



Eutopía: Revista de Desarrollo  
Económico Territorial

ISSN: 1390-5708

eutopia@flacso.edu.ec

Facultad Latinoamericana de Ciencias  
Sociales  
Ecuador

Neiman, Guillermo; Quaranta, Germán

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

Eutopía: Revista de Desarrollo Económico Territorial, núm. 9, enero-junio, 2016, pp. 83-  
100

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=675771385005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

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

## *Labor contracting, farms, and wagedwork 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.

## Introducción<sup>1</sup>

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 Cuyo<sup>2</sup> 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 región<sup>3</sup>. 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

**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).**



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

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

(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 (Pereira Novaes, 2009). En general, se observa que estos criterios de segregación laboral pueden operar fuertemente articulados a la intermediación laboral (Saldaña, 2008).

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.**



**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

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 km<sup>2</sup>. 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.



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 dólares<sup>4</sup>. 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 trabajo<sup>5</sup> 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 movilizables 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 sindical<sup>6</sup> 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 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 despreocupan 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 trasnacionalización 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.