



El cabecilla y las cuadrillas en la conformación de la migración laboral transitoria desde Nueva Francia (Santiago del Estero) hacia el sur de la provincia de Buenos Aires

The cabecilla and cuadrillas in the formation of transient labor migration from Nueva Francia (Santiago del Estero) south of the province of Buenos Aires (Argentina)

O dirigente e grupos na formação de migração laboral transitória de Nueva Francia (Santiago del Estero) ao sul da província de Buenos Aires (Argentina)

María José Martínez *

Recibido: 11.10.15

Revisión editorial: 11.12.15

Aprobado: 20.10.16



RESUMEN

Este artículo analiza el relato de un grupo de trabajadores rurales santiagueños que tienen una larga trayectoria migratoria laboral, principalmente en el sur de la provincia de Buenos Aires. La particularidad que presentan estos trabajadores radica en que el proceso migratorio del cual participan se conforma, salvo excepciones, al mando de un "cabecilla" y a partir del agrupamiento en "cuadrillas". Por lo tanto, el objetivo principal de este trabajo es describir, a partir del análisis de sus relatos, la importancia de este vínculo que se construye entre el cabecilla y los integrantes de las cuadrillas. Como estrategia metodológica se recurre a un "enfoque explicativo", a partir de un estudio de caso. La elección de una forma de abordaje cualitativa busca conocer y analizar dentro de un contexto y tiempo determinado la conducta de los actores sociales. Entre las características más interesantes a destacar se encuentra la importancia de la diada conformada por el cabecilla y la cuadrilla, como uno de los componentes más importantes a tener en cuenta dentro de la construcción del proceso migrante, no sólo como forma de captación y disciplinamiento de los trabajadores, sino también como mecanismo de organización dentro de este segmento de trabajadores en un contexto totalmente precarizado.

Palabras Claves: Migración laboral transitoria; intermediación laboral; cabecilla; cuadrilla; Argentina; Santiago del Estero.

* Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Pertenencia institucional: Becaria Postdoctoral en el Centro de Investigación y Transferencia Santiago del Estero dependiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CITSE-CONICET).Emails: mjmartinez_79@hotmail.com

ABSTRACT

This article looks at the story of a group of santiagueños rural workers have a long labor migration path, mainly in the south of the province of Buenos Aires. The special status when these workers is that the migration process which conforms participate exceptions, commanded by a “cabecilla” and from the grouping in “cuadrillas”. Therefore the main objective of this paper is to describe the analysis of their stories, the importance of this relationship that is built between the leader and members of the gangs. As methodological strategy it uses an "explanatory approach" from a case study. The choice of a form of qualitative approach seeks to understand and analyze in a given context and time behavior of social actors. Among the most interesting features is to highlight the importance of the dyad formed by the leader and the gang, as one of the most important components to consider in the construction of migrant process, not only as a means of recruitment and disciplining workers, but also as a mechanism of organization within this segment of workers in a context totally precarious.

Keywords: Temporary labor migration; job placement; leader; gang; Argentina; Santiago del Estero.

RESUMO

Este artigo analisa a história de um grupo de santiagueños trabalhadores rurais, os quais têm um longo caminho de migração por trabalho, principalmente ao sul da província de Buenos Aires. O estatuto especial desses trabalhadores é que o processo de migração conforma-se, geralmente, comandados por um líder e o agrupamento em quadrilhas. Portanto, o principal objetivo deste artigo é descrever a importância desta relação que se construiu entre o líder e os membros do grupo. A estratégia metodológica utiliza uma "abordagem explicativa" a partir de um estudo de caso. A escolha de uma forma de abordagem qualitativa procura entender e analisar em um determinado contexto e tempo comportamento dos atores sociais. Entre as características mais interessantes é destacar a importância da dupla formada pelo líder e sua turma, como um dos componentes mais importantes a considerar na construção do processo migrante, não só como um meio de recrutamento e disciplinando trabalhadores, mas também como um mecanismo de organização dentro deste segmento de trabalhadores num contexto totalmente precária.

Palavras-chave: Migração laboral temporária; colocação de emprego; líder; quadrilha; Argentina; Santiago del Estero.

SUMARIO

1 Introducción. 2 Reseña metodológica. 3 La intermediación laboral. 4 El papel del “cabecilla” asociado a la migración laboral hacia el cultivo de papa. 5 El origen del “cabecilla”. 6 La “cuadrilla” como mecanismo de organización y disciplinamiento. 7 Legitimación y confianza dentro de la “cuadrilla”. 8 Características principales, formas de reclutamiento y de reemplazo. 9 Organización y traslado de la cuadrilla. 10 Condiciones de trabajo y de vida en destino. 11 El envío de “remesas”. 12 Reflexiones finales. 13 Bibliografía.

1. Introducción

Este artículo analiza el relato de un grupo de trabajadores rurales santiagueños que tienen una larga trayectoria migratoria laboral hacia distintos lugares en los cuales se cultiva papa para semilla y consumo, principalmente en el sur de la provincia de Buenos Aires en Tandil, Otamendi, Azul, y también en otras localidades de la provincia de Córdoba.

El objetivo principal aquí es describir a partir del análisis de los relatos de diferentes trabajadores migrantes paperos, oriundos de esta localidad, la importancia del vínculo que se construye entre el cabecilla y los integrantes de las cuadrillas en la conformación de la migración laboral transitoria para el caso aquí analizado.

La particularidad que presentan estos trabajadores radica en que el proceso migratorio del cual participan se conforma salvo excepciones, al mando de un "cabecilla" y a partir del agrupamiento en "cuadrillas".

Esta organización representa hace muchas décadas la forma más típica y legítima de agrupamiento asociada a la migración laboral transitoria desde Nueva Francia, una localidad ubicada a 45 km de la Capital de la provincia de Santiago del Estero.

En este lugar la actividad agrícola es sólo de subsistencia, como en la mayoría del interior provincial. Esta característica, entre otras, de cierta forma explica la existencia de un alto porcentaje de migración laboral transitoria con un flujo sostenido a lo largo del año.

Por lo tanto, resulta lógico también que esta actividad represente el principal medio de reproducción de la totalidad de las familias que viven allí, con excepción de aquellas pocas que tienen algún integrante que trabaja en la Comisión Municipal o en la Escuela local.

En este artículo los casos analizados vinculados al cultivo de papa, se destacan por que permiten identificar una larga trayectoria laboral asociada a un mismo patrón y destino, identificando en varios de ellos, dos y tres generaciones que relatan los mismos lugares y patrones de referencia. Esta es una de las razones por las cuales resulta representativo su relato referido a la figura del cuadrillero y de la formación de cuadrillas. El hecho de que estos trabajadores siempre han utilizado esta manera de organización para trasladarse a su lugar de trabajo y una cierta continuidad y trayectoria en esta tarea son aspectos que le otorgan mayor validez al mismo.

2. Reseña metodológica

Como estrategia metodológica se recurre a un "enfoque explicativo", a partir de un estudio de caso que espera ampliar la mirada referida a la intermediación laboral y su funcionalidad dentro de la migración laboral transitoria.

La elección de una forma de abordaje cualitativa, entonces busca conocer y analizar dentro de un contexto y tiempo determinado la conducta de los actores sociales, facilitando también la observación del escenario en donde estos se desenvuelven. A su vez, el mismo se caracteriza por usar como principales técnicas de recolección de datos, la observación participante y la entrevista en profundidad.

La observación directa fue una herramienta útil para reorganizar y corregir los relatos obtenidos y en algunos casos también, para poder reformular algunas de las preguntas realizadas inicialmente.

Esta cualidad intrínseca de la observación, posibilita la indagación constante y a la vez permite cotejar la información obtenida con la mirada de los otros. Esta comparación enriquece el conocimiento referido a las prácticas cotidianas que los sujetos desarrollan a la vez que demuestra que el objeto en la investigación cualitativa es un "*objeto que habla*" (Bourdieu, 1987).

Se realizaron un total de 26 entrevistas a trabajadores migrantes en las cuales también participaron otros integrantes de la familia, principalmente esposa e hijos. Lo que permitió conocer y comprender como se relacionan y organizan estos trabajadores migrantes dentro del proceso de intermediación laboral. A la vez que esta herramienta resulta una estrategia cualitativa central, para observar múltiples correspondencias entre la investigación empírica y la reflexión interpretativa, permitiendo también de esta manera generar nuevos interrogantes relacionado con este fenómeno laboral.

El modelo de entrevista construido también indagó acerca de las características socio-demográficas de estos sujetos, su circuito y trayectoria laboral en el circuito papero, formas de traslado, estrategias para vincularse con el hogar durante los periodos de ausencia, entre otros aspectos a considerar)

Por otro lado, permitió definir cuáles son los otros actores que aunque no pertenecen al hogar directamente, son parte necesaria para la construcción del proceso migrante laboral transitorio, en este caso el cabecilla y los otros trabajadores o compañeros con quienes comparten la cuadrilla, que son el tema central de este trabajo.

3. La intermediación laboral

En los últimos años, el fenómeno de la intermediación laboral se ha instalado como referencia obligada en la discusión referida al trabajo en el sector rural. Esto se debe, tanto a la importancia que ha demostrado como nexo para conectar la oferta de mano de obra con su demanda, como también a su papel facilitador de la organización, movilización y traslado de notables contingentes de trabajadores migrantes transitorios.

En efecto, los vínculos y redes de reclutamiento y contratación tan particulares y precarizados que han desarrollado los diferentes "intermediarios laborales" en los últimos años, surgen en su mayoría asociados a la expansión de las actividades agrícolas intensivas con fuerte demanda de trabajo que se activa en períodos de tiempo específicos por lo que conforman ciclos ocupacionales a lo largo del año.

A su vez los circuitos que se crean merced a esta dinámica, por su regularidad y permanencia en el tiempo, van consolidando destinos laborales regulares y definidos para un mismo grupo de trabajadores, situación que conlleva entre otras cosas, el estrechamiento de los lazos y la consiguiente dependencia de estos con su intermediario.

Sin embargo, la presencia de intermediarios laborales – que incluye distintas figuras desde los clásicos "enganchadores" hasta empresas - no es solamente una respuesta económica a los desequilibrios regionales entre la oferta y demanda de trabajo. Constituye también una eficaz herramienta de control y coerción social, para disciplinar esta mano de obra particular y también para neutralizar los conflictos laborales que surgen asociados a las características de precarización laboral intrínsecas en este sector.

Este mecanismo de control opera reduciendo la capacidad de negociación de los trabajadores rurales y convirtiéndose en otro mecanismo de acumulación del capital (Steimbregger, 2009). Al respecto, Bendini *et al* (2011) señalan que la modernización agraria en conjunto con los crecientes procesos de incorporación tecnológica, lejos de hacer desaparecer estas formas de intermediación, las sostienen y complejizan aún más.

De manera que en las últimas décadas, no sólo se han visibilizado diferentes modalidades de contratación de trabajadores, sino que se han incorporado marcadas tendencias de flexibilización y precarización laboral, especialmente en áreas de agricultura intensiva vinculadas a cadenas globales (Sánchez, 2009).

En este contexto, como ya se ha adelantado, las características que puede asumir un intermediario son amplias y van desde los enganchadores más o menos informales, los "clásicos" o "tradicionales", hasta modernas empresas contratistas (Sánchez, 2009. Neiman, 2010)

Dentro de los intermediarios tradicionales se encuentran el "enganchador" y el "cabecilla" o "cuadrillero". Esta última figura es la más recurrente dentro del circuito papero y la que utiliza el grupo de trabajadores entrevistados para vincularse con la demanda de mano de obra en destino.

Por otro lado, en los últimos años y a pesar de las diferentes acciones realizadas por el Ministerio de Trabajo para erradicar el trabajo precario, este mecanismo de intermediación se ha complejizado aún más y ha planteado diferentes aristas.

Actualmente son variadas las funciones que los "cabecillas" desempeñan: se encargan de reclutar a los trabajadores, pero también organizan su traslado hasta su destino arbitrando los medios necesarios para que los recursos estén disponibles (transferencia de gastos de pasajes, vivienda adecuada, etc.).

Esta situación en algunos casos, transforma a este sujeto en un referente social que desde luego es utilizado por otros sectores con fines políticos, y también por las empresas terciarizadoras laborales como nexo simplificador para captar mano de obra barata.

Otra forma de intermediación menos tradicional pero asociada también al caso estudiado, está representada por las empresas terciarizadoras de trabajo, quienes sin ningún tipo de control, movilizan numerosos contingentes de trabajadores desde el interior de Santiago del Estero. Estas empresas necesitan cada vez más al cabecilla, y hacen uso -y abuso- de esta forma particular de gestión de los trabajadores.

En efecto el cabecilla es utilizado como un reclutador directo y de esta forma desdibujan y distancian aún más la relación entre el trabajador y el empleador real, siempre en detrimento del primero, quién ve precarizada cada vez más su relación laboral y disminuye su ganancia real ya que esta depende cada vez de más eslabones indirectos.

4. El papel del "cabecilla" asociado a la migración laboral hacia el cultivo de papa

En general y tal vez por cuestiones que tienen que ver con la distinción entre las condiciones que conlleva ser "local" versus "foráneo", la mano de obra migrante santiagueña, a diferencia de la mano de obra local (en destino), siempre se caracteriza por ser una fuerza de trabajo "más dócil", con menor conflictividad y escasa o nula representación sindical. Esto sumado a que estos trabajadores desde sus orígenes están asociados a una marcada vulnerabilidad e invisibilidad social, por ende a un nivel educativo bajo y a una reproducción laboral que históricamente se ha vinculado a lo largo de varias generaciones al trabajo migrante transitorio, en la mayoría de los casos.

Además, conjuntamente a esta realidad, se percibe que el relato de estos trabajadores "denuncia" que el fenómeno de la intermediación laboral a nivel local ha conformado a lo largo de los últimos años, una red compleja en la que participan líderes políticos, empresas terciarizadoras de servicios laborales, y funcionarios municipales o comunales.

En este contexto es lógico que la intermediación laboral representada a nivel local en la figura del cabecilla y a un nivel mayor en las empresas terciarizadoras de trabajo, sea una opción naturalizada entre los migrantes para conseguir trabajo, no tanto por convicción o elección sino más bien por imposición. *Agruparse al mando de un líder* representa la mejor herramienta (posible) para intentar una negociación laboral que al menos cubra los gastos de su traslado y vivienda durante el periodo de trabajo.

Entonces si bien esto es lo que espera idealmente de un cabecilla es que pueda ser vocero para negociar las condiciones laborales para el grupo y que al menos este le pueda conseguir el beneficio del transporte gratuito, muchas veces esta relación puede resultar más problemática de lo esperado. Esto sucede principalmente porque también el cabecilla puede responder a sus propias necesidades y a los requerimientos de la empresa agrícola, y exponer el bienestar del grupo.

Sin embargo y a pesar de las falencias que puedan considerarse en esta relación, en la localidad de Nueva Francia la migración laboral asociada al cultivo de papa, y al parecer también a otros cultivos, siempre se organiza laboralmente a partir de la relación *cabecilla-cuadrilla*. Esta relación particular, según manifiestan los propios actores involucrados, es de "igual a igual". Por lo cual el cabecilla no recibe un trato diferencial o una ganancia mayor al resto de los integrantes de la cuadrilla.

Los trabajadores entrevistados recurrentemente señalan que a diferencia de lo que saben que sucede en otros circuitos migratorios (limón, aceituna, etc.), "sus cabecillas" no reciben un pago extra o diferencial por su función como líder o vocero de la cuadrilla. Este grupo de trabajadores manifiestan estar convencidos que su cabecilla es sólo un trabajador más del grupo, que aboga por el bienestar de la cuadrilla donde él está incluido, sin más ganancia que el resto. Esta "igualdad" tan presente en su discurso es una característica notable a considerar en estas cuadrillas, considerando otros trabajos referidos a la temática en cuestión.

El clima es considerado un factor importante ya que su variación afecta en este caso no sólo los periodos de migración, sino también indirectamente la remuneración total que van a obtener estos trabajadores en destino. Esta característica entre otras pone en juego la capacidad de negociación del cabecilla con el patrón en relación a el costo que representa *tener parada a la cuadrilla*, situación que por supuesto varía de un patrón a otro y que está estrechamente relacionada con la trayectoria del grupo y los lazos laborales que tengan con quien los contrata.

Esta situación resulta un claro ejemplo de la función de este sujeto social y su importancia como tal para el grupo o cuadrilla.

Puede suceder también que entre el patrón y el cabecilla, interfiera un ingeniero o capataz para organizar mejor el trabajo, pero aunque reconocer esta posibilidad para ellos continúa siendo quién imparte las órdenes el cabecilla.

Mientras va avanzando el relato implícitamente algunos de ellos señalan también que el cabecilla tiene además funciones exclusivas en destino, como seleccionar a un nuevo trabajador cuando se genera un vacante, o de poder reemplazarlo cuando este se ausenta por enfermedad o por otro motivo. En este sentido, esta "potestad", promueve cierto respeto del resto de los trabajadores de la cuadrilla, porque le otorga el "poder" para proponer nuevos integrantes, para reemplazar las bajas, y también designan nuevos integrantes en ella. Si bien relatan que siempre esto se hace en consenso con el resto del grupo no siempre es con la totalidad de ellos, como se verá más adelante.

5. El origen del "cabecilla"

La selección o el derecho a ocupar este lugar se basa principalmente en la capacidad para negociar: hay que ser "despierto" y "rápido" para desenvolverse tanto de un lado (patrón) como del otro (compañeros). Pero ¿quién es el que destaca esta cualidad en un trabajador? ¿Quién la identifica? ¿Quién tiene la autoridad para nombrar a un cabecilla como tal? Respecto a este interrogante, hay dos mecanismos que sobresalen y se reiteran en los relatos. El primero se da en las cuadrillas de larga trayectoria, en donde el cabecilla surge entre los primeros trabajadores que comienzan a ir a la papa, a partir de que su patrón lo eligió en su momento como vocero del grupo. Luego de varios años de repetir esta dinámica, indirectamente se internaliza y legitima en su función, ya es costumbre que el mismo trabajador sea contactado por el patrón, reúna al resto y les transmita la oferta laboral propuesta a la cuadrilla.

Otra forma más común que da origen a la función de un trabajador como cabecilla, que resulta un eslabón de la primera es la transmisión de esta "capacidad" por "herencia". Esto es, los cabecillas de mayor edad cuando dejan de migrar, eligen de manera deliberada al sucesor que consideran apto, el cual puede ser un familiar u otro integrante de la cuadrilla, o bien aquel que demuestre las condiciones necesarias para organizar al grupo. A su vez este debe consultar con el resto de los integrantes de la cuadrilla para ver si están de acuerdo, porque es primordial la aceptación del grupo para legitimar la autoridad del nuevo líder y mantener el orden del grupo.

Muchas veces la situación de disconformidad de algunos miembros de la cuadrilla, genera conflictos y un quiebre que lleva a la deserción de algunos trabajadores quienes no consideran que el sujeto propuesto sea apto para ser el nuevo cabecilla. Esta situación muchas veces deviene en la constitución de una nueva cuadrilla formada a partir de la deserción de algunos integrantes de otras.

6. La "cuadrilla" como mecanismo de organización y disciplinamiento

La formación de "cuadrillas" de trabajadores es la modalidad de agrupamiento típica, mediante la cual se organizan los trabajadores que migran a la producción de papa desde Nueva Francia. Y es el colectivo social que le da sentido al papel y rol del cabecilla, no existe uno sin el otro.

Las cuadrillas son grupos de trabajadores migrantes, y en este caso en particular se conforman por un mínimo de dieciséis o veinte y hasta veinticinco trabajadores, todos al "mando" de un cabecilla quién los organiza en el lugar de origen y los traslada a su destino laboral.

Sin embargo, la cantidad de personas que integran la cuadrilla depende también de la tarea que estos vayan a realizar en destino (riego, siembra, cosecha) y del clima del periodo en que se emplean, ya que algunas tareas implican periodos cortos de trabajo e intensivos en los que no se requiere mucha mano de obra y viceversa. También existen otros factores influyentes como la oferta y demanda del producto en el mercado.

Independientemente de esto, también algunos trabajadores pueden decidir no ir por otros factores particulares ajenos a estos, y en los casos en los que hay poco trabajo, la prioridad se resuelve de acuerdo a la trayectoria de cada trabajador, los de mayor trayectoria están primero, luego el resto.

7. Legitimación y confianza dentro de la “cuadrilla”

Como en todo grupo social, entre los integrantes de la “cuadrilla” durante la migración existen reclamos, desacuerdos e incumplimientos que generan conflictos. En esos momentos de tensión, es donde la capacidad del cabecilla como mediador o líder es demostrada y donde realmente este debe plasmar su capacidad para legitimar su derecho ante los demás integrantes de la cuadrilla.

Esta visión particular fluye en todos los relatos de los trabajadores, la capacidad de consenso y de resolución de los conflictos que demuestre el cabecilla es importante en la medida que su accionar es lo que permite generar vínculos de confianza entre todos los miembros de la cuadrilla. En efecto, los cabecillas de mayor trayectoria describen sin proponérselo los diversos mecanismos que utilizan para generar la empatía del grupo y por ende para generar su confianza. Un ejemplo de ello es negociar con el patrón las características del pago por la jornada laboral y otras cuestiones, en presencia de toda la cuadrilla, para demostrar de esta manera su transparencia en las condiciones laborales de todo el grupo, o también procurar la rotación de las diferentes tareas en el campamento durante el periodo de trabajo incluyéndose él también para demostrar que es uno más del grupo.

Pensar en lazos de confianza conlleva también a su vez pensar en cierta “idealización” por parte de este grupo de trabajadores migrantes acerca de la figura del cabecilla y de sus verdaderas funciones por lo tanto si estas son reales o solamente ideales a partir de cierto discurso que se internaliza.

Así, desde el discurso del trabajador, el cabecilla se convierte en la antítesis de la figura del contratista, hacia el cual existe una mirada antagónica. Para ellos esta valoración opuesta se apoya principalmente en las diferentes características que denota este último, principalmente en las diferencias con el primero en cuanto a su forma de reclutamiento e interacción con los trabajadores migrantes. A su parecer y otros de acuerdo a la experiencia que les han transmitido sus pares no es de “igual a igual”, como pasa aquí “con nuestros cabecillas”, sino que a diferencia de estos, el contratista está motivado por la búsqueda de intereses propios a costas de su explotación laboral.

8. Características principales, formas de reclutamiento y de reemplazo

Las edades de los trabajadores que integran las cuadrillas son variadas. Muy pocas mantienen aún su formación pionera, por razones lógicas derivadas de la edad. Sin embargo se puede decir que en su mayoría son bastantes heterogéneas. Por ejemplo se componen por trabajadores pioneros o sea que se mantienen desde la formación original de la cuadrilla y por otros muy jóvenes que generalmente se han integrado en reemplazo de algún familiar.

En todos los casos, los miembros son elegidos de común acuerdo, y en base a ciertos mecanismos de selección que procuran mantener la confianza mutua y la cohesión del grupo en pos de un mejor funcionamiento como tal.

En efecto, la forma típica de reclutamiento de estos grupos, generalmente es a través de redes de parentesco, de amistad y de cercanía inmediata, lo que responde principalmente a la necesidad de “saber a quién se incluye en la cuadrilla”, “si va a trabajar bien”, “si el nuevo tiene garra y ganas”.

Entre las cuadrillas entrevistadas, más que hablar de reclutamiento es conveniente pensar en un mecanismo de reemplazo, ya sea por fallecimiento o por desertión debido a su edad.

Entonces la nueva integración de los miembros al grupo se da por lazos de parentesco o cercanía.

En las cuadrillas más antiguas, en general se observa un reemplazo progresivo de sus miembros, que se evidencia en una larga trayectoria laboral con el mismo patrón y hacia el mismo destino. Por otro lado esto marca una característica notable a considerar, que en las cuadrillas en donde la mayoría de los miembros “fundadores” ya han dejado de migrar, y por lo tanto en su mayoría son nuevos integrantes, la rotación de miembros en cada viaje puede ser mayor. Esto puede estar relacionado con las aspiraciones de los trabajadores más jóvenes, quienes manifiestan no estar convencidos de que la migración sea su mejor opción laboral, sino que es sólo un medio esporádico para conseguir algo y por lo tanto están buscando constantemente nuevos recursos laborales en la localidad o en otros sectores.

Al igual que lo que sucede con la elección del cabecilla, cuando se genera una vacante en la cuadrilla, tiene oportunidad de iniciarse otro trabajador en su lugar. Este, la mayoría de las veces es una persona en la que todos confían y que es visto por el grupo como apto para trabajar en comunidad que por su cercanía y priorizando la relación y “*el compromiso que implica integrar o recomendar a alguien*”, generalmente se trata de un hijo, un familiar, o un conocido de un miembro de esa cuadrilla.

Hay que considerar que integrar la cuadrilla significa, entre otras cosas, la posibilidad de tener trabajo seguro, de manera continua al menos durante un tiempo. También el nuevo integrante debe demostrar cierto conocimiento previo de la tarea a realizar, lo cual por otro lado, permite que en ciertos casos también pueda integrarse un trabajador de otra cuadrilla que no se encuentran trabajando en ese momento porque y conoce la tarea.

En este aspecto juega un papel importante la “herencia” de *un saber hacer*, para ser aptos para migrar. El trabajador para ser bienvenido en la cuadrilla tiene que saber trabajar *de a pares*, o al menos tener el apoyo de algún integrante de la cuadrilla que quiera *foguearlo* o ayudarlo a empezar en esta tarea que requiere saber habilidades específicas.

En efecto, con el paso del tiempo la cuadrilla, funciona cada vez más como un colectivo social con intereses comunes, en donde se valoran el: compromiso, la dedicación, la lealtad, la confianza y en donde hay rutinas compartidas y conocidas por todos. Aunque cada individuo de la cuadrilla forma parte del grupo laboralmente, luego puede decidir de manera individual “*tomarse toda la plata en vino*”, “*volver a la casa y jugarse todo en timba*” o “*comprarse una moto cuando no tiene baño*”, este tipo de decisiones si bien no afectan al grupo, continúan siendo particulares a cada trabajador, pero tiene peso a la hora de volver a convocarlo para el trabajo.

En consecuencia, otra particularidad a considerar en estas cuadrillas, es que sus miembros refieren a la crisis de los noventa, desde los años 1988 al 2001, en donde se desarmaron muchas de estas cuadrillas y otras dejaron de ir, *desaparecieron*. Sin embargo, transitado este periodo, la mayoría de los trabajadores cuentan que lograron reagruparse formando nuevas cuadrillas con algunos de sus miembros originales, y en algunos casos, pudieron replicar exactamente la misma formación que tenían antes de desarmarse. Esta capacidad de resurgir y adaptarse a la situación contextual, son también cualidades interesantes a tener en cuenta para el estudio de estos agrupamientos particulares.

9. Organización y traslado de la cuadrilla

La forma en la cual se trasladan estas cuadrillas de trabajadores, es diferente de acuerdo al patrón y el circuito que realice el grupo, por otro lado una misma cuadrilla puede ir a dos circuitos diferentes (en este caso: provincia de Buenos Aires y Córdoba) y tener patrones diferentes o un mismo patrón en ambos destinos.

Generalmente debido a la distancia, aquellas cuadrillas que van a alguna de las localidades de la provincia de Buenos Aires, se les manda el pasaje o el dinero y al llegar a su destino son trasladados directamente en un camión que los espera para llevarlos hasta el campo donde trabajarán.

En cualquier caso se les informa como será la modalidad de el traslado y que día deben partir, vía teléfono celular en principio al cabecilla y a su vez este al resto de la cuadrilla. El

colectivo los traslada desde la capital de la provincia, desde localidades cercanas y en los casos de cuadrillas de mayor trayectoria y de manera no oficial los levantan en la ruta directamente.

10. Condiciones de trabajo y de vida en destino

La jornada de trabajo comienza desde que sale el sol y generalmente hasta que se esconde, el pago es por lo que produzcan en el día trabajado, o sea que depende de la tarea. Si es recolección y embolsado son más días que riego, aunque el riego es un trabajo menos duro.

Estas cuadrillas, debido a su trayectoria hacia un mismo destino y tarea, generalmente tienen una noción certera de cuanto será su ganancia en destino. El patrón antes de viajar, acuerda con el cabecilla cuanto esta dispuesto a pagar, sin embargo, por su parte los trabajadores también saben aproximadamente y de acuerdo a la referencia de lo que se les ha pagado en otros años, cuanto es el valor actual. Otras formas de informarse es a través de los radios locales o de UATRE, quienes informan en cada temporada, acerca del salario aproximado que se debe pagar por tarea.

La remuneración depende también de la relación con el propietario o encargado del campo, de su trayectoria con esa cuadrilla, del clima cuando este en destino, y por supuesto finalmente de los otros gastos que tengan durante su estadía, los cuales les son descontados al final de su tarea.

Sin embargo existen factores ajenos como la demanda de la producción de papa, que puede hacer bajar el precio del producto y por lo tanto el salario, o también puede que el clima no sea bueno y la cuadrilla deba regresar antes o estar días sin trabajar. Esta situación representa para ellos una gran pérdida ya que deben mantenerse sin generar ingresos. En relación a esto también se observa heterogeneidad en cuanto vínculo que existe entre el patrón y cada cuadrilla. Mientras que algunos cabecillas aseguran que muchas veces el patrón los manda para que no pierdan tiempo y les paga el pasaje, otros cuentan que los mantienen ahí y al patrón no le importa si su trabajo les genera pérdida.

Por otro lado, los gastos de vida durante su trabajo en destino (comestibles, tarjetas para celulares, gas, etc.), son solventados por los mismos trabajadores, quienes tienen libertad para elegir que comer y para organizar sus gastos en general. Sin embargo, generalmente no pueden elegir donde van a comprar y ahí está el mayor inconveniente, porque los proveedores al estar consensuado de antemano con el capataz del campo, les cobran un costo excesivo en la mercadería adquirida, siempre el doble. Esta forma de lucrar tan particular, con la distancia, la necesidad y la desprotección de estos trabajadores, es constantemente tema de debate en el ámbito laboral rural.

En cuanto a la vivienda, estos trabajadores se alojan en casillas, aunque señalan que en la mayoría de las veces las mismas se encuentran en buen estado, cuando no es así, es tarea del cabecilla transmitir esta situación al patrón.

Los relatos de los trabajadores migrantes de mayor edad, siempre hacen un paralelo entre las condiciones laborales que tenían décadas atrás, y las actuales. Rescatan la posibilidad que tienen hoy, en comparación "*a sus épocas*" en reclamar por mejores condiciones laborales sin temor a que se tomen represalias por ello. En la actualidad sus casillas cuentan con gas, luz y ellos tienen libre acceso a su celular, también tienen disponible el día domingo para descansar y realizar el aseo de sus pertenencias.

También los avances en la comunicación y su accesibilidad, han generado importantes cambios en este aspecto ya que no sólo favorecen una comunicación más rápida sino que permite acortar las distancias y mantener una mejor interacción entre los miembros del hogar que quedan en destino y aquellos que migran.

11. El envío de "remesas"

En el caso analizado, el envío de remesas desde el destino laboral hacia el origen donde se encuentra el hogar es variado y depende de la costumbre que tengan los integrantes de cada cuadrilla. Los trabajadores jóvenes casi siempre envían las remesas mediante movimientos bancarios, y por lo tanto aceptan pagar el costo del envío.

Mientras que otros se sienten más seguros utilizando la modalidad más antigua que consta en elegir a uno de los integrantes de la cuadrilla para que lleve, parte de la ganancia a sus familias. Esta suerte de “cartero” no solamente debe dejar en cada una de las casas un sobre con lo que cada trabajador decide mandar, sino que también a veces trae de regreso lo que sus familiares le envían (una carta, alimento, tarjetas para celular, etc.). Por lo tanto, entre todos los integrantes de la cuadrilla le pagan al designado, el pasaje de ida y de regreso, más los gastos y los días no trabajados.

Esta última modalidad es redituable o lógica, sólo si la cuadrilla es numerosa y si tiene aún un periodo largo de trabajo por delante, ya que sino representa un gasto notable para el grupo que no está justificado.

Cualquiera sea la modalidad, el envío de remesas se pacta de antemano con el hogar, ya que permite organizar y controlar los gastos o bien saber que hasta el regreso del trabajador no habrá un nuevo ingreso disponible.

12. Reflexiones finales

Este artículo refiere al papel del cabecilla y la cuadrilla como elementos esenciales en la conformación del proceso migrante laboral desde la localidad de Nueva Francia, Santiago del Estero, hacia el cultivo de papa en el sur de la provincia de Buenos Aires.

Esta forma de “enganche laboral” es una práctica cada vez común en el medio rural, y refiere a un sujeto que es el encargado de reclutar a los trabajadores y organizarlos, y entre otras acciones, también negociar cuanto será el pago y la forma en la cual se realizará el mismo en destino. Esto se debe al aumento en la demanda de mano de obra transitoria por el crecimiento del mercado generado en los circuitos productivos más dinámicos del país.

En efecto los trabajadores migrantes, ante la carencia de otros recursos que les permitan el acceso laboral o al menos el traslado hasta el lugar donde pueden emplearse, han naturalizado con el tiempo diferentes formas de intermediación laboral. Este mecanismo resulta el medio disponible más adecuado para lograr incluirse en el mercado laboral, esta realidad se hace visible notablemente en el caso estudiado, la localidad de Nueva Francia.

En este sentido, los relatos de los trabajadores entrevistados permiten conocer que a pesar de estas condiciones, ellos consideran que estar bajo el mando de un cabecilla es la mejor manera que tiene para enfrentar la oferta de trabajo, ya que al menos esta suerte de “protección” es la única que les facilita el traslado, el pago seguro y también condiciones laborales apropiadas en su destino de trabajo.

La cuadrilla representa una suerte de contención ante posibles dificultades y a pesar de que en realidad la mayoría de las veces se trata más de cierta idealización que de una realidad efectiva. El hecho de manifestar que el cabecilla le otorga transparencia al trato laboral y que es su vía directa de negociación, son características subjetivas, y en realidad parecen depender más que nada de la lealtad de este con el resto de los trabajadores de la cuadrilla.

Como se ha mostrado, siempre que los trabajadores hacen alusión a la figura del contratista, existe una comparación inevitable con la del cabecilla, quién representa una imagen opuesta al primero, que para ellos está apoyada en lazos de confianza y en su función de protector y negociador en pos del bienestar de su cuadrilla.

Bajo este contexto el cabecilla es “el” encargado de organizar el grupo desde el origen, comunicándoles a todos de la oferta de trabajo, pero no sólo allí es crucial su participación, sino también en destino donde debe negociar el salario y saber de antemano cuáles serán las condiciones laborales que tendrán los integrantes de la cuadrilla. Esto último, al parecer, sin ningún rédito económico extra, sino solamente por el sólo hecho de tener ciertas facultades que le otorga esta función en sí misma.

Sin embargo, esta relación tan ideal tal vez sólo es una coincidencia entre las cuadrillas entrevistadas, o una simple manifestación en su relato, o nuestra percepción o ambas.

Por otro lado, el hecho de que ninguno de los cabecillas conocidos tenga alguna ganancia extra no es lo usual en este ámbito pensando en las características intrínsecas de los intermediarios laborales y también considerando que el fin principal de los “enganchadores” y

de otras formas similares de terciarización laboral es obtener un plus de ganancia, negociando la fuerza de trabajo de otros.

La lealtad de la cuadrilla generalmente se construye con el tiempo pero es fundamental que todos tengan similares principios y formas de trabajo para que el grupo trabaje armoniosamente. Tal vez es por esta razón que en Nueva Francia, esta forma particular de organización en algunos de los casos entrevistados, tiene una antigüedad de hasta 40 años, en los cuales lógicamente en la actualidad no existen la formación original, sin embargo, se encuentra vigente la herencia de ese lugar entre sus miembros, que de cierta forma marca una trayectoria en el apellido de sus integrantes.

La diada conformada por el cabecilla y la cuadrilla, es uno de los componentes más importantes a tener en cuenta dentro de la construcción del proceso migrante laboral hacia el cultivo de papa desde esta localidad. No sólo por su importancia como forma de captación y disciplinamiento de los trabajadores, sino también porque de cierta forma esta modalidad es desde hace décadas, lo que mejor les ha permitido organizarse laboralmente a este segmento de trabajadores en un contexto totalmente precarizado en donde este trabajador migrante siente que no tiene otras herramientas mejores.

En este mismo sentido, la existencia de esta diada resulta también una suerte de amortiguador de las carencias del sector rural, ya sean gremiales, sociales, políticas, etc., invisibilizando este estrato ya que contiene silenciosamente al grupo de trabajadores migrantes, a la vez que los conforma con el hecho de poder trabajar y recibir su paga, aunque eximiéndolos de poder reclamar sus derechos y generando una relación de sumisión ante quienes los contratan.

13. Bibliografía

- Aparicio, S., & Benencia, R. (1999). Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo. *S. Aparicio y R. Benencia. Empleo Rural en tiempos de flexibilidad. Editorial La Colmena. Buenos Aires. Pp., 29-81.*
- Álvarez, A. Et Al (1998). "Sistemas Productivos Campesinos En Santiago Del Estero. Organizaciones Y Unidades De Producción. Uso De Tipologías En Los Procesos De Reconversión." CICYT. Santiago Del Estero. Argentina.
- Alberti A., Martinez M. J.(2011),"Acceso Al Trabajo Migrante En Santiago Del Estero Y Misiones, Una Mirada Desde La Lógica De Los Actores", En Trabajo Y Sociedad, N. 17: 343-362.
- Arango, J. (2003) "La Explicación Teórica De Las Migraciones: Luz Y Sombra" En Migración Y Desarrollo, En [Www.Migracionesydesarrollo.Org](http://www.Migracionesydesarrollo.Org).
- Arocena, J (1997). "Lo Local Y Lo Global En La Transición Contemporánea." En Cuaderno Del CLAEH, N* 78/79, Montevideo.
- Bendini, M., Cavalcanti, M., Murmis, M. Y Tsakoumagkos, P. (2003). "El Campo En La Sociología Actual. Una Perspectiva Latinoamericana". (Compiladores). Editorial La Colmena. Buenos Aires.
- Bendini, M. Y Radonich, M. (1999), De Golondrinas Y Otros Migrantes. Trabajo Rural Y Movilidad Espacial En El Norte De La Patagonia Argentina Y Regiones Chilenas Del Centro-Sur, La Colmena, Buenos Aires.
- Benencia, R. Y Forni, F. (1986). "Procesos De Transformación De Las Migraciones Temporarias En El Contexto De Una Provincia Productora De Mano De Obra: Santiago Del Estero, Argentina". En *Se Fue A Volver*, P. 421-457. México, D.F. Editor: El Colegio De México.
- Bisio, R. Y Forni, F. (1976). "Economía De Enclave Y Satelización Del Mercado De Trabajo Rural. El Caso De Los Trabajadores Con Empleo Precario En Un Ingenio Azucarero Del Noroeste Argentino". *Desarrollo Económico*, Vol. 16, N° 61, Buenos Aires.
- Bilbao, S. (1970). "Migraciones Estacionales, En Especial Referencia Para La Cosecha Del Algodón, En El Norte De La Provincia De Santiago Del Estero". Cuadernos Del Instituto Nacional De Antropología, Buenos Aires.

- Boleda, M. (1996). "Migraciones En El Noroeste Argentino: Situación Actual (1940-1990) E Impacto De La Promoción Industrial". En "Trabajos". Celton, D. E., Págs. 185-209. . Cordoba. Editor: Universidad Nacional De Córdoba
- Boyd, M. (1989). "Family And Personal Networks In International Migration: Recent Developments And New Agendas". *International Migration Review*. Vol. 23.Nº3.
- Bourdieu, P., Et Al. (1987). "El Oficio Del Sociólogo". Editorial Siglo XXI. México.
- Brun, A. Y Fuller, A. (1991). "Farm Family Pluriactivity In Western Europe. United Kingdom". The Arkleton Research, 1991.
- Balán, J. (1980), *Migraciones Temporarias Y Mercado De Trabajo Rural En América Latina*, Estudios Cedes, Nº 3, Buenos Aires.
- Barrón, A. (1999) "Las Migraciones En Los Mercados De Trabajo De Cultivos Intensivos En Fuerza De Trabajo: Un Estudio Comparativo", En De Grammont, H. Et Al (Comp.), *Agricultura De Exportación En Tiempos De Globalización*, Editorial Rishort, Ciestaam, Unam, Ciesas, México.
- C. De Grammont, H. Y Lara Flores, S. (2000). "Nuevos Enfoques Para El Estudio Del Mercado De Trabajo Rural En México". En *Cuadernos Agrarios*. Nueva Época, Nº 19-20, México.
- C. DE Grammont, H., Lara Flores, S. Y Sánchez, M. (2004). "Migración Rural Temporal Y Configuraciones Familiares (Los Casos De Sinaloa, México Y Napa Y Sonoma, EE.UU.)". En Marina Ariza Y Orlandina De Oliveira, *Imágenes De La Familia En El Cambio De Siglo*, IIS-UNAM, México.
- Forni, F. Y Benencia, R (1988) "Asalariados Y Campesinos Pobres: El Recurso Familiar Y La Producción De Mano De Obra. Estudios De Caso En La Provincia De Santiago Del Estero". *Revista Desarrollo Económico*, 28 (110). Buenos Airesargentina.1988.
- Forni, F, Gallart, M Y Vasilachis De Gialdino, I. (1992). "Métodos Cualitativos Ii. La Práctica De La Investigación". Centro Editor De América Latina, Buenos Aires, 1992.
- Forni, F., Benencia, R. Y Neiman, G. (1991). "Empleo, Estrategias De Vida Y Reproducción. Hogares Rurales En Santiago Del Estero". Centro Editor De América Latina. Ceil-Conicet. Serie Trabajo Y Sociedad. Buenos Aires. Argentina.
- Flood, C., Caracciolo, M., Baudron, S, Dourron, M.B., Paura, A. Y Fuentes, N. (1972) *Estudio De La Mano De Obra Transitoria De La Provincia De Misiones*, Ministerio De Agricultura Y Ganadería De La Nación, Buenos Aires.
- Gallart, M. "La Integración De Métodos Y La Metodología Cualitativa. Una Reflexión Desde La Práctica De La Investigación" En Forni, F, Gallart, M Y Vasilachis De Gialdino, I. "Métodos Cualitativos II. La Práctica De La Investigación". Centro Editor De América Latina, Buenos Aires, 1992.
- Giarraca, N., Bidaseca, K Y Mariotti, D. (2001). "Trabajo, Migraciones E Identidades En Tránsito: Los Zafreiros En La Actividad Cañera Tucumana", En Giarraca, N. (Comp.) *¿Una Nueva Ruralidad En América Latina?*, CLACSO, Buenos Aires.
- Giarraca, N., Gras, C., Bidaseca, K., Mariotti, D. (2000). "Tucumanos Y Tucumanas. Zafra, Trabajo, Migraciones E Identidad". Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Gurak, D. Y Caces, F. (1992). "Migration Networks And The Shaping Of Migration Systems". En Kritz, M. Et Al. (Ed.) *International Migration Systems, A Global Approach*.Oxford: Claredon.
- Manzanal, M. (1993) "Estrategias De Sobrevivencia De Los Pobres Rurales". Centro Editor De América Latina. Biblioteca Política Argentina. Nº 437. Buenos Aires, Argentina.
- Neiman, G. Y Quaranta, G. (2006), "Los Estudios De Caso En La Investigación Sociológica", En Irene Vasilachis (Coordinadora), *Estrategias De Investigación Cualitativas*, Gedisa, Barcelona.
- Neiman, G. Y Quaranta, G. (2000), "Reestructuración De La Producción Y Flexibilidad Funcional Del Trabajo Agrícola En La Argentina", En *Revista Latinoamericana De Estudios Del Trabajo*, Año 7, Nº 12, Buenos Aires.
- Rau, V. (2002), "Condiciones Para La Venta De La Capacidad Laboral Cosechera En El Mercado De Trabajo De La Yerba Mate", En *Estudios Del Trabajo*, Nº 24, Buenos Aires.
- Reboratti, C Y Sabalain, C. (1980). "Peón Golondrina: Cosechas Y Migraciones En La Argentina", *Cenep*, Nº 24, Buenos Aires.

Tadeo, N. Y Palacio, P. (2004), "El Empleo Agrícola En Contexto De Reestructuración Económica Argentina: Los Trabajadores Cosecheros Del Citrus En El Noroeste Entreriano", Estudios Del Trabajo, N° 27, Buenos Aires.