

Negociando el destajo. Relaciones sociales entre cuadrilleros y trabajadoras/es bolivianas/os en espacios de contratación informal. Estudio etnográfico en las cosechas agrícolas de Mendoza

Autora: Dra. Marta Silvia Moreno; UNCuyo/UNDEC; masilviamoreno@hotmail.com

Mesa N° 8: Mundos del trabajo: debates teóricos y aportes empíricos sobre el trabajo y los trabajadores en la Argentina actual

Disciplinas: Sociología rural y del trabajo, antropología rural y de las migraciones

Palabras clave: mercado de trabajo, migrantes bolivianas/os, cuadrilleros, cosechas agrícolas, modalidades de negociación.

RESUMEN

El objetivo de la presente ponencia reside en presentar parte los resultados de mi investigación doctoral, que versó sobre la participación de migrantes bolivianas/os en las cosechas agrícolas de Mendoza, a partir de un trabajo etnográfico realizado en el período 2009 – 2013, en tres unidades de estudio significativas: los barrios 25 de Mayo (Maipú) y Cordón del Plata (Tupungato) y el distrito de Ugarteche (Luján de Cuyo), espacios que posibilitan la articulación entre la ‘llegada’ de importantes flujos de trabajadores para cada temporada de cosechas y la ‘salida’ de numerosa cuadrillas hacia los distintos oasis productivos de la región.

A partir de concebir el mercado de trabajo como un proceso social en el que actores con intereses diversos tejen un mapa de relaciones, se enfrentan, negocian, disputan o acuerdan. Más específicamente, entendiéndolo como un campo de posiciones ocupado por agentes económicos y organizaciones que detentan recursos desigualmente distribuidos, con diferentes capacidades de negociación, de influencia o presión (Alfaro, 1999); en esta oportunidad analizo las prácticas que entablan cuadrilleros y trabajadoras/es en la Ruta Provincial N°15 (RPN°15) de Ugarteche, en tanto mecanismos tendientes a articular intereses en pugna a partir de distintas modalidades de negociación.

INTRODUCCIÓN

La movilidad territorial entre Bolivia y Argentina es de larga data ya que antecede la conformación de los estados republicanos de fines del siglo XIX (Pizarro et al., 2011). En Mendoza estos desplazamientos se remontan a mediados del siglo XX y se han renovado desde entonces. Por el leve efecto acumulativo, en el último censo

nacional (2010) las/os migrantes bolivianas/os pasaron a conformar la primer minoría de extranjeros en la provincia¹ (INDEC, CNPHyV 2010).

Una parte importante de estos migrantes se articuló como mano de obra estacional en las cosechas agrícolas, desempeñándose en un mercado laboral segmentado, para efectuar labores desvalorizadas en el contexto local, por resultar muy exigentes físicamente y ofrecer bajos salarios, en el marco de acuerdos predominantemente informales (Moreno, 2012 y 2013; Moreno y Torres, 2013).

A partir de un trabajo de campo etnográfico efectuado en un espacio de contratación informal, situado en un territorio rural² con una proporción mayoritaria de trabajadoras y trabajadores procedentes de Bolivia, me propongo analizar las modalidades de negociación entre cuadrilleros y trabajadores durante la temporada de cosechas en Mendoza. Dentro de un mercado de trabajo donde los intermediarios fluctúan y se modifican, los cuadrilleros o gente ‘de confianza’ de los diversos agentes empleadores, adquieren un rol fundamental para motorizar las redes de reclutamiento y, con ello permitir que tenga lugar la negociación para acceder al empleo (Aparicio y Alfaro, 2001). En este marco focalizo en qué se negocia y entre quiénes, así como las capacidades y recursos que se utilizan en cada caso. Estos resultados revisten interés ya que permiten poner de relieve el mundo oculto y cotidiano del trabajo a destajo, así como la capacidad de agencia de las/os actores que en él intervienen, aspectos escasamente abordados por el sector científico en el contexto local.

Antes de proceder con este análisis, contextualizaré brevemente el mercado laboral agrícola de Mendoza y su vinculación con los procesos migratorios, para luego precisar algunas categorías conceptuales que guían la pesquisa.

1. El ciclo de actividades agrícolas y la demanda de trabajo estacional migrante

En Mendoza la actividad agrícola se encuentra diversificada. La viticultura representa el 80%; la fruticultura es la segunda actividad y representa el 8,9%, seguida por la producción hortícola (7,9%) y olivícola (3,2%) (DEIE, 2011). Estas producciones han estado sujetas a profundas transformaciones en las últimas décadas (Neiman, 2010)

¹ 2010: 27.239 hab. (INDEC, Censos Nacionales de Población, Hogares y Vivienda). Sin embargo, cabe matizar estos resultados con los que provienen de constatar que, en proporción, la población boliviana representa tan sólo el 1,56% de la población residente en la provincia, mientras que a nivel nacional esta proporción asciende al 19,1% de acuerdo con el último censo.

² Esta localidad podría definirse mejor como enmarcada en los procesos de rururbanización del campo, dado que supera ampliamente los 2000 habitantes, aunque se dispone en forma cercana a los predios de producción agrícola, distantes del cono urbano.

propiciando una mayor concentración de los factores de producción entre los grandes productores nacionales y extranjeros de perfil empresarial, que han sido capaces de interactuar en escenarios altamente competitivos (Pedone, 1999). Paralelamente, se ha tendido a subordinar y, en algunos casos, excluir a los pequeños productores locales de estas actividades, manteniendo las condiciones de precariedad con relación a los trabajadores agrícolas (Neiman y Bocco, 2005; Bocco, 2007a, 2007b; Berger y Mingo, 2012).

Dentro de la actividad agrícola, las tareas para las que habitualmente se contrata fuerza de trabajo ‘estacional’ son las de siembra, cosecha y empaque en el caso de las hortalizas; cosecha, raleo, empaque y poda en frutales; y poda y fundamentalmente cosecha para el caso de la vid. Estas distintas labores se siguen, superponen e imbrican dando cuerpo a un ciclo de actividades agrícolas a lo largo de gran parte del año, al que se articulan las/os trabajadoras/es estacionales (Moreno, 2017). De acuerdo con la Encuesta sobre niveles de vida y producción (ENVP), desarrollada por PROINDER (1996/2003), existen 70.830 trabajadores agropecuarios en Mendoza, de los cuales menos del 20% son permanentes y más del 80% transitorios (Neiman et al., 2006:48-197).

Entre quienes se insertan a tiempo parcial en la agricultura se encuentran los propios pequeños productores y contratistas de viña locales, trabajadores rurales, residentes de los centros urbanos y migrantes con variados proyectos migratorios, que arriban de provincias vecinas y del norte de Argentina (como San Juan, La Rioja, Tucumán, Salta, Jujuy y Santiago del Estero), junto a trabajadores bolivianos, que llegan desde Bolivia, del noroeste argentino, de algunas provincias del centro como Córdoba y Rosario, del Alto Valle de Río Negro o de Buenos Aires, por mencionar algunos casos (Moreno, 2013 y 2017).

En este marco, las formas de organización al interior de cada uno de estos sectores, sumadas a las restricciones biológicas propias de los distintos cultivos, dan por resultado que en determinados períodos se requieran cantidades extraordinarias de trabajadores para llevar a cabo actividades específicas, como las cosechas entre febrero y abril. Dentro de éstas, la de vid genera la mayor ocupación media a lo largo del año y ocupa la mayor cantidad de jornales (Fabio, 2010) dado que no se han introducido tecnologías mecánicas de forma generalizada³ (Neiman y Blanco, 2003). Durante los

³ La cosecha mecanizada se halla escasamente difundida en la región debido a los requerimientos técnicos y de capital que demandan su aplicación, además del daño que sufren los racimos por el uso de este

mismos meses del año se intensifica además la demanda de trabajo para otras actividades estacionales en las producciones de frutales y hortalizas⁴, generándose una importante competencia por la fuerza de trabajo disponible entre los diferentes subsectores y actividades. En este contexto crece el peso relativo del aporte de mano de obra migrante que se traslada estacionalmente a la provincia.

Para analizar las relaciones sociales entre cuadrilleros y trabajadores migrantes en el contexto que acabamos de caracterizar, precisamos detenernos un momento para especificar algunas categorías conceptuales.

2. Algunas precisiones teóricas sobre segmentación, trabajo a destajo, intermediación laboral y modalidades de negociación

Partimos de entender el ‘trabajo’ en un sentido amplio y como resultado de la imbricación de procesos productivos y reproductivos que anudan y ponen en diálogo relaciones sociales concretas entre diversos actores sociales (Moreno, 2017). En particular, focalizaremos sobre el trabajo estacional en las cosechas agrícolas de Mendoza, una modalidad de trabajo remunerado que se efectúa a cambio de un salario. Este tipo de actividad se halla inserta en un mercado de trabajo secundario⁵ constituido en pequeña proporción por ‘tanteras/os’ locales, a quienes se suma un importante grupo de migrantes provenientes de Bolivia y el noroeste de Argentina. Asimismo, este mercado de trabajo local se articula en parte con los enclaves étnicos en la horticultura⁶, y en parte con otras modalidades de organización de la actividad laboral, como la empresa, el contrato de viña y frutal, y la pequeña producción familiar, en la vitivinicultura, fruticultura y horticultura.

En todos los casos, para los trabajadores estacionales, las jerarquías laborales están atravesadas por diferenciaciones entre nacionalidades: las actividades vitivinícolas

método. Por ello, se advierte una orientación mayoritaria por la cosecha manual, con un promedio de 50 días de trabajo efectivo (Neiman y Bocco, 2001).

⁴ La producción hortícola no debe desestimarse debido a que requiere en promedio 30 veces más mano de obra que el resto de las actividades del sector agropecuario (SAF, 2016).

⁵ La teoría de la segmentación del mercado de trabajo es un marco analítico de referencia para analizar la inserción laboral de los extranjeros (Piore, 1979), que parte de considerar que la dinámica del capitalismo moderno conduce a que los puestos de trabajos más inestables y peor remunerados del sector secundario tiendan a ser ocupados por trabajadoras y trabajadores migrantes (Herrera Lima, 2005). En contrapartida, el sector primario englobaría los puestos más estables y mejor remunerados, a los que accede en mayor proporción la población nativa.

⁶ El mercado de trabajo hortícola que se construye alrededor de la mediería como un “enclave étnico” donde se concentran las/os migrantes bolivianas/os, permitiéndoles a los ‘pioneros’ y su familia ampliada, surcar procesos de movilidad social ascendente para lograr su ‘autoempleo’ y en algunos casos, convertirse en propietarios y comercializadores hortícolas, situación imposible de alcanzar por medio de su inserción en el mercado de trabajo secundario (Benencia, 2008).

y frutícolas fueron desarrolladas por inmigrantes europeos y afianzadas por sus descendientes, algunos de los cuales todavía se mantienen como propietarios con larga trayectoria. De ellas, la vitivinicultura es la producción que nuclea la mayor cantidad de hectáreas cultivadas, junto con una importante proporción de productores capitalizados y de perfil empresario (entre ellos algunas inversiones internacionales incorporadas en las últimas décadas); mientras que la fruticultura se posiciona como la segunda actividad y mantiene un perfil mucho más heterogéneo entre sus productores, incluyendo desde empresarios hasta pequeños productores familiares⁷.

Por su parte, la horticultura fue iniciada tempranamente por los migrantes españoles, que fueron remplazados por migrantes bolivianos desde los años 60/70. Esta actividad se practica en todos los oasis de la provincia, con características similares a las señaladas por Ciarallo (2014) para los productores del Alto Valle de Río Negro, que realizan una horticultura intensiva en pequeña escala (parcelas menores a 5h.), diversificada y orientada al mercado interno. En Mendoza constituyen el 70% de los agentes productivos definidos como productores familiares y en transición (IDR, 2006), mayoritariamente de origen boliviano. Pero la provincia cuenta además con áreas de horticultura especializada y extensiva para el cultivo de ajo morado, blanco y blanco temprano, cuyo destino es el mercado externo. Este sector es comandado por un grupo de productores grandes y empresarios de origen argentino o brasileño, y en menor medida, descendientes de bolivianos que nacieron en Argentina; mientras que los migrantes bolivianos y del noroeste de Argentina se insertan mayoritariamente como trabajadores permanentes o temporarios de aquellos.

Otra característica importante de estos segmentos es que se organizan alrededor de diversas formas de intermediación laboral, donde destacan los ‘cuadrilleros’ que facilitan los distintos mecanismos de ‘enganche’. Estos pueden ser migrantes bolivianos pertenecientes a cohortes migratorias anteriores o bien, trabajadores locales o migrantes internos. El rasgo característico estaría dado aquí en que previamente se han desempeñado como trabajadores estacionales, es decir por su posición de clase. En este sentido, algunos autores sostienen que los cuadrilleros proceden de la clase trabajadora agrícola estacional, siendo poseedores de su mismo origen de clase y condición social (Moraes Silva, 1999) y en calidad de intermediarios, facilitan la provisión de

⁷ Cabe aclarar que esta clasificación en subsectores se efectúa en términos analíticos, dado que en Mendoza predominan las explotaciones agropecuarias que combinan más de una actividad, sobre todo en las producciones frutícolas y vitícolas.

trabajadores en base a redes de contacto en los barrios y poblados de trabajadores estacionales, asumiendo además la función de traslado y control de la fuerza de trabajo en los campos de cultivo (Sánchez Saldaña, 2001).

Asimismo, con relación al rol que cumplen en los procesos de reestructuración del capitalismo agrario, Génova (2006) afirma que los ‘enganchadores’ resultan figuras centrales en el análisis de los procesos de formación (Génova, 2006) de una fuerza de trabajo adecuada para determinados sistemas de explotación intensivos (Benencia y Quaranta, 2006) como los que exhibe la agricultura de Mendoza. Bajo una misma línea, Sánchez Saldaña (2001) destaca que la provisión de fuerza de trabajo inmigrante por medio de la figura de los ‘cuadrilleros’, resulta sumamente provechosa para el sector patronal, debido no sólo a que se ajusta a los ciclos de trabajo estacional que no alcanzan a cubrirse con los aportes de fuerza de trabajo local, sino además a la predisposición de estos trabajadores para desempeñarse en tareas que, en general, resultan poco atractivas para la población local. De manera que la posibilidad de contratar trabajadores migrantes por lapsos de tiempo relativamente cortos, permite al sector patronal contar con una fuerza de trabajo ‘barata’ que asume parte de los costos de su reproducción y retiro (Meillassoux, 1985). Kearney (2008) dirá en este sentido que estos sistemas de trabajo son económicamente ventajosos para las economías receptoras, “no sólo porque la mano de obra barata se les entrega por sí misma, sino también porque los costos de reproducción y retiro de dichos trabajadores recaen sobre economías de regiones distantes y distintas” (2008:103), o, agregaríamos nosotros, sobre los mismos trabajadores.

Definimos entonces a las cosechas de Mendoza como un mercado de trabajo local que se construyen alrededor de la oferta de trabajadores estacionales asociados a procesos migratorios, donde las redes cumplen un papel fundamental en la materialización de los desplazamientos territoriales y en la transmisión de la información, pero no así en el acceso seguro a un puesto de trabajo en el momento de arribo. Por estas razones hablamos de segmentación del mercado laboral o de conformación de ‘nichos laborales para migrantes recientes’, que se caracterizan por “reproducir de manera cíclica algunas franjas del mercado laboral [secundario] por el constante arribo de nueva fuerza de trabajo migrante” (Herrera Lima, 2005:168).

En referencia a estos aspectos, numerosos autores (Meillassoux, 1985; Wolf, 2005; Morberg, 1996; Herrera Lima, 2005) sostienen que este tipo de segmentación de la fuerza de trabajo, que ordena jerárquicamente a los grupos y categorías de

trabajadores y que re-crea continuamente en el nivel simbólico diversas distinciones culturales (étnico-nacionales, raciales, de género, entre otras); resulta central en la acumulación capitalista. Esto se debe a que constituye una forma de regulación sociocultural, por medio de la construcción social de identidades laborales, “que legitima cierto tipo de contrataciones y condiciones laborales sumamente desfavorables para los trabajadores [...] lo que, [sumado] a la irregularidad de su situación migratoria, los ubica en una posición de vulnerabilidad tanto estructural como cultural” (Pizarro, 2010:2-3).

Esto se ve reflejado en Mendoza en la construcción de un estereotipo sobre los migrantes bolivianos que los califica como los trabajadores más aptos para desempeñarse en la agricultura, por ser tipificados entre los dueños de los medios de producción y los cuadrilleros, como “más trabajadores y menos problemáticos” que la mano de obra local, aspectos que justifican la segmentación étnico-nacional⁸ del mercado de trabajo agrícola estacional (Moreno, 2013 y 2017).

En este marco, para analizar las relaciones sociales entre trabajadoras/es migrantes y cuadrilleros en los espacios de contratación informal, nos valemos del trabajo de Torres (1997) sobre los trabajadores tomateros de Autlán (México). Allí el autor describe el funcionamiento de esta industria y la caracteriza en base a las relaciones cambiantes “que se dan en un ambiente de relativa inmoralidad y cumplimiento mínimo de la ley, donde los derechos, demandas e intereses de los trabajadores, de los intermediarios y de los patrones son objeto de negociaciones constantes” (1997: 279). Estas reflexiones resultan de vital importancia para cuestionar la hipótesis central de muchos estudios sobre trabajadores, que desde una perspectiva neoclásica dan por supuesto que las relaciones o juegos de poder entre patrones y trabajadores son siempre y simplemente desfavorables para estos últimos. En consecuencia, se reproducen irremediabilmente imágenes conceptuales que representan a los jornaleros agrícolas como seres inmersos en un medio social alienante, que determina el constante deterioro de sus estándares de vida familiares. Si bien no pueden ignorarse los aspectos de crueldad y explotación, “es necesario reconocer que las condiciones de trabajo representan también un ambiente flexible y espontáneo, por lo

⁸ Para este caso de estudio consideramos que la clase y la etnicidad-nacionalidad (“ser trabajador/a boliviano/a”) son las categorías centrales alrededor de las cuales se produce la segmentación. En este nivel no contemplamos la categoría de género, porque las cosechas no constituyen un mercado de trabajo segmentado por género, como sí sucede con la construcción (varones) o el servicio doméstico (mujeres).

que puede resultar más útil analizar lo que hacen los trabajadores y ver cómo atribuyen diversos significados a sus vidas” (Torres, 1997: 36). Para ello apelamos al concepto de la ‘agencia humana’ (Giddens, 1979) que permite “definir las capacidades transformativas y ver cómo éstas operan, lo que significa conocer la manera en que los trabajadores logran cambiar [el margen de diversidad que puede ampliar o limitar] las condiciones sociales en las que viven”⁹ (Torres 1997:14).

Dentro del amplio margen de relaciones y prácticas sociales entre cuadrilleros y trabajadores, por razones de espacio en esta oportunidad focalizamos en las modalidades de negociación laboral en un espacio de contratación informal. Siguiendo a Tomada y Rigat-Pflaum (1998) y Alfaro (1999), partimos del supuesto de que toda teoría de la negociación laboral lleva implícita una teoría del conflicto, y que ambos procesos de negociación y conflicto forman parte de las relaciones entre las personas, grupos e instituciones. Más específicamente, estos autores plantean que la negociación laboral puede pensarse como un canal de resolución provisoria de los conflictos entre actores con intereses divergentes, que se vinculan en el mercado de trabajo.

Uno de los aspectos centrales alrededor del cual giran las diversas prácticas de negociación en los lugares de enganche, es la definición del ‘precio del destajo’ (Rau, 2005). Marx (1986) sostenía que el ‘salario a destajo’ es una de las modalidades de pago que mejor cuadra con el modo capitalista de producción, porque permite reducir el salario y prolongar la jornada de trabajo. No obstante, el pago a destajo no es más que una forma ‘transfigurada’ del pago por tiempo, dado que “en el salario por unidades de tiempo, el salario se mide por la duración directa de éste [cantidad de horas de trabajo]; en el destajo, por la cantidad de productos en que el trabajo se condensa durante un determinado tiempo [cantidad de piezas o unidades de producto]” (Marx, 1986: 463). A pesar de esta diferencia, el autor argumenta que ambas modalidades salariales son idénticas en el sentido de que producen plusvalía a partir de la diferencia entre el trabajo remunerado (salario pagado al obrero) y el trabajo no remunerado o excedente (plusvalía que queda en manos del capital).

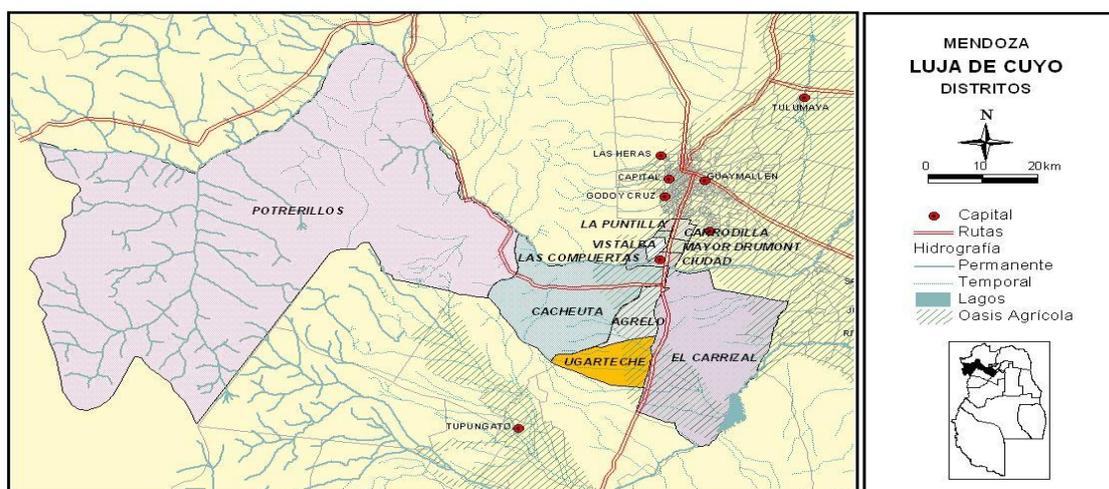
⁹Giddens (1979:145) realiza una distinción entre la posibilidad de modificar sustancialmente las condiciones de vida y la movilidad entre ocupaciones y tareas de similar carácter. En este contexto, lo que los trabajadores pueden cambiar en lo inmediato es el margen de la diversidad, pero no la condición global que implica partir de un orden social nuevo. Una modificación drástica de la correlación de fuerzas significaría una ruptura de la hegemonía actual. Los márgenes de diversidad, en cambio, pueden ampliar o limitar las condiciones de vida en un contexto de hegemonía (Torres, 1997:43).

Hasta aquí, hemos presentado una plataforma conceptual que nos permitirá avanzar en el proceso de análisis de los datos que componen este trabajo. Nos interesa realizar ahora algunas precisiones sobre nuestro abordaje metodológico.

3. Estrategia metodológica

Los resultados que presentamos en esta oportunidad se basan en una investigación etnográfica efectuada en el distrito de Ugarteche (Luján de Cuyo). Esta localidad, ubicada en el extremo sur del departamento de Luján de Cuyo (oasis norte) y a 35 km. de la capital provincial, exhibe una mayor presencia histórica de trabajadores disponibles para insertarse en las distintas actividades estacionales que ofrece la agricultura provincial. Su poblamiento se remonta a la década de 1940, momento a partir del cual comienza a crecer de forma sostenida, hasta a reunir en la actualidad a 6.603 habitantes (CNPyV, 2010), en su mayoría bolivianos y descendientes de bolivianos: ‘acá son todos de Bolivia, todo Bolivia en un solo Ugarteche’ (Cuadrillero, 2012).

Distrito de Ugarteche, Luján de Cuyo (oasis norte), Mendoza



SIG DESER, LADYOT-IADIZA, CCT CONICET Mendoza.

Durante la década de 1940 Ugarteche se convirtió en un polo de producción hortícola impulsado por algunas familias descendientes de europeos, que aprovecharon el tendido del ferrocarril y los canales de comercialización establecidos con Buenos Aires. Alrededor de esta actividad comenzaron a llegar los primeros trabajadores porteños y bolivianos durante la década de 1950, quienes se ubicaron en los márgenes de la RPN°15. Desde entonces, la localidad creció y se expandió al ritmo de las posibilidades laborales en una agricultura diversificada y de los flujos migratorios que

por ellas se vieron atraídos. Si bien parte de sus habitantes han residido allí por largos períodos, contando con hijos y nietos nacidos en la localidad; en la actualidad también existen migrantes llegados recientemente y algunos que permanecen sólo temporalmente por los períodos de cosechas que se suceden año a año.

Para llevar adelante el proceso de investigación, se adoptó como estrategia metodológica el enfoque etnográfico de investigación sociocultural, que vincula el proceso de conocimiento con el trabajo de campo, de la mano de algunas técnicas de investigación como la observación participante, las entrevistas etnográficas y las historias de vida (Hammersley y Atkinson: 1994). En este caso, se consideró como unidad de análisis la articulación de los migrantes bolivianos al mercado laboral agrícola estacional en Ugarteche y, como unidad de estudio, ‘la RPN°15’, es decir, el espacio donde se encuentran quienes buscan trabajo y quienes buscan trabajadores. La estrategia privilegiada fue la observación participante y las conversaciones informales con trabajadores e intermediarios que se reunían a un costado de la ruta desde muy temprano en la mañana. La prolongación del trabajo de campo en este espacio permitió además efectuar numerosas entrevistas en profundidad a informantes calificados.

La presencia reiterada en la RPN°15 hizo posible advertir que allí se articulaban principalmente trabajadoras/es bolivianas/os e hijas/os de bolivianas/os (y en menor proporción trabajadoras/es locales o nortños), e intermediarios ‘cuadrilleros’ (muchos de los cuales trabajaban de modo independiente y otros que, en menor proporción, se vinculaban con cooperativas de trabajo, empresas de RRHH o empresas agro-industriales). El carácter cíclico que exhiben las cosechas de Mendoza explica que en algunos meses, el trabajo de campo fuese particularmente intenso, especialmente entre septiembre y abril, momento en que se registraba la mayor afluencia de trabajadoras/es estacionales.

4. La RPN°15 como espacio informal de “enganche” de trabajadoras/es estacionales bolivianas/os

Las múltiples intermediaciones presentes en el mercado de trabajo determinan que la negociación que se produce en el momento de la contratación, se aleje de los estilos más clásicos orientados por el modelo patrón/obrero (Alfaro y Rau, 2005). En el caso de las cosechas, las negociaciones para acceder al trabajo se complejizan además porque se sostienen en múltiples acuerdos, con diverso grado de formalidad y entre distintos agentes. Los dueños, encargados, contratistas, chacareros o personal calificado

de las empresas, negocian ciertos términos y condiciones con los cuadrilleros (formas de pago, requerimientos de calidad en la realización de las tareas, responsabilidad y dirección del personal, entre otras) y éstos, a su vez, negocian con los trabajadores (el precio del ‘destajo’ y los días de pago, las condiciones de trabajo y los requerimientos de calidad, entre otros ejes).

“Los intermediarios son el cuadrillero y el ingeniero. El ingeniero contrata al cuadrillero y el cuadrillero nos contrata a nosotros. Muy raro el ingeniero que viene a buscar gente acá [a la ruta]” (comentario de jóvenes residentes en Ugarteche, durante una conversación en la RPN°15, 2012).

A estas complejidades se agrega el hecho de que las condiciones sobre las que se fijan los acuerdos varían constantemente (Aparicio y Alfaro, 2001). “Ahora la cosecha es muy rotativa, es muy rotativa porque depende de la calidad de la uva, la cantidad de uva y de la empresa también” (entrevista a cuadrillero paraguayo que vive en Ugarteche, 2012).

A partir de la observación participante efectuada durante el trabajo de campo y de las entrevistas en profundidad realizadas a los actores que participan en estos espacios, se ha podido constatar que las redes informales son altamente significativas. El reclutamiento es posible porque estas redes familiares, vecinales, locales y transnacionales operan fluidamente y encuentran espacios específicos de intercambio.

Esto hace que los caminos para emplearse en la cosecha sean muy variados, desde acceder por ser vecino de la finca, conocer a un jefe de cuadrilla, ser amigo de un conocido de confianza de un capataz o -como analizaremos en este trabajo- aguardar en un lugar específico -la RPN°15- junto a otros potenciales trabajadores y buscar allí las mejores posibilidades laborales.

Durante el trabajo de campo en la RPN°15, un cuadrillero señaló que “de acá sale gente para todos lados”. Al preguntarle si preferían la gente de Ugarteche por alguna razón en particular, respondió: “No, justamente porque acá es el núcleo en donde se concentra la mayor cantidad de gente para hacer este tipo de trabajo, porque los mendocinos es muy raro que quieran trabajar en la viña, normalmente el trabajo de la viña no lo quieren hacer”. Los comentarios de éste y otros cuadrilleros pusieron de manifiesto el modo en que opera la segmentación del mercado laboral agrícola a partir de la fijación de espacios específicos de interacción en los barrios de trabajadoras/es migrantes, donde se reúnen quienes buscan trabajadores ‘que quieran laborar en el campo’ (‘en la viña’); y los potenciales oferentes de fuerza de trabajo, en su mayoría bolivianas/os e hijas/os de bolivianas/os, como también migrantes de otras provincias

argentinas, que están dispuestos a ‘hacer este tipo de labores’. De este modo, el estereotipo naturalizado sobre los trabajadores bolivianos ‘muy trabajadores’ adquiere connotaciones que van más allá de su supuesta adecuación para desempeñarse en el campo. Se remarca sobre todo la predisposición de las/os trabajadoras/es que se concentran en esta localidad, para realizar tareas agrícolas que en general no resultan atractivas para los pobladores mendocinos, lo que queda de manifiesto en la fijación de ‘espacios de enganche’ en barrios y localidades caracterizados por la presencia mayoritaria de migrantes provenientes ‘del norte y de Bolivia’, aunque no necesariamente todos los que asisten a la ruta son ‘migrantes’, ‘bolivianos’ o ‘norteños’, sino que constituyen un grupo más heterogéneo del que también participan trabajadores locales, hijos y nietos de migrantes de otras provincias y otros países.



Ruta provincial N°15. Moreno 2011 - 2012

Durante todo el año, aunque con mayor intensidad en el período de cosechas, la RPN°15 en Ugarteche cobra vida durante las mañanas. Entre las 5:30hs. y las 8:00hs. se congregan en este espacio una gran cantidad de trabajadores, cuadrilleros, contratistas y chacareros. Todos visten ropa de fajina, suelta, cómoda y resistente. Muchos utilizan gorras y pañuelos (‘pañueletón’) sobre o debajo de una gorra para cubrirse del sol. Algunos también se cubren el rostro y el cuello con pañuelos o remeras para amortiguar el frío matinal y evitar las picaduras de insectos y, entre los muy jóvenes, posiblemente para que no pueda notarse su edad.

“Allá está la calle, allá en la ruta, ahí a las seis de la mañana, a las cinco y media ya están las trafics, como ahora están con la uva, hay trafics, camionetas que salen pa’ todos lados [...] pa’ Medrano (entre Rivadavia y Junín, oasis este), San Carlos (oasis Valle de Uco), pa’ todos lados, pa’ todos lados te llevan las trafics. Hay micros grandes también que llevan, esos también llevan gente... uff vas a ver trafics, camionetas, colectivos, hasta en camiones llevan gente [...] ¡ohh pero ahí es un mundo de gente, en la ruta esa!” (Entrevista a trabajador tucumano, 2012).

Entre los trabajadores que se reúnen en la ruta se encuentran mujeres y varones de todas las edades, aunque predominan los varones jóvenes y adultos, seguidos por

personas mayores y otras muy jóvenes, con la excepcional presencia de niños acompañando a sus madres.

Todas las mañanas y aún en penumbras, quienes se reúnen en este espacio se disponen a comenzar otra jornada de trabajo. A medida que las personas se van reuniendo, el clima calmo da paso a un intenso bullicio donde predominan los ruidos de motores que arrancan, se mueven o frenan, bajo los cuales se escuchan las conversaciones y preguntas de los trabajadores y los cuadrilleros que intentan coincidir mediante sus negociaciones. Sobre los márgenes de la ruta se van estacionando una amplia variedad de medios de transporte que sirven para trasladar a los trabajadores a los campos de cultivos. Mientras los cuadrilleros estacionan sus vehículos sobre un costado del camino, los trabajadores recorren la ruta de un extremo al otro, en general comenzando por un margen y regresando por el otro, para preguntarle a cada intermediario las condiciones que ofrece:

“hay que preguntar, y preguntando te das la vuelta, te vas al frente, preguntas, preguntas, y ahí decidís qué es mejor” (comentario de un trabajador en la RPN°15, 2012).

Entre las condiciones que los trabajadores valoran con particular detenimiento al momento de buscar trabajo, se encuentra la búsqueda de aquellas actividades en las que ya tienen mayores capacidades o destrezas, hecho que les permite elevar los rendimientos y obtener mejores beneficios.

“mirá, ahora se está terminando la cebolla, ponele que está el tomate, la cebolla, la uva y el ajo está, y los que son rápidos para el ajo, se van al ajo, los que son rápidos para el tomate, se van al tomate, y los que son rápidos para la cebolla, se van a la cebolla” (entrevista a trabajadora hija de bolivianos, 2012).

Como postulan Mingo y Berger (2009) la idea de un mayor rendimiento orienta en muchas circunstancias las preferencias de los trabajadores. Muchos entienden que ‘ganan más’ en las actividades que se remuneran a destajo, ya que pueden obtener mayores beneficios por las destrezas que han adquirido.

Frente a esta variabilidad de ofertas laborales y destrezas particulares, se advierte un frenético trajín entre los trabajadores por el poco tiempo de que disponen para obtener algún trabajo que cubra sus expectativas. Muchos conversan entre ellos, preguntan y se asesoran sobre las distintas opciones, dado que no es difícil marearse ante tanto movimiento. En este caso, son los ‘recién llegados’¹⁰ los que parecen contar con mayores dificultades para ‘elegir’, dado que no sólo desconocen a los

¹⁰ Código en vivo que referencia a los migrantes recientes.

intermediarios sino también las dinámicas de funcionamiento de estos mercados de trabajo locales.

Es frecuente que las conversaciones entre cuadrilleros y trabajadores refieran a la localización, forma de pago -al día o al tanto- y monto de pago por día, ficha o unidad de producto. Otro dato importante para los trabajadores se refiere al momento - 'cuándo'- en que se efectúa el pago por cada actividad, si al finalizar la jornada o durante el próximo fin de semana, priorizándose en muchos casos la búsqueda de cuadrilleros que paguen el mismo día de efectuada la labor.

Las labores ofrecidas por los intermediarios que confluyen en la RPN°15 incluyen una amplia variedad de actividades agrícolas estacionales, tanto en empresas de gran tamaño como en pequeños establecimientos dirigidos por productores, contratistas o chacareros menos capitalizados, localizados en diversos puntos del territorio provincial.

“en Ugarteche hay mucho trabajo, entonces uno puede elegir en la ruta qué conviene más, para dónde salir [...] de Ugarteche salen cuadrillas para todos lados, para la uva, la construcción, el ajo, la fruta, de acá llevan gente para todas partes’ (comentario de un trabajador boliviano en el contexto de una toma de terrenos en Ugarteche, 2013).

Todas estas labores estacionales son ofrecidas en la RPN°15 por una amplia variedad de intermediarios. Algunos son cuadrilleros independientes que arreglan con distintas explotaciones productivas; otros se vinculan a empresas de terciarización del personal (cooperativas de trabajo y Agencias de RRHH) o a bodegas o explotaciones agroindustriales; otros son pequeños productores, contratistas o chacareros que reclutan trabajadores para sus fincas. Una proporción importante de los intermediarios residen en Ugarteche; otros provienen de otras áreas de la provincia. De acuerdo con nuestros registros de campo, los distintos actores que operan en la ruta, acusan, además, diversos grados de formalidad en el desenvolvimiento de sus actividades.

“Acá el trucho está autorizado. Nosotros hacemos transporte. Pero como ser, esas camionetas, esas camionetas no tienen un seguro, no tienen nada. Los llevan como chanchos ¿me entendés? Como mínimo tenés que pagar seguro, seguro caro, porque lo que pagamos nosotros sale \$360 y son todos los impuestos que tiene que pagar. Estamos trabajando iguales y mirá cómo los tienen. Entonces tampoco es justo. Más allá de que todos tienen derecho a trabajar” (conversación con cuadrillero local, RPN°15, 2012).

Independientemente del grado de formalidad con el que operen, la información construida nos ha permitido advertir que resulta frecuente que los cuadrilleros o productores que ofrecen las distintas labores, se asesoren sobre las procedencias de los

trabajadores y sus habilidades para trabajar en las actividades que ellos solicitan, a fin de seleccionar perfiles acordes a sus requerimientos.

Además de estas referencias, en algunos casos los cuadrilleros solicitan ciertos requisitos a los trabajadores, de acuerdo a perfiles laborales preestablecidos en sus acuerdos con los empresarios/productores. Entre los más habituales está la solicitud de una fotocopia del DNI y número de CUIL (Código Único de Identificación Laboral), a fin de que la empresa o intermediario puedan registrar al personal contratado. No obstante, no implica necesariamente que los trabajadores sean registrados en todos los casos, sino la seguridad de que esa posibilidad existe, frente a cualquier control por parte de la Agencia Fiscal de Ingresos Públicos (AFIP) o la Subsecretaría de Trabajo. Aun así, la presencia de trabajadores que no cumplen con estos requisitos, dificulta el reclutamiento para algunos cuadrilleros y limita las posibilidades laborales para los trabajadores migrantes que no cuentan con esta documentación.

“y aquí vienen todos sin documentos, vienen con la ‘visa’, pero la visa no les sirve para trabajar. Tiene que ir al Consulado, ir a Inmigración, para obtener sus papeles [claro ¿y ese trámite les lleva mucho tiempo?] mucho, mucho tiempo” (entrevista al presidente de la colectividad boliviana en Ugarteche, 2011).

Los migrantes estacionales que se aventuran desde Bolivia, suelen articularse a las cosechas agrícolas de manera informal o ‘en negro’ porque, en la mayoría de los casos, no cuentan con la documentación requerida para efectuar su registración. En concreto, los extranjeros que ingresan en nuestro país, pueden hacerlo bajo las categorías de residencia transitoria, temporaria o permanente. Estas categorizaciones discriminan las actividades que se pueden realizar durante la estancia en Argentina (Courtis y Pacecca, 2006) y suponen la presentación de distinto tipo de documentación. Por ejemplo, para ingresar bajo la categoría de residencia transitoria, los ciudadanos nativos o radicados en los estados parte del Mercosur y estados asociados sólo deben presentar en los pasos fronterizos habilitados, su cédula de identidad o el pasaporte válido y vigente, en el caso de Bolivia también es válida la Cédula de Extranjeros. No se requiere visado ni permiso de trabajo para los ciudadanos de estos países. Como contrapartida, los residentes transitorios sólo pueden permanecer en el país por 3 meses y no se les permite realizar actividades laborales permanentes ni temporales. Por ello, para trabajar y residir de manera legal y por un mayor tiempo en Argentina, deben tramitar la residencia temporaria¹¹, que se les concede por un plazo máximo de 2 años,

¹¹El inicio del trámite de la residencia temporaria permite acceder a una Residencia Precaria, que tiene una validez de 180 días y otorga autorización para trabajar (Pizarro, 2014).

luego de los cuales deberán tramitar la residencia permanente. Ambos trámites implican la presentación de una mayor cantidad de documentaciones¹², así como costos difíciles de asumir por aquellos migrantes más vulnerables. De forma complementaria, sólo se les permitirá trabajar legalmente a quienes además de obtener la residencia temporaria, tramiten el Código Único de Identificación Laboral (CUIL), para quedar registrados ante AFIP donde pueden pagar los impuestos tributarios por sus actividades laborales (Pizarro, 2014).

Por ello, la opción más difundida entre quienes no cuentan con estas documentaciones, reside en trabajar junto a los cuadrilleros que no solicitan documentación alguna, o bien agenciarse fotocopias del documento de algún familiar, amigo o pariente hasta tanto ellos consigan tramitar los propios.

“En realidad se piden prestado los papeles, eso en realidad. Por mí no está tan mal si entre ellos se ayudan. Sino nadie los ayuda” (entrevista a cuadrillero sanjuanino que vive en Ugarteche, 2012).

Además de estos requisitos, los trabajadores deben acudir a la ruta con la comida y el agua que consumirán durante la jornada de trabajo. Corre por su cuenta también la provisión de distintas herramientas de trabajo, principalmente tijeras, cuchillos, ganchos y guantes, que no son proporcionados por el cuadrillero ni por la empresa, y que resultan indispensables para efectuar las distintas tareas que se demandan.

Hasta aquí hemos contextualizado a la RPN°15 como espacio informal de enganche de trabajadores para las actividades agrícolas de Mendoza, mostrando las inquietudes, preguntas, preferencias y requisitos tanto de los obreros como de los cuadrilleros que allí se concentran. En adelante profundizamos el análisis de las negociaciones por el precio del destajo en las actividades agrícolas estacionales que se suceden a lo largo del ciclo anual.

5. El ‘precio del destajo’ y las negociaciones en la RPN°15

De acuerdo con Marx (1986), la remuneración a destajo se encuentra presente en los estatutos obreros de Europa desde el siglo XIV, aunque cobra verdadero auge en el período manufacturero (1797 – 1815), sirviendo como resorte para prolongar la jornada de trabajo y reducir el salario.

¹²Es preciso presentar el documento de identidad, una constancia de ingreso al país, el certificado de antecedentes penales del país de origen (4U\$s aprox.); el certificado de antecedentes penales argentinos (3U\$s); el certificado de domicilio (1U\$s); y, dos fotos. Además la Dirección Nacional de Migraciones puede solicitar una tarjeta migratoria o sello de ingreso al país en el documento de viaje y un contrato de alquiler certificado ante escribano público, lo que supone asumir gastos complementarios. La tasa de radicación tiene un costo de 30 U\$s (Pizarro, 2014).

En la lógica del mercado laboral, esta forma de remuneración reconoce un componente que refiere al precio del producto y se asienta sobre una noción más o menos compartida de lo que ‘es justo’ en la distribución de ese valor (Rau, 2005). Esto se hace presente en el momento de la negociación de la paga y funciona sobre la base de los conocimientos que demandantes y oferentes de trabajo poseen acerca de las condiciones de producción.

Una particularidad de esta forma de remuneración es que hace referencia a una dimensión cualitativa del trabajo, que sin embargo, tiene consecuencias cuantitativas sobre el salario que perciben los trabajadores (Rau, 2005). Aquí radica la importancia de recuperar la dimensión ‘temporal’ necesaria para determinar el precio efectivamente abonado por la fuerza de trabajo, o en otros términos, el salario que recibe el trabajador por el uso de su capacidad laboral durante un determinado tiempo.

De acuerdo con Rau (2005), a diferencia de las modalidades más corrientes de asalarización -que retribuyen a los trabajadores la transferencia de su capacidad laboral en la medida del tiempo en que ésta estuvo disponible para ser usada productivamente por el comprador¹³- en la modalidad de pago a destajo, ese tiempo se mide en la materialización ya concluida del uso de la fuerza de trabajo en unidades de producto¹⁴. “Aquí el destajo mismo constituye la dimensión cualitativa del trabajo, pues determina la forma en que una labor deberá ser realizada para producir aquella obra en que se reconoce y cuantifica” (Rau, 2005: 455).

De este modo, la intensidad del trabajo se encuentra condicionada en estas modalidades, por la forma misma del salario a destajo. Así, ante una variación del destajo, se producirá una alteración del tiempo de trabajo ajeno objetivado en los productos que sirven para cuantificarlo y, mientras no se trasladen estas variaciones al pago, se operará una alteración cuantitativa del salario percibido por los trabajadores. Por ello, el precio del destajo se halla sujeto a constantes negociaciones, dado que las condiciones sobre las que se fijan los acuerdos varían constantemente entre una explotación agropecuaria y otra: si las fincas tienen muchos o pocos frutos, si estuvieron bajo el influjo de algunas inclemencias climáticas, si el corte es manual o con tijera o si

¹³ La más usual en la actualidad corresponde a 8 horas de trabajo por jornada laboral.

¹⁴ En nuestro caso se mide en la cantidad de tachos, bolsas o cajones cosechados, pelados, cortados, descolados, etc.

el sistema de organización del trabajo se realiza de una u otra manera (Aparicio y Alfaro, 2001).

En las cosechas agrícolas de Mendoza, las condiciones de venta de la capacidad laboral de los trabajadores, se encuentran determinadas por el precio del destajo. Es en torno a este precio que se negocia la paga de los trabajadores, ocupando este monto un lugar similar al que ocuparía la negociación sobre el salario en otros ámbitos. Pero en rigor, el precio del destajo no constituye todavía el salario, sino una medida estimativa que permite evaluar el monto susceptible de ser alcanzado, de acuerdo a las habilidades o destrezas de los trabajadores y a las condiciones productivas que encontrarán en las explotaciones donde laboren.

Con relación a éstas últimas, se ha visto que una de las preguntas recurrentes que efectúan los trabajadores en la ruta es, por ejemplo, ‘¿qué tal será la uva?’, donde la uva ‘linda o buena’ o ‘fea o mala’, el ajo ‘bueno’ o ‘malo’, califican condiciones que resultan centrales para estimar el salario que podrá lograrse. Es en torno a ellas donde giran las negociaciones iniciales entre cuadrilleros y trabajadores en los espacios de enganche.

“Las cosechas donde se gana, por ejemplo, hay fincas donde hay más linda uva, por ahí sacamos rapidito los tachos, así, eso nos conviene, sí porque donde no hay uva también a veces sacamos \$50, \$40, no sacamos, no conviene” (Entrevista a trabajador boliviano, 2009).

En este marco, la ‘uva buena’ implica plantas cargadas de frutos y un mayor rendimiento para los trabajadores; en consecuencia, un mejor salario en el mismo tiempo de trabajo. La ‘uva mala’, por su parte, supone menos cantidad de frutos, la subsiguiente necesidad de recorrer mayores distancias para completar la unidad de producto, lo que a veces resulta en ingresos que no alcanzan el jornal básico y la consecuente pérdida de mejores oportunidades.

“[¿cuánto están pagando este año por tacho?] Depende la cantidad de uva que tenga la finca [¿Y varía mucho? ¿La cantidad?] Claro si si, varía muchísimo [¿Y eso influye en el tiempo que se demoran en llenar un tacho?] En la distancia que recorren, más que nada” (conversación con cuadrillero local en la RPN°15, 2012).

“Si, sí. Fuimos a una parte ahí y es mala. Y no quieren pagar éstos. No quieren pagar lo que vale” (comentarios de una trabajadora en la RPN°15, 2012).

A partir de estos fragmentos podemos advertir el modo en que las condiciones productivas afectan el precio del destajo en la cosecha de uva, así como la manera en que los trabajadores interpretan lo que es ‘justo’ en la definición de ese valor. Ahora

bien, la información construida también nos ha permitido constatar que las condiciones productivas de una finca no sólo se evalúan en función de la cantidad de frutos de sus plantas, sino además en relación a su tamaño, lo que nos remite a las variedades comunes y finas de uva. Veamos:

“[¿Y cuál es la diferencia entre uva mala y buena?] Y... rinde más la buena [¿Son uvas más gorditas?] Claro, como ser, hay muchos finqueros grandes que levantan uvas finas y no te rinden las uvas finas [¿Por qué, porque sacan muy poquito?] Claro, como ser, hay mucha gente de afuera que tiene fincas allá en la calle Barrancas y ellos quieren sacar calidad, ¿no es cierto?, y la gente como nosotros no necesitamos ir a cosechar calidad, nosotros necesitamos ir a cosechar ‘por cantidad’, porque a nosotros nos rinde la cantidad, a nosotros nos pagan por tacho, entonces nos sirve cantidad, no calidad” (entrevista a trabajador local, 2009).

Estos comentarios ponen de manifiesto que las transformaciones productivas operadas en la agricultura en las últimas décadas inciden directamente en los salarios de los trabajadores remunerados a destajo. En el caso de la producción de vid, las transformaciones productivas se orientan hacia la producción de uvas finas para vinificar y comercializar en los mercados internacionales. Ello ha supuesto la implantación de nuevos viñedos y el trasplante de uvas varietales en fincas antes dedicadas a las uvas comunes.

Paralelamente, las nuevas modalidades promueven el uso de tijera en vez de la cosecha ‘a mano’ y son más estrictas con la ‘no inclusión’ de hojas en los tachos. Para los trabajadores esto se traduce en la extensión de los tiempos de trabajo para alcanzar las mismas unidades de producto. Siguiendo las reflexiones de Rau (2005), estas transformaciones habrían supuesto una variación del destajo que ha alterado cuantitativamente el salario, provocado por el cambio cualitativo de aquello que se reconoce como trabajo y por la forma del producto en que ese trabajo se reconoce; en definitiva, por una transformación en el destajo y la unidad de medida de su pago.

Mirando con detalle nuestro caso de estudio, la transformación del destajo ha supuesto además desechar una mayor cantidad de hojas y palos, incrementando el tiempo; paralelamente –lo que es más importante– esa mayor cantidad de hojas desechadas queda fuera de la medida que da lugar al pago, o lo que es lo mismo, no se incluye dentro del tacho cosechado. Se trata entonces de una nueva unidad de medida que reconoce, en cada tacho cosechado, el uso de la fuerza de trabajo durante una mayor cantidad de tiempo, lo cual equivale a decir que la fuerza de trabajo se abona a un menor precio.

Ahora bien, la información reconstruida nos ha permitido advertir que además de la ‘cantidad’ y el ‘calibre’ de la uva, la ‘extensión/dimensión’ de las explotaciones productivas incide en las negociaciones por el monto del destajo.

“Todo el mundo dice eso, si es grande, no te paga, porque si tenés una finca chica o intermedia, están pagando hasta \$8 el tacho, y en las grandes \$5. Y vos decís ¿cómo el mediano lo hace y el grande no? El grande mientras más tiene, más quiere, ese es el problema. Ellos tienen más hectáreas y se agarran de eso, de que la gente va a estar más tiempo trabajando. Los chicos, que trabajaron todo el año, prefieren pagar lo que sea para sacar la producción y ya venderla y empezar a recuperar un poco ¡Es así el tema! (comentario de un cuadrillero local en la RPN°15, 2012).

Como lo testimonia este fragmento, las explotaciones de mayor tamaño encuentran en su extensión un elemento de negociación que no poseen los productores más pequeños, lo que les permite disminuir el precio del destajo compensándolo con una mayor prolongación del tiempo de trabajo en la explotación. Esta última condición es frecuentemente utilizada por algunos cuadrilleros para captar mano de obra, dado que permite enfatizar la ‘estabilidad’ que alcanzarán los trabajadores, aunque ello pueda redundar en un menor monto por tacho cosechado y en menores salarios por jornada de trabajo.

“[...] por ejemplo, se analiza de dos maneras: uno, tiene buena uva, segundo, tiene tres meses de cosecha. Entonces la gente analiza, me voy, hago \$100 por día, pero tengo 3 meses que me quedo ahí. Otros dicen no, yo me voy porque en otro lado me pagan \$5 y estoy ganando \$150 por día, y se van y en 10 días se terminó la cosecha. O sea, son puntos diferentes que se priorizan” (entrevista a cuadrillero paraguayo que vive en Ugarteche, 2012).

Para algunas trabajadoras que residen de forma permanente en los barrios, la mayor ‘estabilidad’ en las explotaciones vitivinícolas de gran inversión de capital, resulta valorada positivamente porque les permite acceder a ciertos beneficios sociales. Reciben ingresos proporcionalmente menores que los trabajadores estacionales contratados ‘en negro’ en tiempos de cosecha, a cambio de una mayor ‘cobertura’ y continuidad a lo largo del año.

No obstante, otros trabajadores, habitualmente quienes además son migrantes estacionales, priorizan más el monto de la ficha que la duración o ‘estabilidad’ de la cosecha en una determinada finca, dado que prevén permanecer en la localidad sólo por algunos meses y en muchos casos no poseen la documentación necesaria para acceder a empleos registrados y/o ‘más estables’, además de que no podrían gozar de los beneficios sociales por los que se les efectúan dichos descuentos al retornar a Bolivia. Evidencian entonces mayores niveles de rotación entre intermediarios y trabajos, en

busca de lograr las mejores oportunidades durante la temporada en Mendoza. Otro motivo por el que muchos migrantes evitan la registraci3n es porque la misma supone la p3rdida en las capacidades para negociar un mejor ‘precio del destajo’.

“los cuadrilleros que llevan mucha gente son los que llevan ‘en negro’, porque ellos dicen ‘queremos \$5’ y el patr3n les dice ‘si, bueno, est3 bien’. En cambio a nosotros nos aumentan poco porque estamos ‘en blanco’ [...] mi hermano, viste, es ligero, 3l trabaja [en negro] con un patr3n de por all3 nom3s y hasta \$400 saca por d3a cosechando uva. S3, es que los ligeros si pueden hacer una diferencia en esta 3poca, porque ya despu3s trabaj3s ‘todo al d3a’” (entrevista a trabajadora hija de bolivianos, 2012).

Si bien se ha detectado que algunos trabajadores ya radicados optan por una mayor ‘estabilidad’ y ‘cobertura’ en fincas de mayor tama1o y capital, esto no siempre es as3. En ciertos casos se ha podido constatar que para algunas trabajadoras resulta m3s conveniente desempe1arse en fincas m3s peque1as, dado que son las que generalmente incrementan el monto de la ficha frente a la urgencia que poseen por vender su producci3n, adem3s de contar con menores capacidades de negociaci3n de acuerdo a su tama1o. En este sentido, se destaca el mayor rendimiento que se puede alcanzar frente a la presencia de una menor cantidad de trabajadores¹⁵, como adem3s el mejor trato y las menores exigencias respecto de las fincas m3s grandes, aunque ello implique una mayor rotaci3n entre lugares de trabajo y el predominio de relaciones laborales informales. Sumado a ello, en muchos casos las fincas de menor tama1o se orientan a la producci3n de variedades comunes, de mayor calibre por grano, lo que contribuye a incrementar el rendimiento en la actividad de cosecha.

“[¿Y me dec3a que le gusta m3s ir a cosechar a fincas m3s chicas?] Si, claro [¿Y por qu3?] Y rendimos m3s, m3s poca gente llevan, porque fincas grandes llevan mucha gente pa’ hacerlo r3pido y no rinde tanto, en fincas chiquitas es menos uvita pero rendimos m3s [¿se sacan m3s plata?] Si [...] mejor nos tratan, pero en fincas grandes cortitos nos tienen [...] nos piden que nos apuremos, quieren que rindamos m3s” (entrevista a trabajadora boliviana, 2009).

Hasta aqu3 nos hemos referido a la variabilidad en las condiciones productivas en la producci3n de vid y su incidencia en la definici3n del monto del destajo por el que son remunerados los trabajadores, tomando en consideraci3n algunas categor3as emergentes del trabajo de campo. Entre 3stas se destacan, la uva ‘buena’ y ‘mala’ definidas en relaci3n a la ‘cantidad’ y ‘calibre’ del fruto y a la ‘extensi3n/dimensi3n’ de

¹⁵ “¿Cu3ntas veces hemos visto que en ciertos talleres se meten muchos m3s obreros de los necesarios para el trabajo! [...] como se les paga a destajo, el patr3n entiende que no arriesga nada, pues todo el tiempo perdido pesa sobre los hombros de los obreros parados” (Gregoir, 1865: en Marx, 1986:466).

las explotaciones/empresas¹⁶. Vemos así que las negociaciones que tienen lugar en la RPN^o15 envuelven una amplia variedad de aspectos que son tomados en cuenta por intermediarios y trabajadores. Algunos refieren a las destrezas adquiridas para el desempeño de determinadas actividades, otros se relacionan a requisitos necesarios para trabajar (DNI y N^o de CUIL), otros refieren a las condiciones productivas de las explotaciones ('buenas' y 'malas'), a las que se suman las crecientes exigencias motivadas por alcanzar los estándares de calidad, que en general incrementan el tiempo de trabajo pero no la remuneración.

En el marco de este conjunto de elementos en juego, no resulta extraño que las negociaciones iniciales en la RPN^o15 operen de forma dinámica e involucren intercambios, tanto entre trabajadores e intermediarios -para asesorarse por las condiciones productivas y los arreglos a los que han arribado con los encargados de las distintas fincas-; como entre trabajadores- para buscar recomendaciones o sugerencias, tanto sobre las distintas opciones de trabajo disponibles en la ruta, como acerca de los cuadrilleros que allí se reúnen-.

En parte por la variabilidad y dinamismo en las relaciones entre los actores que confluyen en estos espacios, pero también por la extendida informalidad que las caracteriza, las negociaciones iniciales que tienen lugar en los espacios de enganche, implican el establecimiento de ciertas relaciones de confianza entre sus participantes. Los trabajadores terminan conociendo a la mayoría de los cuadrilleros y éstos, a su vez, a los 'buenos trabajadores'. Los cuadrilleros tratan de buscar 'la mejor gente' o 'los trabajadores que responden'. En este marco, tanto los migrantes bolivianos como quienes responden a su estereotipo, reciben una 'mejor visibilización'.

Entre las estrategias que ponen en marcha los cuadrilleros para asegurarse esta mano de obra, la promesa de conseguir 'buenas cosechas' resulta la más habitual, dado que los cuadrilleros suelen ser reconocidos entre los trabajadores por sus 'contactos'. Asimismo, el intento por estrechar vínculos viene acompañado de relaciones paternalistas, que se asocian a la conformación de una mano de obra acorde con los requisitos y 'gustos' de los empleadores con quienes se vinculan los cuadrilleros (Benencia y Quaranta, 2006).

¹⁶ Las producciones de frutales y hortalizas también surcan procesos sostenidos de tecnificación y búsqueda de calidad en las últimas décadas y, aunque no asisten a la implantación de nuevas variedades, también han visto transformados sus requerimientos de mano de obra para las actividades de cosecha. En esta oportunidad no las incluimos en el análisis por cuestiones de espacio.

Por su parte, para los trabajadores que acuden a la ruta, las relaciones entabladas con los cuadrilleros también implican depositar en ellos cierto grado de confianza, dado que no pueden constatar lo que ofrecen hasta tanto lleguen a los campos de cultivo, lo que a veces da lugar a que resulten objeto de diversas formas de engaño.

“[un trabajador me pregunta:] ¿no sé qué dice el cuadrillero? [dice que la uva es grande] siii pero son mentirosos (risas), todos dicen así (risas), mentirosos son” (comentario de un trabajador en la RPN°15, 2012).

Estas circunstancias motivan que, también entre los trabajadores, circule información, tanto sobre las distintas opciones de trabajo disponibles en la ruta, como sobre los cuadrilleros que allí concurren. En este sentido, resulta frecuente que los trabajadores intenten contrastar las opciones laborales ofrecidas por los cuadrilleros, con lo mencionado por otros trabajadores acerca de estos intermediarios y de las fincas a donde llevan a los trabajadores, a fin de ampliar la información disponible para efectuar una mejor elección.

“es como todo, se corre la bola, ‘no allá no, porque la uva allá está fea’, ‘allá está mejor’, ‘allá pagan tanto’, ‘allá menos’” (comentario de un cuadrillero local, RPN°15, 2012).

No obstante, el acceso a la información que circula a través de las redes de trabajadores presenta ciertos límites, que resultan variables de acuerdo al tiempo de permanencia en la localidad, a los vínculos que se hayan podido construir y a la experiencia en el desempeño en estos mercados de trabajo. Esto nos permite advertir que la ‘información’ constituye un valioso recurso que no se distribuye en forma homogénea.

“También pasa eso, si está linda, no dicen a nadie y se van calladitos. Sino, dicen que está fea la uva y sin embargo está linda” (comentario de un cuadrillero local, RPN°15, 2012).

Si bien la información que circula entre los trabajadores sobre las ‘buenas cosechas’ acusa ciertos límites, la que refiere a los intermediarios parece encontrar mayores vías de difusión, principalmente en relación a los que ‘no cumplen’. En estos casos, nuevamente, son los trabajadores que llevan más tiempo en la zona y conocen mejor el funcionamiento de estos mercados de trabajo locales, quienes cuentan con mayores conocimientos sobre los distintos cuadrilleros, muchos de ellos también residentes de la localidad.

“[¿los cuadrilleros son generalmente todos de acá, de la zona?] Sí, la mayoría sí. Así que vos salís a la ruta y sabés que aquel lleva a linda uva, aquel no, aquel paga, aquel no [¿es por eso que a veces se arman unos líos terribles, porque se

quieren ir todos con el mismo?] Es que ya se conoce quién paga menos, los conocemos a todos” (comentario de jóvenes residentes de Ugarteche, 2012).

En función de estas circunstancias, los trabajadores con mayor ‘experiencia’ buscan salir con cuadrilleros ‘conocidos’, ‘de la zona’, dado que al no firmar ningún contrato, intentan evitar los inconvenientes relacionados con las dificultades para hacer efectivo el cobro de sus remuneraciones, así como de perder días de trabajo en ‘malas’ cosechas, circunstancias a las que quedan más expuestos inicialmente los ‘recién llegados’.

Sin embargo, prácticas de ‘engaño’ encuentran cierto límite entre los cuadrilleros que poseen intenciones de permanecer trabajando en este espacio, dado que la información circula entre los trabajadores, sobre todo para difundir los nombres de aquellos que incumplen su palabra, lo que se visibiliza en la ruta con la presencia de camionetas o trafics que ‘no juntan gente’.

“[¿y con los cuadrilleros cómo es la relación?] Hay algunos malos, algunos buenos, siempre es así con los cuadrilleros [¿si paga es bueno, no? hay alguno que se va sin pagar] Sí, eso pasa, pero acá la mayoría paga porque si no se quedan sin gente” (entrevista a trabajador boliviano, 2012).

En función de la dinámica de estas relaciones sociales, algunos cuadrilleros se esfuerzan por conseguir ‘buenas cosechas’, hecho que les permite ampliar su red de contactos, dado que saben que los trabajadores los reconocen principalmente por este factor, que al mismo tiempo les permite seleccionar ‘la mejor gente’. Asimismo, cuando las condiciones productivas de los predios para los que reclutan gente no son óptimas, algunos prefieren ‘sincerarse con los trabajadores’, para evitar conflictos posteriores en los lugares de trabajo y evadir la difusión de una ‘mala imagen’ que luego les dificulte reclutar mano de obra. “Noo, desde ya te digo que es uva mala, es una changuita nomás”; “[¿cómo está la uva?] Más o menos, no les voy a mentir, está más o menos (Conversación de un cuadrillero de Luján con unos trabajadores, RPN°15, 2012).

Otra opción que muchos cuadrilleros utilizan para facilitar el reclutamiento de la mano de obra, consiste en negociar con los empleadores por un aumento en el monto del destajo en los casos en que existan malas condiciones productivas. No obstante, estas prácticas encuentran ciertos límites, dado que muchos trabajadores suelen asociar los montos ‘muy altos’ con pésimas condiciones productivas o cosechas ‘muy malas’.

“Si, hay lugares buenos... yo todavía no agarré ni una uva ‘buena’, solamente ‘regulares’. Y acá se saben todo, cuando te dicen ‘che vamos a la uva’ en la mañana, ‘¿cuánto estás pagando?’, ‘\$7’, ‘uhh debe estar malísima’. Entonces el precio normal es de \$4,50 o \$5, cuando está más o menos regular, viste. Y ya

cuando te dijeron de \$6 para arriba, ya es porque la uva está mala” (entrevista a trabajador hijo de migrantes jujeños, 2012).

En este marco, se advierten las notables capacidades de negociación que deben adquirir los cuadrilleros para arreglar -al mismo tiempo- con las empresas/productores y con los trabajadores, dado que deben responder a las expectativas de sectores cuyos intereses son divergentes, con la finalidad de cumplir con su labor.

Ahora bien, si consideramos la estacionalidad propia de estos mercados de trabajo y los picos en la demanda de trabajo que se ocasionan en determinados períodos del ciclo anual, estas negociaciones se complejizan. La información construida nos ha permitido constatar que la demanda cíclica de trabajo plantea momentos de ‘alta’ y momentos de ‘baja’ en la contratación de los trabajadores y que esta situación genera capacidades diferenciales de negociación entre los actores involucrados.

A lo largo del ciclo anual, la demanda de trabajo crece a partir del mes de octubre y se prolonga hasta el mes de mayo. No obstante, entre febrero y abril se generan verdaderos ‘cuellos de botella’ por los mayores requerimientos de fuerza de trabajo estacional y se propicia una importante competencia por los trabajadores disponibles entre los diferentes subsectores y actividades. En este contexto, los trabajadores acceden a una mayor cantidad de ofertas de trabajo y sus capacidades de negociación mejoran frente a empresas e intermediarios urgidos por levantar las cosechas a tiempo. En este marco, los cuadrilleros utilizan algunas estrategias para proveerse de la mano de obra necesaria, siendo las más frecuentes el aumento en el monto del destajo o el pago durante la misma jornada.

“Porque una vez que ya empezó la uva, todos quieren sacar a la misma vez y hay veces que no hay tanta gente como para llevar a todas las fincas [...] entonces ponele, buscás un precio más alto o que te pague la gaseosa o que te pague el viernes, cosas así te ofrecen los cuadrilleros para conseguir la gente” (conversación con trabajador agrícola, RPN°15, 2012).

Asimismo, durante estos períodos se restringe la posibilidad de que los productores e intermediarios seleccionen perfiles de trabajadoras/es que se consideran ideales para el desarrollo de ciertas tareas. Esto significa que cuando existen urgencias por realizar algunas labores culturales en tiempo y forma, se desdibuja la organización del proceso de trabajo en términos de requisitos preestablecidos, priorizándose la obtención de mano de obra.

“El otro día nomás unos me pidieron papeles [...] Pero ahora que ya empezaron a levantar la cosecha ‘todos’, no les calienta, los cargan igual y se los llevan igual, se los llevan igual y se olvidan de los papeles. Ellos quieren levantar la

cosecha, así que el resto no les importa” (entrevista a trabajador boliviano, 2012).

De modo inverso a lo que sucede en estos ‘picos’, durante el resto del ciclo anual el mercado laboral se encuentra más sobre-ofertado por una menor presencia de intermediarios y una disminución en la demanda de trabajo. Aunque durante el invierno también desciende la oferta de trabajadores, porque muchos migrantes estacionales regresan a sus pueblos o parten hacia otras regiones.

“y si, porque todos los años llega gente diferente, todos los años viene gente nueva de Bolivia. Yo que estoy acá, vos vas a ver que en invierno venís y no hay ni uno acá. Y ahora que está la temporada, está lleno de gente, y son toda gente de afuera, dicen. Que todos los años vienen por la cosecha, por la temporada, por la uva, el tomate, pimiento, qué se yo. Y en abril ya ‘algunos’ se están yendo. O sino, cuando les agarra el frío, viste ahora que en las mañanas está haciendo mucho frío, muchos se acobardan con el frío y se van” (entrevista a trabajador boliviano, 2012).

En todas las temporadas se renuevan los flujos con ‘gente nueva’ o ‘recién llegados’, al tiempo que algunos siempre ‘se van quedando’ y prolongan paulatinamente su permanencia en la zona. En este marco, durante el resto del ciclo anual, empresarios y cuadrilleros restablecen su poder para seleccionar perfiles en la fuerza de trabajo, favoreciendo una mayor subordinación de los trabajadores al proceso productivo (Rau, 2005).

“[...] esta época es de ‘changuero’ digamos, hasta abril, donde el obrero se hace valer, después es a la inversa, en mayo las empresas se hacen valer, y es que al no haber fuentes de laburo, por lo que quieren pagar ‘voy y trabajo’ [...] así es el sistema, viste. Si yo estoy apurado por levantar mi cosecha y no tengo gente, entonces tendré que pagar lo que me piden, y después, cuando los otros no tienen trabajo, ‘bueno, ahora me toca a mí’ dice la empresa” (entrevista a trabajador boliviano, 2012).

Estas oscilaciones en la demanda se hacen visibles en uno y otro momento en la misma RPN°15, por ejemplo, durante el trabajo de campo en los meses de diciembre y enero, a medida que pasaban las horas, los vehículos se completaban y quedaban sobre la ruta muchos trabajadores sin haber sido enganchados. De forma contrapuesta, durante los meses de cosecha de uva quienes quedaban esperando en la ruta eran los cuadrilleros, dado que los trabajadores encontraban trabajo rápidamente.

“Ahora ahora, si hoy yo estoy ‘vacío’. Ya no hay gente [Han quedado un montón de camionetas vacías ¿y sin trabajadores cómo hacen? ¿Van a buscar a otro lado?] No, ya fue. Que haga lo que quiera, que busque él, el patrón” (comentario de un cuadrillero local, RPN°15, 2012).

6. Reflexiones finales

En la presente ponencia nos propusimos analizar las modalidades de negociación que entablan cuadrilleros y trabajadoras/es en un espacio de contratación informal emplazado en el distrito de Ugarteche (Luján de Cuyo). El recorte propuesto sobre el problema de estudio permitió poner de relieve de forma novedosa la construcción de un mercado de trabajo local, que suple las necesidades de mano de obra de una agricultura diversificada, que se organiza por medio de distintas lógicas y se orienta a diversos mercados, para lo cual recurre a un conjunto heterogéneo de trabajadoras/es que convergen y se relacionan en sitios específicos y a través de distintas modalidades de intermediación.

A partir del trabajo de campo en la RPN°15 exhibimos parte de la complejidad que revisten las formas de enganche de las/os trabajadoras/es agrícolas estacionales en Mendoza, no sólo por la multiplicidad de acuerdos con diverso grado de formalidad y entre distintos actores -que se apartan del modelo clásico patrón/obrero-; sino además por la variabilidad en las condiciones productivas sobre las que se establecen dichas negociaciones.

En este contexto, destacamos que las condiciones de venta de la capacidad laboral de las/os trabajadoras/es se encuentra determinadas por el ‘precio del destajo’, monto que se negocia en función del estado de las plantaciones o productos a ser procesados y a partir de ciertos parámetros, como la cantidad y calibre de los frutos, así como la extensión de las fincas, aspectos que toman cuerpo con ciertas clasificaciones locales (‘uva linda’, ‘uva fea’, ‘ajo bueno’, ‘ajo malo’, etc.).

Además, el trabajo de campo nos permitió constatar que la demanda cíclica de trabajo da lugar a momentos de ‘alta’ y de ‘baja’ en la demanda de trabajo, generando diferenciales capacidades de negociación entre los actores involucrados en estos mercados de trabajo locales. En este marco, describimos algunas estrategias desplegadas por los cuadrilleros para conseguir ‘los mejores trabajadores’, así como las desplegadas por las/os trabajadoras/es, quienes difundían información valiosa acerca de los intermediarios y sus ofertas, en un juego interminable de negociaciones y renegociaciones, que ponen de relieve la capacidad de agencia cotidiana de estas/os actores.

Para efectuar este abordaje resultó fundamental considerar las prácticas y condiciones locales que se articulaban con dinámicas globales, como los

desplazamientos migratorios en el contexto de desarrollo de la agricultura capitalista en distintas regiones de América del Sur. Desde esta perspectiva, la localidad provee el contexto de oportunidades y restricciones en las cuales se insertan las/os trabajadoras/es migrantes (Sassen, 2007). Este contexto incluye, entre otros aspectos, las condiciones del mercado de trabajo, así como las percepciones hacia los distintos grupos que en ellos se insertan.

7. Fuentes consultadas

- DEIE (2011), Estadísticas económicas, sector agropecuario. Participación relativa de la producción agrícola por subsector, Mendoza, período 2010 – 2011.
- SECRETARÍA DE AGRICULTURA FAMILIAR/SAF (2016), Sector Hortícola en Mendoza: Caracterización, rol de la agricultura familiar y propuestas para la intervención. Ministerio de Agroindustria. Presidencia de la Nación.
- IDR (2006), Tipología de Productores rurales de la provincia de Mendoza.
- INDEC (2010), Censo Nacional de Población y Vivienda, Dirección de Estadísticas e Investigaciones.
- PROINDER, Encuesta sobre niveles de vida y producción (ENVP), 1996/2003.

8. Bibliografía

- ALFARO, M.I. (1999), Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y Estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias. En *Revista Estudios del trabajo*, N° 18, pp. 39 – 59, Buenos Aires.
- ALFARO, M.I. y RAU, V. (2005), La conflictividad social en mercados de trabajo rurales intermediados: los casos del mercado de trabajo yerbatero misionero y de la citricultura tucumana. Ponencia presentada en *7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires, Argentina.
- APARICIO, S. y ALFARO, M.I. (2001), Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo, en V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, 1-4 de agosto.
- BENENCIA, R. (2008), Migrantes bolivianos en la periferia de ciudades argentinas: Procesos y mecanismos tendientes a la conformación de territorios productivos y mercados de trabajo. En Novick, Susana (Comp.) *Las migraciones en América Latina. Políticas, culturas y estrategias*. Buenos Aires: Catálogos, pp. 13-30.
- BENENCIA, R. y QUARANTA, G. (2006), Mercados de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables, en *Sociología de Trabajo*, (nueva época), N° 58, Madrid, Siglo XXI.
- BERGER, M. y MINGO, E. (2012), Condiciones de reproducción e inserciones laborales de los trabajadores agrícolas en el Valle de Uco, provincia de Mendoza. En *Theomay* N°24, Dossier Antropología del trabajo y memoria de los trabajadores.
- BOCCO, A. (2007a), La trama vitivinícola en la provincia de Mendoza, en *Innovación y empleo en tramas productivas de la Argentina*, Prometeo libros.
- BOCCO, A. (2007b), Transformaciones sociales y espaciales en la vitivinicultura mendocina. En Martha Radonich y Norma Steimbregger (compiladoras), *Reestructuraciones sociales en cadenas agroalimentarias*. La Colmena, Buenos Aires.
- COURTIS, C. y PACCECA, M.I. (2006), Migración y trabajo precario: ¿un par desarticulable? Publicado en revista electrónica: *e-misférica*. Fronteras. Imaginaciones híbridas /Geografías fracturadas, vol. 3-2, nov. 2006.

- FABIO, J. (2010), Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, vol. 7, núm. 64, enero-junio, 2010, pp. 33-57, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- GÉNOVA, N. (2006), "The everyday civil war. Migrant working men, within and against capital". *Ethnography*, SAGE Publication, vol 7.
- GIDDENS, A. (1979), *Central problems in social theory: action, structure and contradiction in social analysis*. Berkeley: University of California Press.
- HAMMERSLEY, M. y ATKINSON, P. (1994), *Etnografía. Métodos de investigación*. Paidós, Buenos Aires.
- HERRERA LIMA, F. (2005), *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*. Universidad Autónoma Metropolitana, Méjico
- KEARNEY, M. (2008), Lo global y lo local: La antropología de la globalización y el transnacionalismo. En: Hiernaux, D. y Zárate, M. (eds.). *Espacios y transnacionalismo*. México: UAM y editorial JP Marx (1986)
- MEILLASSOUX, C (1985), *Mujeres, graneros y capitales. Economía doméstica y capitalismo*. Siglo XXI, México.
- MINGO, E. y BERGER, M. (2009), Asalariados rurales en el Valle de Uco (Mendoza, Argentina). En *Mundo Agrario*. Revista de Estudios Rurales, Vol. 10, Nro. 19, La Plata, CEHR, Universidad Nacional de La Plata.
- MORAES SILVA, M. A. (1999). *Errantes do fim do século*. Sao Paulo: Fundação Editora da UNESP, (Prismas).
- MORBERG, M. (1996), "Myths That Divide: Immigrant Labor and Class Segmentation in the Belizean Banana Industry". *American Ethnologist*, 23, 2: 311-330.
- MORENO, M.S. (2013), "Humildes, sumisos y trabajadores", ponencia presentada en XRAM Reunión de Antropólogos del MERCOSUR, Córdoba.
- MORENO, M.S. (2015), "Gente humilde, gente trabajadora". Identificaciones étnico-nacionales de los bolivianos en el mercado laboral agrícola de Mendoza. En Cynthia Pizarro (ed): *Bolivianos y bolivianas en la vida cotidiana cordobesa: Trabajo, derechos e identidad en contextos migratorios*. Universidad Católica de Córdoba: EDUCC.
- MORENO, M.S. (2017), "*De pasaditas nomás voy*". La participación de los migrantes bolivianos en las cosechas agrícolas de Mendoza. Estudio de caso a partir de una etnografía multilocal. Tesis doctoral defendida. FCPyS, UNCuyo.
- MORENO, M.S. y TORRES, L. (2013), Movimientos territoriales y dinámicas laborales: los migrantes bolivianos en la agricultura de Mendoza (Argentina). En Revista *CRITERIOS. Cuadernos de Ciencias Jurídicas y Política Internacional*. Vol 6, N° 1.
- NEIMAN, G. (2010), Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. *Mundo Agrario*, vol. 10, n° 20.
- NEIMAN, G.; BARDOMÁS, S.; BERGER, M.; BLANCO, M.; JIMÉNEZ, D. y QUARANTA, G. (2006), *Los asalariados del campo en la Argentina: Diagnóstico y Políticas*. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación, PROINDER, Buenos Aires, Argentina.
- NEIMAN, G. y BLANCO, M. (2003), Modalidades de contratación y empleo de la mano de obra estacional en el cultivo de vid. En 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, (agosto). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, UBA.
- NEIMAN, G. y BOCCO, A. (2001), *Globalización, reestructuración empresarial y nuevas relaciones agroindustriales: el caso de la vitivinicultura mendocina*, II

- Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, Buenos Aires. Argentina.
- NEIMAN, G. y BOCCO, A. (2005), "Estrategias empresarias y transnacionalización de la vitivinicultura argentina". En Josefa Barbosa Cavalcanti y Guillermo Neiman (comp.) *Acerca de la globalización en la agricultura*, Ediciones Ciccus, Buenos Aires, pp. 205 - 227.
- PEDONE, C. (1999), Territorios marginales y globalización. Organización social agraria en un área del margen del Oasis Norte, Mendoza (Argentina). En *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Universidad de Barcelona N° 45 (12).
- PIORE, M. J. (1979) *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- PIZARRO, C. (2010), Sufriendo y resistiendo la segregación laboral: experiencias de inmigrantes bolivianos que trabajan en el sector hortícola de la Región Metropolitana de la Ciudad de Córdoba. Ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre Migraciones Internacionales Contemporáneas: Estudios para el Debate. Buenos Aires.
- PIZARRO, C. (ed.) (2011a), *SER BOLIVIANO en la Región Metropolitana de la ciudad de Córdoba. Localización socio-espacial, mercado de trabajo y relaciones interculturales*, Universidad Católica de Córdoba. Córdoba.
- PIZARRO, C. (2014), Bolivian woman who have moved with men to Córdoba and Buenos Aires, Argentina: Interseccion of inequalities in their migratory trayectories, labor experience and family life. Ponencia presentada en el Annual Meeting of the society for applied Antropology. Albuquerque, USA.
- RAU, V. (2005), Transformaciones en el mercado de fuerza de trabajo y nuevas condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas. En *Jóvenes* 6/4/05 11:48, pp. 419-475.
- SANCHEZ SALDAÑA, K. (2001), Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura. *Estudios Agrarios*, N° 17.
- SASSEN, S. (2007), *Una sociología de la globalización*. Buenos Aires: Katz Editores.
- TOMADA, C.A. y RIGAT-PFLAUM, M. (1998), *Negociación Colectiva ante el Siglo XXI. Aportes para la acción sindical*. Fundación Friedrich Ebert, Argentina.
- TORRES, G. (1997), *La fuerza de la ironía. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de México*. Mexico: CIESAS-El Colegio de Jalisco.
- WOLF, E. R. (2005), *Europa y la gente sin historia*. Fondo de Cultura Económica, SA de CV, Bs. As.