crew for forty hours on one golf course and then swapping them with another crew on a second golf course, arguing that every worker held down two different jobs.

Again, *tiendas, pulperías, colmados*, and other Latino stores occupy a key place in North Carolina's migration industry. One that was founded based on an employer's experience with managed migration has provided a wide range of services in the southeastern part of the state, not all of them benign.



Under this arrangement, the country clubs or municipalities that own the golf courses had no maintenance employees on their books. They weren't responsible for paying the workers who mowed their fairways or greens, or for contributing to their payroll taxes, maintaining their payroll records, or making certain the workers were legally authorized to work in the United States. Instead they paid golf course maintenance companies, who then paid the Wilsons, who were supposed to check documents and keep payroll records. Many large corporations' cleaning crews are hired through arrangements similar to this, except in the Wilsons' case the workers were subcontracted twice –once by the Wilsons to the golf course maintenance companies and a second time by the companies to the golf courses.

Subcontracting relationships are becoming more and more common across the U.S. economy (Zloniski, 2006). They are designed to reduce the costs and risks to companies needing services that only human labor power can provide, shielding them from complying with labor and immigration laws by passing the responsibility for regulatory compliance onto subcontractors' backs. They are responsible for handling the I-9 paperwork⁷, keeping employment records, deducting taxes and paying into federal coffers on each worker's behalf, and so forth. When labor contractors supply workers to farmers, seafood processors, country clubs, or other economic enterprises, those farmers, seafood processors, or country clubs need not be considered their joint employers –need not, in short, have any employees on their books.

In the now infamous North Carolina “sweet corn” ruling, *Howard, et al. vs. Malcom, et al.*, fought in the mid-1980s, a court ruled that Kim Malcom, the manager of a North Carolina farm, was not a joint employer with labor contractor Frank Blanding, who brought Howard and his fellow plaintiffs from Florida to harvest sweet corn, deducted FICA taxes from their pay checks, but failed to turn those deductions over to the IRS. Blanding was responsible for a variety of other violations of the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (AWPA) as well, particularly in terms of providing the workers sub-standard housing. The plaintiffs in the case sued Malcom for the wage and housing violations, among other things, but the court ruled that Blanding was the sole employer and Malcom not liable for violations of the AWPA.

The ruling provided the legal framework for future subcontracting of workers after IRCA's employer sanctions, allowing farms, factories, and other companies to hire undocumented immigrants via subcontracts without incurring fines. It coincided with the growth of subcontracting across many sectors of the United States economy, a development modeled on relationships common in agriculture, construction, professional consulting, and other fields. The largest employer in the United States, Wal-Mart, relies on subcontracting for its cleaning crews, as do most food processing plants, high-tech firms, and other busi-

7 I-9 forms are employment verification forms that employers have been required to complete for each employee following IRCA. They attest to the fact that the employer has seen two pieces of identification that prove the employee is authorized to work legally in the United States.

nesses requiring janitorial and cleaning services (Zloniski, 2006). As methods of recruiting, organizing, marshalling, and controlling labor, subcontracting relationships occupy a part of the migration industry more critical than convenience stores, coyotes, raiteros, or travelers, challenging our theoretical understandings of international migration itself.

Conclusion: Implications of the Migration Industry for Migration Theory

The developments outlined above originated primarily during the late 1980s and through the 1990s, as part of more general processes taking place across the United States in the wake of IRCA and taking place across Latin America, the Caribbean, and much of the global South in the wake of an increase in free trade agreements and the end of the Cold War. In anthropology, sociology, and other social sciences and humanities, migration scholars of this time focused disproportionately on ethnic and national Diasporas, transnationalism, flexible citizenship, and similar themes (Basch, et al 1994; Ong, 1999). This work resulted in remarkable ethnographic work conducted in multiple sites, refined concepts like social remittances, dual frames of reference, and transnational parenting, and traced processes like ethnogenesis and identity formation. These developments have been instrumental in understanding how individual migrant behaviors can stimulate social movements and overcome barriers of class, ethnicity, race, gender, and other socially ascribed statuses. Yet where the ultimate focus has been on individuals rather than collectives, scholarship has had limited theoretical importance in light of current political economic realities.

Specifically, much of the work emerging from transnationalism focused on migrant agency at the expense of considering how migrant behavior facilitated global political economic formations, particularly developments in labor processes in advanced capitalist economies (which transcend international boundaries more effectively Diasporas). It is heartening to profile individual migrants who have succeeded in accumulating multiple passports and nationalities, houses in their home communities, extensive transnational connections, and other signs of entrepreneurship, leaderships, and prowess. Still, such stories distract from the ways that migrants' behaviors fuel capital's uneven demand for a supply of flexible, cheap, malleable, and compliant labor. The cases presented above demonstrate clearly that common manifestations of transnationalism, such as connections between communities abroad and trailer parks in the United States or labor contracting ties that reach across international boundaries, can also be harnessed for capital's need for labor that can be set to work quickly yet discharged equally swiftly when the work is done.

International migration has been a consequence of labor demand at least as far back as the 16th century, when colonialism created land-labor institutions like haciendas and plantations around the world (Wolf, 1982; Stoller, 1985). Amassing and organizing large labor forces led to a variety of social institutions, such as slavery and indentured servitude,

designed to access and control labor through legal, if morally questionable, mechanisms. Prolonged political economic struggles led to the abolition of slavery worldwide and, eventually, the criminalization of other forms of excessive labor control, such as debt peonage (Daniel, 1972). Yet underlying many of these social movements was the need for a freer and more socially and geographically mobile labor force to meet the needs of the expansion of capitalism and fuel the dismantling of other economic formations. Labor unions –particularly those tied to party politics– were an outgrowth of these social movements, but

Amassing and organizing large labor forces led to a variety of social institutions, such as slavery and indentured servitude, designed to access and control labor through legal, if morally questionable, mechanisms.



their strength has been waning since the early 1980s and even new forms of labor organization –such as the Coalition of Immokalee Workers and the Farm Labor Organizing Committee– have had limited success in stimulating broad, popular support and reaching beyond relatively narrow geographical or social venues.

Several developments in the late 20th century and early 21st century have made conditions stimulating international migration at the same time employment prospects for international labor migrants and wage workers in general have become more precarious (Benson, 2012). These include subcontracting, of course, but also the expansion of free trade and free trade zones, withdrawal of state support of social safety nets following the end of the Cold War, continued outsourcing of production overseas, the feminization of wage labor, segmented assimilation, the commodification of reproductive labor, labor control strategies that encourage immigrant and native labor to compete with one another, and other far-reaching social processes. Especially when combined with anti-immigrant sentiments and policies across the developed world, these conditions have led to a labor force that is not only more precariously engaged but also increasingly young, female, single, separated from their families, without protections from nation states or communities –a labor force ever more like the flexible, disposable, and ready workers like those who participate in guestworker programs, which are almost always heavily gendered⁸.

It is any wonder that guestworker programs are among the only immigration policy options that enjoy widespread support across the entire political spectrum? Is it any wonder that advanced capitalist countries desire workers who are imported for specific economic

8 By “gendered” I do not mean dominated by women, but dominated by either men or women. This is the case in most of the industries qualifying for workers with H-2 visas. Seafood processing, for example, is dominated by women and agriculture by men. In landscaping –perhaps the fastest growing sector using H-2B workers– workers tend to be either mostly women (as in greenhouses and nurseries supplying retail outlets like Wal-Mart or K-Mart) or mostly men (as in golf course maintenance or wholesale nurseries growing large trees for construction companies).

services for several months without their families, who are bound to specific employers, who live at or close to work sites in places that are relatively hidden from view (literally or socially), who have limited access to the courts, and who return home at the end of the season? These are what Cindy Hahamovich (2014) has called “perfect immigrants.” These are what Truman Moore (1965) has called the slaves we rent. These are workers whose precarious positions doom them to wondering, Where will I work tomorrow? What will I earn? Who will I earn it for? What have I become?

References cited

- Basch, Linda, Glick Schiller, Nina, and Christian Szanton Blanc (1994). *Nations Unbound*. New York: Gordon and Breach Publishers.
- Benson, Peter (2012). *Tobacco Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Daniel, Peter. (1972). *In the Shadow of Slavery: Debt peonage in the South*. Champagne-Urbana: University of Illinois Press.
- Griffith, David (1993). *Jones’s Minimal: Low-wage labor in the United States*. Albany: SUNY Press.
- Griffith, David (2006). *American Guestworkers: Jamaicans and Mexicans in the U.S. Labor Market*. University Park, PA: Penn State University Press.
- Griffith, David, Ed Kissam, Jeronimo Camposeco, Anna Garcia, Max Pfeffer, David Runsten, and Manuel Valdes Pizzini (1995). *Working Poor: Farmworkers in the United States*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Hahamovitch, Cindy (2014). *No Man’s Land*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hernandez Leon, Ruben (2008). *Metropolitan Migrants: The Migration of Urban Mexicans to the United States*. Berkeley: University of California Press.
- Light, Ivan (2005). “The Ethnic Economy”. *Handbook of Economic Sociology*, No. 2, pp. 650-677.
- Moore, Truman (1965). *The Slaves we Rent*. New York: Random House.
- Ong, Aiwa (1999). *Flexible Citizenship*. Durham, NC: Duke University Press.
- Stephen, Lynn (2007). *Transborder Lives*. Durham, NC: Duke University Press.
- Stoller, Ann (1985). *Capitalism and Confrontation in Sumatra’s Plantation Belt*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Stull, Donald and Michael Broadway (2004). *Slaughterhouse Blues*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Wolf, Eric (1982). *Europe and the People without History*. Berkeley: University of California Press.
- Zloniski, Christian (2006). *Janitors, Street Vendors, and Activists*. Berkeley: University of California Press.

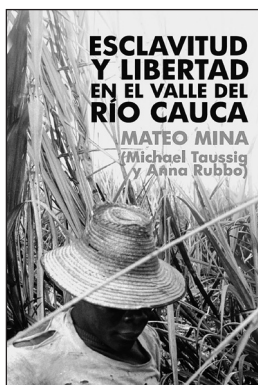


Reseñas

Esclavitud y libertad en el valle del Río Cauca

Mateo Mina (pseudónimo de Michael Taussig y Anna Rubbo)

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2167>



Son múltiples las variables analíticas e históricas presentes en el texto de Mina que lo convierten en un baluarte académico para la historia social, económica, política y étnica del suroccidente colombiano. *Esclavitud y libertad en el valle del Río Cauca* es un estudio que se enfoca en los procesos de configuración territorial y social de una población afrodescendiente residente en la región del Río Palo y la ciudad de Puerto Tejada. Estos lugares están ubicados en el Valle Geográfico del Río Cauca, abarcando la parte norte del departamento del Cauca y el sur del departamento del Valle del Cauca, en Colombia.

Este estudio inicia desde el tiempo de la colonia hasta el siglo XX, registrando la antiquísima lucha de los ricos contra los pobres, siendo estos últimos despojados de sus tierras y explotados por los primeros. Es una historia enmarcada por las disputas entorno a la tierra y el trabajo, que inicia con los procesos de desigualdad y servidumbre colonial, los cuales se afianzan en la época de la violencia en la República y se consolidan con las dinámicas de despojo territorial implementadas en el paradigma neoliberal del mundo moderno. Cada uno de estos factores conforma una parte constitutiva de la memoria histórica de la región, permitiendo al lector cuestionar los conceptos de civilización, desarrollo y progreso en la historia colombiana.

Este es un texto que reivindica la contribución de la población afrodescendiente en Colombia, resaltándolo como un agente protagónico en la economía nacional, el cual siempre fue invisibilizado. Al mismo tiempo, registra la manera en que los procesos de implementación capitalista agrícola afectaron fuertemente la vida familiar, económica y política del campesinado, produciendo de manera paulatina su inminente descomposición. Esta es básicamente, la historia sobre el campesinado afrodescendiente en el suroccidente colombiano, los cuales pasan de un estado de esclavitud a ser negros libertos con tierras, luego a ser minifundistas y posteriormente terminan como jornaleros sin tierras que trabajan para los grandes ingenios azucareros de la región.

En términos generales, el texto de Mina presenta el proceso histórico de despojo territorial por parte de los grandes terratenientes en relación con el campesinado afrodescendiente. Su análisis se puede diseccionar en tres grandes etapas: en la primera de ellas describe el proceso de exterminio de la población indígena y colonización por parte de los españoles en la región,

así como la importación de población negra esclavizada desde África para implementarla como fuerza de trabajo en las haciendas y en las minas. En un segundo momento, Mina presenta como después de la abolición de la esclavitud en 1851 los negros libres son perseguidos legal y jurídicamente para desplazarlos de sus tierras y forzarlos a trabajar para los terratenientes. Finalmente, en el tercer segmento, presenta la consolidación de un capitalismo agrario en el Valle Geográfico del Río Cauca después de la Guerra de los Mil Días que fue transformando y descomponiendo la estructura campesina de la región. A continuación se presentará los contenidos generales de cada uno de los capítulos que componen este libro:

El primer capítulo se denomina: *Los indios y la conquista española*. Este es el punto de partida analítico del proceso histórico de transformación del uso y tenencia de la tierra en el Valle Geográfico del Río Cauca para el autor. En este acápite describe en términos generales la población indígena de la región. Ilustra la manera como los españoles colonizan estas tierras y esclavizan la población indígena de la zona. Este proceso permitió a los conquistadores convertirse en grandes terratenientes, usando la fuerza de trabajo indígena para el establecimiento y reproducción del sistema colonial esclavista. Así, Mina describe el proceso de usurpación y acaparamiento de la tierra en el Valle Geográfico del Río Cauca desde tiempo coloniales, época donde se gesta el proceso de desigualdad territorial en la región.

Mina en el segundo capítulo llamado *La esclavitud de los africanos*, describe la introducción de la población negra esclavizada en el territorio debido al exterminio de la fuerza de trabajo indígena a inicios del siglo XVII. Lo interesante de este capítulo es la manera como el autor resalta los diferentes procesos de resistencia empleados por los negros esclavizados hacia el sistema colonial en esta región. Procesos de resistencia que estaban ausentes en la literatura y academia colombiana en la época en la cual se publicó este libro; ya que argumenta la presencia de rebeliones y fugas a lo largo del Río Palo y en la ciudad de Puerto Tejada. Del mismo modo, a lo largo de este capítulo describe la llegada de la familia Arboleda, la cual llega a la región en 1620, convirtiéndose en una de las principales familias que desarrollaban procesos de aculturamiento para someter a las comunidades negras e indígenas esclavizadas por más de dos siglos.

En el tercer capítulo del libro, *Fin de la esclavitud y ascenso del campesino libre*, Mina inicia su análisis a partir las guerras de independencia en Colombia (1810-1819). Período donde se empieza a invertir gran cantidad de capital en maquinaria para sustituir la fuerza de trabajo. Este cambio propició el aumento de la fuga de esclavos en las minas y haciendas, representando una disminución de la fuerza de trabajo para los colonos y al mismo tiempo, configurándose como un nuevo sujeto social para la época: un campesinado negro libreto. A partir de este momento, se comenzó a implementar una política nacional de revolución industrial, consolidando una ideología capitalista en la región. El libre mercado fue abarcando y usurpando terrenos, generando la parcelación de territorios. Ya los esclavos libres que anteriormente estaban ligados a la esclavitud por parte de sus amos, se enfrentaban a un proceso de dominación donde tenían que trabajar, buscar un sueldo y empleo.

De este modo, Mina expone como los negros libres venden su fuerza de trabajo por un sueldo mínimo, mostrando como la economía histórica de la región se desintegra debido al cambio de paradigma agrícola, que se enfoca en la exportación de materias primas. Este autor cuestiona el estado de “libertad” de estas comunidades, al estar inmersos en un estado de desigualdad social, económica y territorial impuesta por las nuevas lógicas del capitalismo agrícola. Bajo este escenario, “se pasó de la esclavitud del látigo a la esclavitud del jornal” (Mina, 1975: 44). Las prácticas de la hacienda se fueron transformando, el paradigma de exportación permitió la llegada de la familia Eder, quienes construyeron en el Valle del Cauca la más grande y moderna plantación de azúcar en la región a finales del siglo XIX. A partir del análisis de transformación territorial, comercial y productiva ejercida por la familia Eder, Mina expone la inserción del comercio extranjero en el Valle del Cauca, generando grandes fortunas sin invertir en procesos ligados con la hacienda.

Estos sucesos abren paso al cuarto capítulo de Mina: *De campesino libre a esclavo asalariado*. Este acápite expone claramente la implementación del capitalismo agrícola en el Valle Geográfico del Río Cauca. Posterior a la Guerra de los Mil Días, se inicia un proceso de despojo y acaparamiento territorial, donde los ricos comienzan a expulsar a los campesinos negros de las tierras donde residían. Pasan de tener tierras baldías a pequeños minifundios, de estar en condición de libertad, a convertirse en jornaleros para las compañías agroindustriales. Al exponer la instauración del proyecto capitalista, Mina evidencia como la pérdida de la tierra no solo cambió la sociedad y la vida diaria de las comunidades campesinas negras, sino también su respectiva economía. La agricultura al comercializarse, fragmentaba la de subsistencia. Aquí se explica detalladamente como los campesinos se fueron convirtiendo en capitalistas pobres.

En el quinto capítulo, *La violencia política, económica y disfrazada*, el autor presenta como la violencia se convirtió en uno de los elementos que propició el despojo territorial en la región, forzando al campesino negro a trabajar como jornalero. Explica la manera en que los terratenientes se aprovechan de la inestabilidad social generada por este periodo de violencia, para apropiarse de la poca tierra que les quedaba a los campesinos. En síntesis, este segmento expone el cambio en la estructura de la propiedad en el Valle Geográfico del Río Cauca, describiendo las dinámicas de apropiación, acaparamiento y expropiación territorial por parte de los grandes capitalistas azucareros en aquellos territorios donde vivieron los campesinos negros históricamente.

En este capítulo Mina expone como la industria azucarera cambió las relaciones de producción en detrimento de los trabajadores, presentando como durante la década del cincuenta y sesenta, los corteros de caña se comenzaron a organizar en sindicatos para reclamar mejorías en las condiciones laborales y salariales. En respuesta a ello, los ingenios empezaron a descentralizar sus tierras y crear nuevos sistemas de subcontratación. La caña ya era cultivada por terratenientes independientes bajo contrato con los ingenios y cada vez más, los corteros se convirtieron en jornaleros no afiliados que trabajaban para individuos

particulares contratados por los ingenios. De este modo, los trabajadores no afiliados no gozaban de los beneficios de un contrato directo con los ingenios y al mismo tiempo, los ingenios reducían sus costos en materia laboral.

La importancia de este capítulo reside en la manera como Mina a través de la presentación de unos datos específicos, resalta las estrategias de desregulación laboral por parte de los ingenios, así como los procesos de concentración y acaparamiento de tierras por parte de estas empresas capitalistas de la región, despojando cada vez más a los campesinos de sus territorios a partir de esta ideología neoliberal. En *La lucha por la supervivencia*, el sexto capítulo del libro, el autor hace un recuento general de las condiciones de vida de la población campesina negra después de la implementación del capitalismo agrario, mostrando como el fracaso de las mini-reformas agrarias implementadas en la región, la ineficiencia de las políticas asistencialistas nacionales, la flexibilización laboral y la falta de tierra precarizó de la vida de los campesinos negros.

En el séptimo capítulo denominado, *La mujer – de campesina a iguazo*, se presenta las transformaciones estructurales en la organización familiar a causa de los cambios económicos producto del neoliberalismo y el capitalismo agrícola. Aquí se muestra como se pasó de una familia nuclear a una liderada por mujeres cabeza de familia. A estas mujeres las catalogaban como “iguazos”, haciendo referencia a los patos migratorios que se mueven de cosecha en cosecha, de trabajo en trabajo, que buscan de un lugar a otro el sustento para sobrevivir. En este capítulo se mencionan las características de un pueblo pobre al interior de un nuevo sistema económico basado en el trabajo asalariado de los grandes latifundios.

Finalmente en *Recapitulación*, el octavo capítulo del libro, Mina hace una síntesis de lo expuesto a lo largo de su libro. Aquí se expresa de manera resumida las variables analíticas e históricas utilizadas por el autor, presentando en términos generales el nulo interés por parte de los campesinos negros en volver a un nuevo tipo de esclavitud, ya sea como jornaleros o como esclavos asalariados. A partir del registro histórico realizado por Mina, se debe resaltar que este libro visibiliza el papel del afrodescendiente colombiano en la región de los Valles Internadinos, un lugar donde hasta la actualidad, no se presenta literatura suficiente sobre el rol jugado por las comunidades negras en la historia colombiana. Este estudio de caso se propone presentar los cambios estructurales en la vida social, económica, política y cultural de una comunidad que está inmersa en un proyecto capitalista agroindustrial. Proyecto que trajo consigo repercusiones en lo territorial, lo laboral y en la vida diaria de una población campesina afrodescendiente esclavizada desde tiempos coloniales.

Alen Felipe Castaño Rico

Bibliografía

Mina, Mateo (1975). *Esclavitud y libertad en el valle del Río Cauca*. Bogotá: Publicaciones de La Rosca.

Eutopía, Revista de Desarrollo Económico Territorial
agradece a los siguientes académicos e investigadores
por su colaboración con el presente número:

Clara Craviotti
Consejo Nacional de Investigaciones
Científicas y Técnicas (CONICET),
Argentina

Cristina Cielo
FLACSO, Ecuador

Cristóbal Kay
Erasmus University Rotterdam, La Haya,
Países Bajos

Gerardo Otero
Simon Fraser University, Canadá

Germán Quaranta
Universidad Nacional Arturo Jauretche,
Argentina

Joaquín Cardeillac
Universidad de la República, Uruguay

Liisa North
York University, Canadá

Lorena Poblette
IDAES-Universidad Nacional de
San Martín, Argentina

María Elena Gadea Montesinos
Universidad de Murcia, España

Marie Gisclard
Universidad de Santiago del Estero,
Argentina

Martine Guibert
Université de Toulouse, Francia

Matías Carámbula Pareja
Universidad de la República, Uruguay

Mauricio Tubío
Universidad de la República, Uruguay

Mónica Bendini
Universidad Nacional de Comahue,
Argentina

Otavio Balsadi
Empresa Brasileira de Pesquisa
Agropecuária (Embrapa), Brasil

Sara Lara
Universidad Nacional Autónoma de
México

Política editorial

EUTOPIA es una revista nueva dentro de las ciencias sociales de la región y busca, tal como su nombre lo evoca, la reflexión sobre lo que sucede en nuestra sociedad tomando como eje de análisis el territorio. Eu-topia proviene del griego: eu, bueno y topos lugar, literalmente significaría buen lugar y es justo sobre lo que buscamos reflexionar tanto a nivel de Ecuador como de América Latina. No basta con la teoría de moda del “buen vivir”, si no se dispone de un “buen lugar” para implementar una nueva forma de hacer economía, de recrear las relaciones de reciprocidad, de hacer política participativa, en concreto de construir una sociedad más justa y solidaria. La construcción de un “buen lugar”, no como una Utopía sino como algo real y viable es un reto en el cual es necesaria la incorporación activa del pensamiento social de avanzada en la región.

Los esfuerzos de esta revista buscan mostrar, tanto a académicos como a los *policy makers*, las nuevas reflexiones que existen sobre el territorio, el desarrollo, y las interpretaciones que provienen desde la economía, la sociología y las demás ciencias sociales. Al mismo tiempo, estos esfuerzos también están orientados hacia rescatar lo que hace la gente en los territorios, para revalorizar su rol no solo económico, sino también su potencialidad de cambio. En un mundo cada vez más globalizado, existe la tendencia a pensar que las soluciones nos llegarán algún momento desde fuera y seguimos con el sueño de construir una sociedad similar a la de los países avanzados, cuando justamente estos se encuentran en crisis y miran los senderos por lo que transitamos lenta y difícilmente en la construcción de territorios más vivibles, es decir, eutópicos.

La presente es una publicación de la Maestría de Desarrollo Territorial Rural, de la FLACSO-Sede Ecuador.

Contenidos:

- *Dossier*: esta sección está dedicada a desarrollar un tema específico previamente aprobado por el Comité Editorial de la revista.
- *Estudio de Caso*: esta sección está dedicada a presentar investigaciones sobre territorios particulares.
- *Contra-punto*: esta sección está dedicada a un tema de debate (pueden ser respuestas u observaciones a los artículos anteriores)
- *Reseña*: sección de crítica bibliográfica, provee información sobre las últimas publicaciones en el campo de los estudios del desarrollo económico y territorial.

Las personas interesadas en publicar artículos en la revista Eutopía deberán ingresar a la página <http://revistas.flacsoandes.edu.ec/eutopia/index> seguir las instrucciones y normas de publicación y edición.

Selección de artículos

- 1.1 Los artículos deberán ser originales, inéditos y no estar aprobados para su publicación en otras revistas.
- 1.2 El autor interesado deberá enviar su artículo a la Revista Eutopía a través de la página <http://revistas.flacsoandes.edu.ec/eutopia/index> donde deberá registrarse en la página y llenar el formulario solicitado; al final de éste, marcar la opción AUTOR y guardar.
- 1.3 El título del artículo no debe exceder las 15 palabras y debe estar en español o portugués y en *inglés*. Podrá ser modificado por los editores de la revista, previo acuerdo con los autores.
- 1.4 Los artículos deben estar precedidos de un resumen, en español o portugués y en *inglés*, no mayor a 800 caracteres con espacios (100 a 150 palabras).
- 1.5 Los autores deben proporcionar de cinco (5) a ocho (8) descriptores o palabras clave que reflejen el contenido del artículo.
- 1.6 La extensión de los artículos deberá considerar tanto el cuerpo del artículo como sus notas al pie y bibliografía, de modo que el número total de caracteres con espacios (cce) será el siguiente:

<i>Dossier:</i>	30.000 a 40.000 cce
<i>Estudio de caso:</i>	20.000 a 30.000 cce
<i>Contrapunto:</i>	20.000 a 30.000 cce
<i>Reseña:</i>	7.000 a 9.000 cce

- 1.7 Los artículos serán presentados en letra Times New Roman tamaño 12, márgenes 2,5 cm, a espacio sencillo y sin ningún tipo de sangrías o marcas de texto.
- 1.8 Los artículos podrán ser enviados en idioma español o portugués.
- 1.9 Para su evaluación y selección final, los artículos serán enviados a lectores anónimos, quienes emitirán un informe bajo el sistema de doble ciego o revisión por pares.
- 1.10 Eutopía se reserva el derecho a decidir sobre la publicación de los trabajos, así como el número y la sección en la que aparecerán.
- 1.11 Eutopía se reserva el derecho de realizar la corrección de estilo y los cambios editoriales que considere necesarios para mejorar el trabajo.
- 1.12 Los artículos que se ajusten a estas normas serán declarados como “recibidos” y notificados de su recepción al autor; los que no, serán devueltos a sus autores/as y serán declarados como “no recibidos”.

Norma editorial

Las normas editoriales de la revista Eutopia están disponibles en: <http://revistas.flacsoandes.edu.ec/eutopia/about/submissions#authorGuidelines>

Bibliografía

[caso un solo autor]

Apellido, Nombre (año). *Título del libro en letra cursiva*. Ciudad o País donde fue impreso: Editorial.

[caso dos autores]

Apellido, Nombre y Nombre Apellido (año). *Título del Libro en cursiva*. Ciudad o País donde fue impreso: Editorial.

[caso cuatro o más autores]

Apellido, Nombre, Nombre Apellido, Nombre Apellido y Nombre Apellido (año). *Título del libro en letra cursiva*. Ciudad País donde fue impreso: Editorial.

[caso capítulos de libros]

Apellido, Nombre (año). “Nombre del artículo en comillas dobles”. En *Título del libro en letra cursiva*, Nombre Apellido (Comp.): número de página. Ciudad País donde fue impreso: Editorial.

[caso de artículos de revista impresa]

Apellido, Nombre (año). “Nombre del artículo”. *Nombre de la revista* y número: número de página.

[caso de artículos de revista digital]

Apellido, Nombre (año). “Nombre del artículo”. *Nombre de la revista* número, dirección electrónica (visitada en mes día año).

[caso de artículo en revista popular]

Apellido, Nombre (año). “Nombre del artículo”. *Nombre de la revista*, fecha de publicación

[caso de artículo en periódico]

Apellido, Nombre (año). “Nombre del artículo”. *Nombre del periódico*, mes día, Sección. (en caso de utilizar varios artículos de periódico en los que no consten autor, ubicar en la sección DOCUMENTOS)

[caso de tesis]

Apellido, Nombre (año). “Nombre de la tesis”. Disertación doctoral (o el grado respectivo), Nombre de la Universidad

[caso de ponencia o seminario]

Apellido, Nombre (año). “Nombre de la ponencia”. Ponencia presentada en Nombre del Congreso, mes días, en Ciudad, País.

[caso de documentos electrónicos en página web o blog]

Apellido, Nombre (año). “Nombre del documento”. Disponible en Dirección electrónica, visitado en mes día año.

[caso de no contar con la fecha del documento]

Apellido, Nombre (s/f). “Nombre del documento”. Disponible en Dirección electrónica, visitado en mes día año.

[caso de no contar con un autor y la información sea responsabilidad de alguna organización o similar]

Nombre de la organización (fecha). “Nombre del documento”. Disponible en Dirección electrónica, visitado en mes día año.

ÍCONOS 55

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

Año 20
No. 55
Mayo de 2016
Cuatrimestral

DOSSIER

Una paz insegura: de la reproducción de la violencia colectiva en América Latina y el Caribe
Presentación del dossier

Fernando A. Chinchilla

Órdenes criminales: repensando el poder político del crimen organizado

Markus Schultze-Kraft

Instituciones, violencia criminal e interdependencia: el camino acotado del desarrollo en América Latina y el Caribe

Rogelio Madrueno

Midiendo la impunidad en América Latina: retos conceptuales y metodológicos

Juan Antonio Le Clercq, Azucena Cháidez y Gerardo Rodríguez

Genealogía e historia no resuelta de la desaparición forzada en México

Carolina Robledo Silvestre

Política militar del Gobierno de Rouseff: reflexiones sobre la actuación de las Fuerzas Armadas en las UPP y la MINUSTAH

Suzeley Kalil Mathias, Bruce Scheidl Campos y Leandro Fernandes Sampaio Santos

Armas pequeñas y países pequeños: armas de fuego en la agenda de seguridad internacional

Carla Álvarez Velasco

DIALOGO

El populismo: ¿una amenaza a la democracia en América Latina?

Un diálogo con Kurt Weyland

Jenny Pontón Cevallos

ENSAYO VISUAL

Antropología y arte contemporáneo: parodia y estereotipos en la obra de Sandow Birk

X. Andrade



FLACSO
ECUADOR

Revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Sede Ecuador

TEMAS

Silencios y acentos en la construcción de la violencia de género como un problema social en Quito
Paz Guarderas Albuja

Comercio justo, seguridad alimentaria y globalización: construyendo sistemas alimentarios alternativos

Martin Calisto Friant

RESEÑAS

Más que plata o plomo. El poder político del narcotráfico en Colombia y México

de Gustavo Duncan

José Roberto Mendirichaga

Ceguera moral. La pérdida de sensibilidad en la modernidad líquida

de Zygmunt Bauman y Leonidas Donskis

Yira Miranda Montero

Claves para la comprensión de la inmigración latinoamericana en España

de María Antonieta Delpino, David Roll y Pablo Nicolás Biderbost, editores

Anna Barolet Dilmé

Número anterior:

ICONOS 54: Estudios críticos de la agricultura y la alimentación: perspectivas sobre el actor, las prácticas y el territorio en América Latina.

Número siguiente:

ICONOS 56: La ciudad del siglo XXI: políticas públicas urbanas, desplazamientos y contestaciones.

Íconos. Revista de ciencias sociales está incluida en los siguientes índices científicos: Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales (CLASE), Directory of Open Access Journal (DOAJ), Directory of Publishing Opportunities (Cabells's), DIALNET, EBSCO-Fuente Académica, FLACSO-Andes, Hispanic American Periodical Index (HAPI), International Bibliography of the Social Science (IBSS), International Institute of Organized Research (I2OR), LatAm-Studies, Latindex-Catálogo, REDALyC (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe), Sociological Abstracts, Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico (REDIB), Thompson Gale (Informe académico), y Ulrich's Periodical Directory.

Información y colaboraciones: (revistaiconos@flacso.edu.ec)

Revista Íconos: www.revistaiconos.ec

No. 18

ISSN: 1390-4299

URVIO

Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad

Economía criminal

Tema central

Luis Umbría Acosta:

Cuatro tesis sobre las economías ilícitas

Alejandro Romero Miranda:

Drogocriticidad barrial en Chile: coordenadas para el diseño de políticas de seguridad pública centradas en la vida comunitaria

Cielito Berenice Olivo Espín:

Impunidad y disuasión criminal del control anticorrupción en Ecuador: el caso de la Comisión Anticorrupción 1998-2008

Keyla H. Vargas Rojas

El impacto de la cooperación México-Estados Unidos en el combate al lavado de dinero

Misceláneo

Jorge Battaglino:

Fuerzas intermedias y lucha contra el tráfico de drogas: el caso de la Gendarmería en Argentina

Jorge Francisco Aguirre Sala:

La tecnología de información y comunicación en prevención del delito

Luis Berneth Peña:

Securonormatividad. La sociabilidad urbana vista a través de las prácticas de la vigilancia cotidiana

Entrevista

Liosday Landaburo Sánchez: Entrevista a Daniel Sansó-Rubert Pascual

Crimen organizado y economía ilegal

Reseñas

Realizadas por: Daniel García Sanz y Luis Fernando Amaya Martínez

Urvio No. 17: **Femicidio** • Urvio No. 19: **Ciudades seguras**

URVIO hace parte de las siguientes bases, catálogos e índices científicos:
FLACSO-Andes, EBSCO, LATINDEX, CLASE, DIALNET y REDIB.
Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico

Encuéntrela en: <http://revistas.flacsoandes.edu.ec/index.php/URVIO>
La Pradera E7-174 y Av. Almagro, Quito-Ecuador. Teléfono: (00593) 2 3238888

Red Latinoamericana de Análisis de Seguridad y Delincuencia Organizada (RELASEDOR)
FLACSO Sede Ecuador

mundosplurales

Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública • ISSN: 1390-9193

Volumen 3 • Número 1 • mayo 2016



Vol. 3 / N° 1

Artículos

Hacia un enfoque pragmático de la acción pública

Philippe Zittoun

Mujeres afroecuatorianas en Quito: identidades, resistencia y acción política

Rocío Vera Santos

Buen Vivir como propuesta política integral:

Dimensiones del *Sumak Kawsay*

Philipp Altmann

As políticas de desenvolvimento territorial rural na América latina: uma hibridação das fontes e da implementação

Eric Pierre Sabourin, Gilles Massardier, Octavio Sotomayor

Informe

¿Cuál es el rostro social de los nuevos acuerdos comerciales de la UE? Más allá del enfoque "suave"

Lore Van den Putte, Jan Orbie, Fabienne Bossuyt, Deborah Martens and Ferdi De Ville

Reseñas

El mundo interno y la política

Roiz, Javier

André-Noël Roth Deubel

La política de los grandes números: Historia de la razón estadística

Alain Desrosières

Freddy Hernández Bazán

Juicios ciudadanos en Uruguay: dos experiencias de participación pública deliberativa en ciencia y tecnología

Lázaro Marila, Micaela Trimble, Alejandra Umpiérrez,

Ana Vásquez y Gustavo Pereira

Elkin Daniel Vallejo Rodríguez

Encuéntrela en: <http://www.flacsoandes.edu.ec>



FLACSO
ECUADOR

EUTOPÍA-9

N.º 9 - julio 2016

TEMA CENTRAL

- Los intermediarios laborales tradicionales como *brokers* culturales
Kim Sánchez Saldaña
- Intermediación laboral en los mercados de empleo rurales en Uruguay
Alberto Riella y Paola Mascheroni
 - As distintas faces da intermediação entre capital e trabalho rural no Brasil
Maria Aparecida de Moraes Silva y Beatriz Medeiros de Melo
- Intermediación laboral en la agricultura pampeana argentina: trabajadores asalariados y contratistas
Juan Manuel Villulla

ESTUDIO DE CASO

- Intermediación, empresas y mercados de trabajo en las producciones de vid de la región de Cuyo, Argentina
Guillermo Neiman y Germán Quaranta
- Sistemas de intermediación laboral en una región agroexportadora del noroeste mexicano
Christian Zolniski

CONTRAPUNTO

- Labor Contractors, Coyotes, and Travelers: The migration industry in Latin America and the U.S. South
David Griffith



FLACSO
ECUADOR