



AUGE Y EXPANSIÓN DE LOS SISTEMAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LA REESTRUCTURACIÓN DE LAS CADENAS AGROALIMENTARIAS

Expansion and boom of Labor Intermediation Systems in the restructuring of agri-food chains

ark:/s25251635/hn76lbq2k

Kim Sánchez Saldaña

Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Estudios Regionales, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México
kimsa1910@yahoo.com.mx

RECIBIDO 16.08.2019 APROBADO 20.11.2019

Resumen

En América Latina hay un resurgimiento de los sistemas de intermediación laboral, al parecer vinculado con su capacidad para potenciar la flexibilidad laboral, reducir los costos de la gestión de la mano de obra y neutralizar los conflictos de clase. Con base en la revisión de literatura al respecto interesa problematizar tres tópicos relacionados con dicho auge: a) la operación de los sistemas de intermediación laboral en el ámbito de la producción y la terciarización de servicios para la agroempresa; b) su capacidad para disipar desventajas de la fragmentación del trabajo; y c) la difusión de las culturas empresariales y disuasión conflictual. En la búsqueda de respuestas, se tratará de identificar límites y contradicciones en el actual comportamiento de los intermediarios laborales en el medio rural, para repensar si hay contrapesos posibles.

Palabras clave: Sistemas de Intermediación Laboral; mercados de trabajo rurales; Agriculturas reestructuradas; Broker.



Abstract

In Latin America there is a revival of labor intermediation systems, apparently linked to their ability to enhance labor flexibility, reduce labor management costs and neutralize class conflicts. Based on reviews of literature in this regard, it is interesting to problematize three topics related to this boom: a) the operation of labor intermediation systems in the field of production and the outsourcing of services for agribusiness; b) its ability to dissipate disadvantages of job fragmentation; and c) the dissemination of business cultures and conflict deterrence. In the search for answers, we will try to identify limits and contradictions in the current behavior of labor intermediaries in rural areas, to rethink if there are possible counterweights.

Keywords: Labor Intermediation; rural labor markets; Restructured Agriculture; Broker

INTRODUCCIÓN

En general, la complejidad de los mercados de trabajo rural vuelve imprescindible la operación de diferentes sistemas de intermediación laboral, los cuales basan su eficacia en cumplir funciones económicas y políticas para las empresas en la gestión de la mano de obra, pero también porque son capaces de cubrir funciones económicas, sociales y culturales para los trabajadores mismos, mitigando la incertidumbre de su acceso al trabajo y permanencia en él.

Lejos de ser formas reminiscentes en decadencia, estos arraigados sistemas del agro latinoamericano, actualizan prácticas y relaciones adaptadas a innovaciones tecnológicas, como puede ser una mayor introducción de maquinaria en el sector lanar. Pese a estos cambios, en uno y otro escenario, la persistencia de condiciones de trabajo altamente desgastantes y en aislamiento relativo, explican que el intermediario transmita y condense una cultura laboral que naturaliza la precariedad heredada por generaciones.

El estudio de las condiciones en que se emplea la mayoría de los trabajadores asalariados rurales en el continente, ha puesto sobre relieve la presencia y florecimiento de diferentes agentes y mecanismos de intermediación laboral (Riella y Mascheroni, 2016; Neiman y Quaranta, 2016; Zlozniski, 2016; Villulla, 2012, 2016; Aparicio, Berenguer y Rau, 2004, entre otros). Las investigaciones han destacado importantes similitudes en las funciones que éstos efectúan y otros aspectos de su accionar, que apuntan hacia procesos comunes y convergencias por las que están transitando las agriculturas hoy día,

las cuales permiten reflexionar sobre el lugar de estos sistemas en el desarrollo del sector agropecuario, del perfil de un nuevo tipo de trabajador en ciertos espacios productivos y de las condiciones que lo gestaron.

En general, los analistas coinciden en señalar que el incremento de estas figuras intermediarias, y su poder en los mercados de trabajo rural, deriva de la hegemonía de un modelo que depende de la desregulación de las relaciones laborales para aumentar sus tasas de ganancia y mejorar su capacidad competitiva en las cadenas agroalimentarias globales. En ese sentido, se constata que los sistemas de intermediación laboral son un instrumento eficaz para desempeñar un conjunto de funciones que tienen como común denominador, favorecer una renovada racionalización del proceso de trabajo y, a la vez, descentrar la imputación de responsabilidad a las empresas agrícolas en la explotación del jornalero. De ahí su invaluable servicio para las estrategias empresariales que buscan modalidades cuantitativas y cualitativas de flexibilidad laboral, así como un mayor control de los trabajadores para evitar eventuales conflictos (Quaranta y Fabio, 2011; Alfaro y Rau, 2014; Lara y Sánchez, 2015; Riella y Mascheroni, 2016).

Al revisar distintos estudios de caso en varios países latinoamericanos en los que se desenvuelven estos intermediarios, observamos una amplia variedad y versatilidad de agentes y formas de organización del trabajo: enganchadores, cuadrilleros, capataces, contratistas, empresas de trabajo eventual, entre otros muchos. De un lado, se puede apreciar las modalidades más tradicionales con mayor arraigo como el *gato* y el capitán en las zafras cañeras de Brasil (De Moraes Silva, 2016) o México (Paré, 1987; cfr. Sánchez 2006: 32), o bien el capataz de comparsa en la esquila lanar en Argentina (Aparicio, Berenguer y Rau, 2004) y Uruguay (Riella y Mascheroni, 2016). De otro lado, se observan sistemas de intermediación laboral articulados con modernas cadenas globales agroalimentarias, como en la viticultura (Neiman y Quaranta, 2016; Lara y Sánchez, 2015; Sánchez y Saldaña, 2015; Quaranta y Fabio, 2011), las cosechas de dinámicos enclaves hortofrutícolas en varios territorios (Zlolski, 2016; Riella y Mascheroni, 2016; Aparicio, Berenguer y Rau, 2004, entre otros), todas estas producciones condicionadas por determinados estándares de calidad.

En las siguientes páginas, se tratará de reflexionar sobre tres vetas que afloran en este terreno y que han sido ya identificadas por los propios investigadores. No se trata pues de presentar nueva evidencia o datos empíricos sobre casos específicos de intermediación laboral, sino de fomentar la discusión en torno a

tales tópicos, con la intención de seguir avanzando en el debate y explorar sus implicaciones para el análisis del fenómeno. Estas problemáticas respecto a los sistemas de intermediación laboral contemporáneos en el empleo rural pueden ser formuladas como interrogantes: a) ¿amplían SUS alcances desde el ámbito de la circulación a la producción?; b) ¿facilitan la confección de procesos continuos de trabajo con trabajadores discontinuos?; y c) ¿son agentes ideológicos de las culturas empresariales? La búsqueda de posibles respuestas, a través de la revisión de literatura al respecto tratará de identificar límites y contradicciones en el actual desempeño de la intermediación.

AMPLIACIÓN DE FUNCIONES DESDE EL ÁMBITO DE LA CIRCULACIÓN A LA PRODUCCIÓN

En primer lugar, encontramos que varias de las investigaciones mencionadas coinciden en señalar que, una de las características más notables de la evolución de los sistemas de intermediación laboral en el actual modelo de desarrollo capitalista del agro, es la incursión de los mismos en la esfera de la producción, y no solamente en la órbita convencional de la circulación, donde ocurría el reclutamiento de trabajadores para la empresa agrícola (Aparicio, Berenguer y Rau, 2004; Neiman y Quaranta, 2016; Riella y Mascheroni, 2016). Esta extensión de sus servicios, además, puede incluir la subcontratación de fases o tareas del proceso productivo por parte de las empresas agrícolas a intermediarios (individuos, empresas de trabajo eventual o cooperativas de trabajo) que resuelven diferentes aspectos no únicamente laborales. Mediante esta estrategia de terciarización, las empresas pueden concentrarse en tareas gerenciales, en manejar equipo técnico y personal más calificado, así como otros aspectos logísticos clave, incluyendo la asignación de personal que supervisa al intermediario-capataz y al trabajador, para el cumplimiento de los estándares requeridos por el mercado (Neiman y Quaranta, 2016).

Para Aparicio, Berenguer y Rau (2004: 62), la figura del contratista representa este nuevo agente intermediario que no sólo recluta, sino que también organiza y dirige el proceso de trabajo. A partir del estudio comparativo de tres agroindustrias en Argentina -a saber: actividad lanera en Patagonia, cosecha yerbatera en el noreste y citricultura del noroeste de ese país-, se proponen comprender cómo funcionan nuevas modalidades de la intermediación. Justamente, uno de esos cambios sería el desarrollo de un agente moderno -el contratista-, cuya presencia se relaciona con: la complejidad de la recolección,

los capitales involucrados en la actividad, las características de la organización de la actividad, la disminución de los costos y los “riesgos” de la contratación directa y la propia gestión. Estos elementos condicionarían a que el papel del intermediario vaya mucho más allá que cubrir las necesidades cuantitativas de mano de obra necesaria en situaciones de escasez relativa, como sucedía en el sistema de enganche tradicional; e incluso, señalan, el sistema de intermediación en manos de contratistas se expande en mercados laborales claramente sobreofertados -como sería el que se crea en torno a la cosecha de yerba mate en Misiones-(*ídem*: 64).¹

Por su parte, al comparar la experiencia de producción de vid para vino en Mendoza y para consumo fresco en San Juan, Argentina, Neiman y Quaranta (2016), también consideran que la intermediación laboral en producciones de calidad es un elemento central de las estrategias empresariales, donde suministran a los trabajadores requeridos, pero también se les delega la tarea de organizarlos, supervisarlos y controlarlos. En el Valle de Uco mendocino (Quaranta y Fabio, 2011), junto a la actividad vitícola se encuentra un patrón de cultivos más diversificado hacia frutales y hortalizas, siendo que diferentes formas intermediarias de gestión de la mano de obra están relacionadas con el perfil de la estructura agraria, habiendo cierta correlación entre el tipo de producción, de establecimiento y la modalidad del sistema intermediario preferente. En el caso de las grandes empresas, solicitan intermediarios que manejen enormes contingentes de mano de obra, relacionado con la escala de sus operaciones, y que además sean capaces de cubrir sus requerimientos de calidad (exigidos para exportar a mercados selectos).Adicionalmente, se encuentra mayor proporción de empresas de contratación eventual y, a través de ellas, la externalización de los aspectos formales de la relación laboral.²

¹ Es interesante observar que, en este caso, los contratistas son en realidad ex empleados de las agroindustrias que ahora actúan como empresarios formalmente autónomos y quienes, a su vez, subcontratan a los intermediarios tradicionales -que ya antes había en el sector-, para ofrecer el servicio de cosecha a las empresas, las que de esta manera ya redujeron la contratación directa de personal.

² En los establecimientos de mayor tamaño se encuentran modalidades de intermediación que se hacen cargo del registro de los trabajadores en el marco de legislaciones vigentes en ese país. Se refiere a actividades agrícolas de “trabajo de temporada” y “trabajo eventual”, enmarcadas en la Ley General de Contrato de Trabajo; ambas modalidades no contempladas en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Quaranta y Fabio, 2011).

También en el caso de uva de mesa sanjuanina, modernos intermediarios de corte empresarial se asocian con el predominio de los grandes establecimientos (Neiman y Quaranta, 2016).

En Uruguay, Alberto Riella y Paola Mascheroni (2016) han encontrado un traslado similar desde una esfera económica a otra, enfatizando que ahora se han dado modalidades más complejas de terciarización de diferentes fases del proceso productivo. A partir de analizar sectores significativos para la estructura agraria de aquel país -agricultura intensiva, esquila, forestación y frutas de exportación-, proponen contrastar diferentes dimensiones que caracterizan los sistemas de intermediación que operan en ellos.³ Con el foco puesto en el contratismo, es interesante destacar cómo el escenario del auge de la soja y la explotación forestal (actividades que representan la punta de lanza del capitalismo agrario en Uruguay) es donde, al parecer, se produce la mayor expansión y mutación del intermediario laboral. En particular, estos emprendimientos tienen en común el predominio de grandes superficies e innovaciones técnicas: a) la subcontratación de los servicios de siembra y cosecha; b) el manejo de equipos calificados (maquinistas); c) contratos de poca duración (en comparación con un anterior método de desmonte más prolongado)⁴; y d) presencia de grandes contratistas con división de trabajo muy diferenciada.⁵

³ Las siete dimensiones revisadas son: 1) funciones; 2) heterogeneidad y competencia; 3) formalización del trabajo; 4) estacionalidad del empleo; 5) movilidad de los trabajadores; 6) intensificación del trabajo; y 7) derechos de los trabajadores (Riella y Mascheroni, 2016: 31).

⁴ En el caso de la forestación se menciona que antiguamente había un intermediario tradicional con cuadrillas de 25 a 30 trabajadores que se encargaba del desmonte manual o semi-mecánico, viviendo en la región por meses mientras se termina la cosecha. La ampliación de las superficies y la mecanización de la cosecha ha reemplazado ese sistema por vendedores de servicios que realizan corte mecanizado, con pocos trabajadores calificados para conducir la maquinaria y que en poco tiempo cumplen su contrato (Riella y Mascheroni, 2016: 34).

⁵ La mecanización de estas actividades ha implicado para los trabajadores salarios más atractivos, pero también mayor exigencia de productividad y la continuación del pago a destajo. En la cosecha de soja el trabajador atado a operar una máquina y con pago “de estímulos” por hectárea realizada, implica la intensificación del trabajo y prolongación de la jornada (*idem*).

De acuerdo con los autores, antes del siglo XXI en el campo uruguayo había enganchadores que sólo se hacían cargo del reclutamiento. Pero a partir de entonces se comienza a generalizar los servicios de intermediación que incluyen actividades productivas.⁶ En estas nuevas circunstancias, se concluye que la expansión de los sistemas de intermediación laboral es correlativa con un mayor peso de grandes empresas, de modelos intensivos de explotación y asalarización de la población económicamente activa que gestionan tareas como servicios de maquinaria, convirtiéndose por esta vía en empresas de servicios para el agro.

Es necesario matizar la idea de que los intermediarios laborales convencionales solamente han operado en el ámbito de la circulación de la mercancía fuerza de trabajo. Si bien las evidencias que presentan algunos autores confirmarían este planteamiento para determinados países y sectores productivos de las actividades agropecuarias, en México esto no ha sido así: los intermediarios laborales se han podido encontrar tanto en la movilización, como en el consumo de la fuerza de trabajo. Como trataré de argumentar, el desacuerdo es solo aparente y, quizás, se puede reformular otra hipótesis relativa a los roles de los intermediarios laborales en las nuevas regiones agroindustriales.

En primer lugar, en México la presencia de intermediarios laborales en el ámbito productivo es tan antigua como los enganchadores mismos, e incluso con frecuencia recaía en una única persona. De hecho, entre las figuras más conocidas están los ancestrales capitanes de la zafra cañera desde fines del siglo XIX; muchos de esos líderes de cuadrilla recibían una doble recompensa, tanto por peón “enganchado”, como por el trabajo realizado en el corte.

⁶ Las funciones son ahora diversas: a) suministrar mano de obra y tareas logísticas de traslado; b) la gestión y administración de los trabajadores para realizar la cosecha, cumpliendo estándares de productividad y calidad, en plazos fijados por la empresa; y c) hacerse cargo del sistema de pago. Cabe mencionar que en el caso uruguayo el aumento de formalización de las relaciones laborales a nivel nacional, producto de la política progresista implementada, llevó en este sector a cambios en la organización del trabajo, con mayor control de procedimientos técnicos y disciplina en el trabajo, lo que en los hechos aumentó los costos por prestaciones ahora obligatorias para la empresa, pero probablemente son compensados por una mayor producción de plusvalía por hora (*ídem*).

Como éste, otros *intermediarios laborales tradicionales*⁷ han tenido un papel activo en ciertas fases del proceso productivo, particularmente en la cosecha, haciendo valer su ascendencia social y cultural sobre los trabajadores para lograr su compromiso y disciplina. En fin, un sujeto social que, bajo ciertas circunstancias, ha podido convertirse en un legítimo *bróker* (Sánchez, 2006, 2012 y 2016) y el cual, justamente por facilitar el intercambio de bienes de diverso tipo entre trabajadores y productores, ha sido fundamental en la construcción de los mercados de trabajo y el desarrollo de la agricultura comercial en ciertos contextos productivos y sociales, en particular marcados por la articulación migratoria y las relaciones interétnicas (aunque no exclusivo a éstas).

Por su parte, Lloyd Fischer (1951), en su trabajo pionero sobre los intermediarios laborales en la agricultura californiana encontró que, desde mediados del siglo XIX, estos agentes estuvieron estrechamente vinculados a diferentes olas de trabajadores inmigrantes que cubrieron las necesidades de los cultivos comerciales de aquel lugar (chinos, japoneses, filipinos, negros y mexicanos), dentro y fuera de los campos agrícolas.⁸ Sobre todo a partir de que predominó el jornalero mexicano-migrante y asentado- en ese lugar, la identidad social y cultural compartida entre trabajador e intermediario, fue con frecuencia un terreno ambiguo que se prestó para un doble juego de ambos, pero en última instancia favoreció a un tercero: al empresario agrícola, quien fue beneficiado por esos lazos solidarios que atravesaban relaciones

⁷ Retomamos el concepto de “intermediario laboral tradicional” de Martin Vaneckere (1988, cfr. Sánchez, 2006: 29), quien lo distingue de modernas empresas contratistas, así como de agencias públicas de contratación. Ese intermediario tradicional se caracterizaría, entre sus principales rasgos, por: a) reunir a la mano de obra en sus lugares de origen y de transportarla a las zonas donde se le requiere; b) vivir en las colectividades rurales; c) financiar los gastos de transporte y recursos por adelantado; y d) cumplir la función de capataces en los campos de cultivo.

⁸ “En ese contexto laboral, concluye Fischer, el contratista es un *middleman* (mediador) en un sentido especial, pues no sólo desempeña la función de satisfacer la demanda de trabajo, sino que cumple funciones que normalmente serían responsabilidad de los propios agentes económicos. El productor-empresario se despoja de las tareas convencionales de reclutamiento, asignación de tareas y supervisión de trabajadores, mientras que estos últimos delegan en el contratista funciones que serían incapaces de proveerse a sí mismos (alojamiento propio, transporte y alimento).” (Sánchez, 2006: 61)

asimétricas, redundando en más y mejores cosechas (Krisman, 1994; cfr. Sánchez, 2006: 81). También a fines de siglo pasado, Carol Zabin (1997; cfr. Sánchez, 2006:70-71), realizó un estudio comparativo de los intermediarios laborales y la organización del trabajo en la horticultura de California (EUA), y de Baja California (México), mostrando entre otros rasgos distintivos la consolidación de una clase de intermediarios distinta en California, los *Farm Labor Contract (FLC)*, con mayor proximidad estructural a la administración empresarial, lo cual aumentaba los peldaños en la escalera mediadora que separa a los trabajadores de su fuente de empleo.⁹ Pero, el intermediario tradicional (llamado *crew leader*) no desaparecía, si bien se había transformado en un eslabón subordinado de la cadena, cuyo rasgo distintivo era mantener las relaciones cara a cara con el trabajador.

Recientemente, el estudio sobre la migración jornalera vinculada con enclaves de producción de uva de mesa para exportación en el noroeste de México, ha confirmado este hecho: el intermediario laboral tradicional (en este caso, denominado *cuadrillero*), sigue siendo una figura clave para lograr el control y disciplinamiento de los trabajadores, pero forma parte de un sistema intermediario mayor en cuya cúspide se encuentra el contratista que mantiene la relación con los administradores de los viñedos (Lara y Sánchez, 2015).¹⁰

Éste y otros casos asociados a regiones agroindustriales que se especializan en alimentos de alto valor¹¹ reflejarían, como sugieren Riella y Mascheroni (2016:

⁹ Vale mencionar que Carol Zabin se preguntaba por qué, si ambos sistemas agrícolas compartían grandes similitudes de recursos disponibles, tecnología, mano de obra del mismo origen, entre otros rasgos, la productividad era notoriamente superior en el caso californiano. En breve se puede decir que las respuestas se encontraron, no solo en la presencia clave del FLC, en California, quien inclinaba la balanza a favor de las empresas, limitando al *crew leader* a ceder a los intereses de los trabajadores, sino también en que la mano de obra disponible en la agricultura de Baja California era distinta, no por su origen étnico, sino por su composición familiar (Sánchez, 2006: 67-71).

¹⁰ En el caso estudiado, la cadena de intermediación incluía en orden descendente: contratista, cuadrillero principal, cuadrillero segundo, cuadrillero tercero, apuntador, ayudantes. Cada contratista controla dos o más cuadrilleros; adicionalmente el contratista puede subcontratar empresas de transporte para el traslado de los trabajadores (Lara y Sánchez, 2015: 79; Sánchez y Saldaña, 2015).

¹¹ Retomando a J. Friedland (1993), Andrés Pedreño y Germán Quaranta (2002: 11), refieren a estas “nuevas regiones agroindustriales”, caracterizadas por ser dinámicas

29), la centralidad de los sistemas de intermediación laboral en el actual modelo de desarrollo agrario, dada su idoneidad para imponer mayor flexibilización e intensificación del trabajo. Por un lado, las empresas delegan a estos sistemas la tarea de movilizar a la mano de obra sometida a una eventualidad e intermitencia superiores (Neiman y Quaranta, 2016); por otro, haciendo que bajo esas condiciones inestables, el intermediario asegure el consentimiento de los trabajadores para desplazarse cuándo y dónde sea necesario el consumo de su fuerza de trabajo (Buroway, 1979; *cf.*: Lara y Sánchez, 2015: 77).¹²

Pero también es acertado decir, como indican los colegas, que los sistemas intermediarios adquieren nuevos roles, dada la magnitud y complejidad de sus estructuras. Lo que en espacios dinámicos donde priman grandes productores -como en la forestación, la viticultura, la soja, la citricultura, entre otros estudiados-, la escala y formato de los emprendimientos propician las estrategias de descentralización y externalización de tareas, reflejo de los cambios que en la agricultura ha implicado un proceso más amplio de reestructuración capitalista en la organización de la producción y el trabajo (Pedreño y Quaranta, 2002).

Sostengo que el desdoblamiento de funciones del sistema de intermediación laboral parece ser una tendencia propia de contextos agrarios de mayor desarrollo, donde la especialización en las tareas intermediarias se corresponde con una mayor complejidad en el abastecimiento de mano de obra y la organización del trabajo; por lo mismo, la especialización implica la posibilidad de crear nichos diferenciados para agentes intermediarios con capacidad de controlar aspectos o fases específicas en el proceso de movilización y consumo de la fuerza de trabajo. Donde algunos eslabones parecieran estar más en la circulación que en la producción, pero encadenados

zonas con alta concentración de capital, por movilizar grandes contingentes de trabajadores y producir alimentos de alto valor, entre los que se encontrarían, frutas y hortalizas en fresco, la soja, cultivos exóticos y contra-estación.

¹² Christian Zlolniski (2016), en su estudio sobre un enclave agroexportador en el Valle de San Quintín, Baja California, México -especializado en suministrar frutas y hortalizas frescas para Estados Unidos y Canadá-, observa que el reclutamiento se ha transformado en modalidades de intermediario-transportista, debido a que se trata de un enclave caracterizado por el asentamiento de jornaleros agrícolas otrora migrantes estacionales. La existencia de asentamientos genera lo que el autor denomina “subcontratación laboral interna”. (Zlolniski, 2016: 104-107).

todos en torno a la realización de la mercancía fuerza de trabajo. Adicionalmente, habría que suponer que la condición de posibilidad de que sistemas intermediarios laborales se conviertan en empresas prestadoras de servicios, depende simplemente de la capacidad de estos sistemas de hacerse de bienes de capital necesarios para el consumo de la fuerza de trabajo, siendo el producto de ese proceso la tarea realizada. Es el caso analizado por Juan Villulla (2016 :64), en la agricultura pampeana, donde el intermediario laboral opera a través del llamado “contratismo de maquinaria”.¹³ Finalmente, coincidimos con Riella y Mascheroni (2016: 39), al constatar que una amplia terciarización de los procesos productivos ha representado una alternativa de desarrollo empresarial nunca antes vista en el agro latinoamericano.

CONFECCIÓN DE PROCESOS CONTINUOS DE TRABAJO CON TRABAJADORES DISCONTINUOS

El segundo tópico que emerge de los estudios en diferentes países sobre el tema que nos ocupa, tiene que ver con la dinámica que se genera tras la reestructuración económica y productiva desde los años setenta del siglo pasado. La renovada racionalización del trabajo que introduce cambios en el ámbito de la producción y retroalimenta nuevas normas de consumo social (Pedreño y Quaranta, 2002), incide directa e indirectamente en modificar la demanda de trabajo en la agricultura, en cantidad y calidad, así como en sus ciclos y ritmos. El sistema de intermediación laboral facilita estrategias empresariales de *taylorización* del trabajo agrícola (Riella y Mascheroni, 2016: 39).

En México, los procesos de reestructuración productiva en el subsector hortofrutícola se han basado en buena medida en la desestacionalización de los cultivos, sea por el uso de nuevas tecnologías (como semillas mejoradas e invernaderos), o deslocalizando la producción en diferentes territorios y climas, para ampliar su oferta, lo que ha influido en acentuar la complejidad de los ciclos migratorios, la intermitencia entre periodos de trabajo y “descanso”

¹³ Este contratista de máquinas, se ve a sí mismo y es visto por los productores o arrendatarios de los campos y por los trabajadores, no tanto como intermediario laboral, sino como dueño de máquinas (*idem*).

(Lara, Sánchez y Saldaña, 2016).¹⁴ En este aspecto es importante destacar, nuevamente, el papel de los sistemas de intermediación laboral, a través de múltiples dispositivos -más o menos formalizados- y prácticas informales, enseleccionar, capacitar y fiscalizar la mano de obra que debe cubrir los distintos requerimientos.

El caso más paradigmático lo constituyen lo que Neiman y Quaranta (2016), denominan agriculturas reestructuradas asociadas a cultivos de calidad. Por ejemplo, en la producción de uva para vino o de mesa de exportación (Neiman y Quaranta, 2016; Lara y Sánchez, 2015), el intermediario es un componente básico para las estrategias empresariales en condiciones que una extrema racionalización del proceso de trabajo implica el diseño de programas estrictos de manejo de los campos, las plantas y los racimos, junto con una hábil gestión de la mano de obra utilizada en cada tarea y momento, que se contrata como trabajo eventual.¹⁵

En otro terreno, Juan Villulla (2012), advierte que el contratismo en la agricultura pampeana favoreció la construcción de una continuidad fragmentada al ciclo de ocupación de los trabajadores, es decir, al quebrantarse el proceso de trabajo, obliga a los trabajadores a “combinar diferentes tipos de empleo y de empleadores para construir sus ingresos anuales” (Villulla, 2012: 4). Al mismo tiempo, este predominio del trabajo transitorio por sobre el

¹⁴ El análisis de los registros de un programa estatal de apoyo a la movilidad nacional de jornaleros agrícolas en México (SUMLI), revela que en 2014, alrededor de 67 mil trabajadores de los trabajadores beneficiados, se emplearon en cultivos hortofrutícolas, por periodos que abarcaron un mínimo de 30 días y un máximo de 10 meses: “En síntesis, la construcción de un nuevo perfil de jornalero para las agriculturas globalizadas se traduce en itinerarios marcados por la intermitencia y la flexibilización del trabajo: a) una gran discontinuidad en los periodos de contratación; b) recorridos que implican largas distancias y más de 15 horas de viaje; y c) la obligación de regresar a los lugares a donde fueron contratados, en los que incluso pueden ser recontratados unos meses después.” (Lara, Sánchez y Saldaña, 2016: 158)

¹⁵ En el caso estudiado de la producción de uva en Sonora, el grueso de la mano de obra movilizada por el sistema de intermediación se traslada a larga distancia en tres periodos correspondientes a las labores de poda, raleo y cosecha, con una duración promedio de un mes cada uno, por lo que los trabajadores deben resolver su empleo y sobrevivencia los restantes nueve meses del año (Sánchez y Saldaña, 2015).

permanente y a la composición heterogénea de los propios trabajadores y sus trayectorias, abona a la búsqueda individual de múltiples empleos e ingresos.

Entonces, el mercado de trabajo temporario presenta cada vez más periodos de demanda y oscilaciones que rompen con la estacionalidad convencional de los ciclos agrícolas, exponiendo a los trabajadores rurales y sus hogares a construir nuevas nociones de *empleabilidad*.¹⁶ A la vez, esta fragmentación en la demanda en las agriculturas reestructuradas, genera un nuevo clima de incertidumbre que busca ser contrarrestado no poniendo trabas a la movilidad. Por ello no debería sorprender la disposición de la gente de campo a auto-reclutarse y ser reclutado por estos agentes intermediarios dentro o fuera del país.

En suma, la reestructuración económica y el auge de la agricultura empresarial, ha llevado a que el intermediario laboral aparezca como el vehículo que permite salir a buscar empleo.¹⁷ La movilidad se transforma en “esperanza” y la inmovilidad se vive como “atasco” (Lara, Sánchez y Saldaña, 2016); en palabras de los jornaleros agrícolas de la Montaña de Guerrero, México, cada tanto hay que salir “buscando la vida” (Sánchez y Saldaña, 2009). Para ellos -paradójicamente-, el intermediario laboral es el remedio a su sufrimiento y a su temor a la inmovilidad.

¹⁶ Excede al propósito de este artículo ahondar sobre estas transformaciones, pero es necesario considerar que por mucho tiempo los hogares campesinos han gestionado estrategias de reproducción social que consideraban la estacionalidad de los ciclos agrícolas de sus propias parcelas, construyendo desde allí prácticas de movilidad pendular (Quaranta, 2015). En cambio, con el avance del modelo económico imperante, se profundiza la pérdida de las bases de sustentación de la economía campesina, acelerando la creciente asalarización y desagrarización de la población rural (Grammont, 2009).

¹⁷ En su estudio sobre hogares rurales en Santiago del Estero, Argentina, Germán Quaranta señala: “La crisis de las economías campesinas y la ausencia de oportunidades de empleo local obligan a migrar a un segmento de la población de residencia rural para acceder a un empleo asalariado. La movilidad para estos hogares constituye una práctica ineludible para su reproducción. La residencia rural se asocia, cada vez menos, al desarrollo de actividades campesinas y, crecientemente, se transforma en un espacio de inactividad económica a partir del cual se organiza la migración.” (Quaranta, 2015: 140).

CULTURAS EMPRESARIALES Y PEONES GLOBALES

Así, las “nuevas” culturas empresariales (Moreno, 1999) han llegado también al medio rural, legitimando discursos y mecanismos para aumentar por cualquier medio su productividad y competitividad, lo que se traduce para los jornaleros en desvalorizar su trabajo, descargando sobre sus espaldas parte de los costos de su producción y reproducción. Si para las empresas la competitividad les obliga a hacer rentable todo el capital invertido, para los trabajadores les obliga a la movilidad espacial y ocupacional para ofrecer su fuerza de trabajo.¹⁸

En tiempos neoliberales, las empresas que encabezan las cadenas globales agroalimentarias promueven la valoración positiva de la “fluidez” de los jornaleros agrícolas, a través de contratos de trabajo temporal como respuestas eficientes -*wii/wii*-, donde todos ganan (Lara, Sánchez y Saldaña, 2016: 165).

Dentro y fuera del territorio nacional, se alienta la movilidad de los trabajadores, con la asistencia o no del Estado. En México, la promoción de programas de trabajadores agrícolas temporales,¹⁹ como las visas H2A²⁰ para

¹⁸ No sobra decir -como señalan Riella y Mascheroni (2016) al referirse a la esquila lanar-, que modernas prácticas adversas a los trabajadores, coexisten con tradicionales condiciones precarias. Así, las clásicas estrategias de *narrativización* que naturalizan las relaciones de dominación en el medio rural, se combinan con estrategias de *racionalización* que legitiman esas relaciones como resultado lógico de una sucesión de hechos inevitables (Thompson, 1993).

¹⁹ Sin duda se trata de un vasto tema que ofrece muchas vertientes de estudio y discusión, aquí solamente será mencionado en función de identificar a intermediarios laborales que operan en éstos. Para una discusión más amplia de estos modelos de migración regulada, véase Sánchez-Gómez y Lara (2015).

²⁰ Se trata de un programa de “trabajadores huéspedes” que, pese a haber sido concebido como una infraestructura gubernamental, opera en los hechos como un programa privatizado de las empresas que, a su vez, se sostiene por reclutadores y agencias de contratación. Inicialmente promovido para cubrir la zafra azucarera en Florida con trabajadores caribeños a inicios de los cuarenta. Después de 1986, el programa H2 quedó reformulado como programa H2A para agricultura y el H2B para no agrícolas (básicamente sectores de mantenimiento de hoteles, jardinería y construcción). Desde 1993, los jornaleros mexicanos han constituido el grupo más grande de trabajadores con visas H2. En 2012, se estima que el 93% de las visas

Estados Unidos o el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) a Canadá, es ya un reconocimiento oficial a la existencia de un mercado laboral transnacional y al proceso de formación de un nuevo proletariado global (Zlolniski, 2016; D'Aubeterre, Rivermar y Binford, 2014).²¹ Christian Zlolniski, analiza cómo el enclave agroexportador del Valle de San Quintín, Baja California, México, se ha convertido en una fuente idónea para el reclutamiento de trabajadores para empresas agrícolas de California.²²

Esto no debería sorprender: la desregulación del trabajo-uno de los pilares de la nueva etapa del patrón de acumulación capitalista- es global, aunque asuma diferente forma según contextos locales, nacionales, urbanos o rurales, degradando las condiciones laborales y aumentando la incertidumbre del trabajo mismo, de igual manera que se masifica y prolonga el desempleo (Munck, 2014). De ahí que, si el jornalero agrícola en México como en otros países del continente, ha tenido históricamente un trabajo precario, actualmente es más vulnerable e impedido de rechazar “lo que sea, dónde sea”, en un clima social donde se ha instalado hegemónicamente los valores de la cultura empresarial del trabajo (Moreno, 1999).

Otra manera de rastrear hasta dónde se han incorporado valores que validan el libre mercado sin regulación alguna nos llevan a revisar estudios sobre el programa de visas H2A, pues brindan sugerentes pistas sobre la eficiencia de los intermediarios laborales, al detenerse a observar tanto el reclutamiento como las prácticas espurias de estafadores que engañan a los trabajadores cobrando por una falsa oportunidad laboral (Hernández-León y Sandoval, 2017; Muñoz, Sandoval y Hernández-León, 2018). A partir de analizar las constantes experiencias de fraude en el sistema de contratación de visas H2, los autores citados señalan que más allá de constatar la vulnerabilidad de los

H2A y 82% de las H2B fueron otorgadas a trabajadores mexicanos, aunque están habilitadas para 63 nacionalidades. (Hernández-León y Sandoval, 2017: 6).

²¹ Para María Eugenia D'Aubeterre, Leticia Rivermar y Leigh Binford (2014) las políticas neoliberales han conseguido convertir a México en un país importador de alimentos y exportador de trabajadores. Sin embargo, consideran que la migración indocumentada sigue siendo la principal modalidad y filtro selectivo de dicho proceso de formación de ese proletariado global.

²² Una empresa californiana, especializada en producir fresa o frutilla, inició en 2007 el reclutamiento en San Quintín por medio de intermediarios (mexicano-americanos), de trabajadores agrícolas con experiencia, para laborar de 3 a 6 meses en Estados Unidos; llevando todos los años a centenares (Zlolniski, 2016: 109).

trabajadores, es interesante explorar las causas que sustentan las prácticas fraudulentas. Sin detenerse aquí en describir el protocolo institucional burocrático mediante el cual empresas estadounidenses solicitan un número determinado de visas, baste saber que una vez que las obtienen, queda en manos de intermediarios y agencias de contratación hacerlas efectivas reclutando a los trabajadores con las características y destrezas laborales deseadas. Cabe advertir que hay insuficiente supervisión de las instancias de gobierno de Estados Unidos sobre las agencias de contratación, opacidad a la que se suma la total omisión por parte del gobierno mexicano de vigilar un proceso –el reclutamiento y parte del transporte– que ocurre dentro de su propio territorio (*op. cit.*).²³

En este contexto, se producen “una serie de procesos fragmentados e inestables que conectan a empleadores, procesadores, agentes oficiales y trabajadores a través de alianzas flexibles y fluidas basadas en códigos propios de negocio y de ética” (Muñoz, Sandoval y Hernández-León, 2018: 175). Al hablar de fragmentación se refieren, básicamente, al hecho de que existen múltiples intermediarios en todo el proceso de contratación: desde el agente reclutador mismo (quien tiene una relación “corta” con el trabajador pues no lo sigue en su temporada laboral), hasta una variedad de agentes que proveen diversos servicios que el aspirante requiere antes y después de gestionar su visa consular (todos los cuales complementan lo que los autores denominan la *industria de la migración y el reclutamiento*, e incluyen transporte, hospedaje y comida). Además, un aspecto crucial de los códigos imperantes consiste en que trabajadores y reclutadores consideran legítimo que se recompense económicamente a este último, siendo que en lo formal el programa es gratuito y se prohíbe el pago de cuotas; sin embargo, esta práctica es habitual y se acompaña de un acuerdo mutuo sobre su secrecía (ante el consulado).²⁴ En esta atmósfera, el sistema parece autorregularse, pero cultiva ambigüedad y

²³ Solo algunos consulados del gobierno de EEUU en México manejan las visas H2. El que se encuentra en la ciudad de Monterrey, en zona fronteriza, procesa alrededor de la mitad de todas las visas otorgadas por todo el sistema consular estadounidense (Hernández-León y Sandoval, 2017: 7)

²⁴ Se paga por ser incluido en una lista de candidatos, por ocupar un lugar preferente en ella, por mantenerse en la lista de un año a otro y no ser “castigado” (Hernández-León y Sandoval, 2017: 19). Este hecho se combina, para los migrantes experimentados, con el temor a figurar en la llamada “lista negra” que confeccionan entre reclutadores y empresas (Izcara, 2010).

prohija prácticas engañosas. Por ello, concluyen, el fraude no es un fenómeno al margen u opuesto del sistema de contratación, sino que coexiste y se vuelve un apéndice de la industria de reclutamiento, sustentado en iguales lógicas, paradigmas y rutinas (*op.cit.*: 184). Los investigadores refieren a otros autores que conjeturan que “en un sistema de mercado en el que cada vez existe menor regulación, los procesos de engaño y fraude suceden por el mismo hecho de que existe la oportunidad económica que sucedan.” (*idem*).²⁵

Por ello, ser estafados en la búsqueda de una visa de trabajo temporal en Estados Unidos se llega a considerar un riesgo latente, para quien decide apostar en el juego de libre mercado,²⁶ sobre todo porque este programa es una opción atractiva para migrar frente a cualquier otra modalidad indocumentada que implica arriesgar la vida. En un sentido más amplio, el programa de visas H2A constituye un mecanismo que suministra mano de obra barata y autodisciplinada, de manera similar a lo que buscan sistemas de intermediación laboral como los antes descritos en regiones agroexportadoras latinoamericanas. Sin duda, el sistema de intermediación laboral construido en torno al programa H2 representa un caso extremo en que se manifiestan los temas aquí explorados, pero quizás por ello sirvan para repensar si existen similitudes derivadas de la fragmentación, la informalidad y el modo de operar de los intermediarios laborales aquí comentados; así como los códigos morales y prácticas informales que rigen el comportamiento de los protagonistas de las transacciones en el mercado de trabajo rural.

PALABRAS FINALES SOBRE ESTE ESPACIO DE MEDIACIÓN

Considero que, pese al grado de compromiso y complicidad de tales sistemas de intermediación con los intereses del campo empresarial, éstos no deberían darse por sentado. Al menos podríamos preguntarnos si es factible darles el

²⁵ Los autores mencionados son George Akerlof y Robert Shiller, en su polémica obra *Phishing for Phools* editada por Princeton University Press en 2015; considerado un texto teórico no crítico sobre la globalización y el capitalismo, sino sencillamente centrado en explicar los procesos de manipulación y engaño dentro de los sistemas de libre mercado.

²⁶ La creencia se refuerza con la impunidad de los estafadores, pues a pesar de las denuncias no existen controles ni sanciones a las agencias responsables, por ninguna de las autoridades de los gobiernos de México o Estado Unidos.

beneficio de duda a los intermediarios laborales en la representación de los trabajadores. Y es que, ante todo los intermediarios laborales –valga la redundancia- *intermedian*, son figuras clave y ocupan un espacio mediador entre el capital y el trabajo, no son un simple canal de transmisión de las órdenes del empresario.

¿Por qué entonces pareciera desvanecerse o disminuir en los hechos su distancia estructural del capital? ¿Por qué se reduce su disposición a representar los intereses de los trabajadores?

Estas interrogantes son oportunas cuando pensamos que, aún en modalidades modernas, subsisten en la base los intermediarios laborales tradicionales, quienes son aquellos que han emanado de las filas de los propios jornaleros, que viven en las mismas regiones de origen y mantienen diferentes vínculos sociales y obligaciones morales con los trabajadores y sus familias.

Entonces, explicar el actual florecimiento de los sistemas de intermediación laboral y su mayor compromiso con el campo empresarial implica, en contraparte, explicar su abandono en la representación de los intereses de los trabajadores y, a la vez, su capacidad de usar recursos sociales y culturales para reforzar el consentimiento de los trabajadores en la producción. La idea en sí puede parecer ingenua, pero en realidad no debería olvidarse su origen y que su capital social depende de un complejo intercambio de servicios y favores, que no termina con dar acceso al trabajo a sus parientes o paisanos. Pero ello implica que los intermediarios laborales tradicionales deberían refrendar permanentemente ese consentimiento, so riesgo de perder capacidad de convocatoria con sus clientelas y en el pueblo donde comúnmente residen.²⁷

²⁷ Para Larissa Adler de Lomnitz (1978), el “reclutador de trabajo” es un típico intermediario en los barrios populares urbanos en México. Al igual que otros casos, inicia su trayectoria desde sus redes de intercambio recíproco que, paulatinamente, sufren un deslizamiento hacia su verticalización. Pudiendo parecer un trayecto irreversible, lo paradójico y dinámico de esta situación es que el intermediario puede replegarse nuevamente a su red, si sufre un revés en el ámbito laboral. En efecto, Lomnitz sugiere que, ante la falta de oportunidades externas, el intermediario procura poder regresar en cualquier momento a las relaciones simétricas de su red de intercambio. Por contrario, si la asimetría se estabiliza y la brecha aumenta, los niveles de intermediación se pueden multiplicar (Lomnitz, 1978: 141).

¿Cómo logran esta relación contradictoria si, al mismo tiempo, prestan sus servicios al capital y representan los intereses del mismo frente al trabajo? Este papel ambiguo, contradictorio y dinámico no es nuevo (Sánchez, 2006), lo que llama la atención es que pareciera que cada vez es menor su disposición a representar demandas de los trabajadores.

Creemos que el campo empresarial produce y reproduce cuatro atributos de los mercados laborales que facilitan que esa hegemonía parezca absoluta e inevitable:

- I. Mayor longitud de la cadena de intermediación y su jerarquización por niveles facilita “maniobras de distracción” y aumenta el margen de negociación de cada agente intermediario en sentido ascendente y descendente.
- II. Desdoblamiento de las figuras intermediarias, donde *funciones* se pueden convertir en sí mismas, en recursos de intermediación o servicios/mercancías: puertas y compuertas que deben franquear los trabajadores para tener acceso a emplearse por el capital.
- III. Dispositivos institucionales que permiten el descentramiento de la confrontación de clase: la empresa se puede certificar como no explotadora, no depredadora.²⁸ En contraste aumenta la cualidad de los intermediarios laborales de ser algo como *el retrato de Dorian Grey*, y convertir la explotación estructural y sistemática, en violaciones contingentes e individuales del trabajador en manos de intermediarios culposos.
- IV. Fomentar la corrupción en los eslabones superiores de los sistemas de intermediación laboral. Ya sea que los intermediarios pasen a ser empleados directos del empleador, o bien formalmente

²⁸ Alfaro y Rau (2014) denominan a este fenómeno, la “invisibilización” del adversario, la cual se refuerza por lo ocasional y discontinuo de las relaciones entre trabajadores. Un análisis más profundo que da seguimiento a coyunturas de confrontación de los trabajadores y el accionar de organizaciones sindicales en los casos de los mercados de trabajo de la yerba mate misionera y de la citricultura tucumana, en Argentina, conduce a los autores a destacar diferencias importantes en las respuestas de los trabajadores en ambos escenarios, encontrando que ha sido fundamental la preexistencia de identidades sociales consolidadas (“matriz cultural identitaria” en palabras de Isidoro Moreno, 1999), que en el caso misionero se asocia con la figura del *tarefero*, lo cual proporciona a estos jornaleros agrícolas recursos sociales, culturales y políticos (Alfaro y Rau, 2014).

independientes pero cooptados a su favor con diversas prebendas, principalmente económicas; éste es el camino más seguro para desprestigiar a los intermediarios laborales tradicionales frente a sus clientelas.

Resultado de todo ello es que el intermediario laboral tradicional, pese a su proximidad social al trabajador se inclina del lado del campo empresarial en un momento histórico del capitalismo en que se refuerza la desregulación del trabajo y, por ende, su posibilidad de ser el brazo ejecutor. La dificultad de neutralizar este contubernio va de la mano con la enorme capacidad que tiene el capital de corromper la cúspide de la cadena de intermediación y ésta, a su vez, de ofrecer migajas a eslabones inferiores. Este hecho, aunado a la complicidad del capital de permitir fuentes de lucro extraordinarios, rompe principios de reciprocidad y solidaridad de los lazos primordiales de los intermediarios laborales tradicionales con sus pueblos. No es casual que, en las comunidades, los jóvenes jornaleros aspiran a insertarse y escalar en la cadena de intermediación, como vía de movilidad social ascendente.

En efecto, el escenario en que florece y se multiplican las figuras intermediarias en los mercados agrarios está dado por un modelo económico favorable a la agricultura empresarial, a cadenas globales agroalimentarias que aceleran procesos de pauperización y desagrarización de la mayoría de los hogares rurales, que aseguran fuentes de mano de obra disponible y una alta movilidad de los trabajadores.

Pero una precondition de todo ello es la ausencia -real o virtual-, de otras figuras intermediarias que, con orientación distinta, incentiven la regularización del trabajo y construyan o sostengan el vínculo entre el trabajador y los sitios de trabajo: el Estado y sindicatos de trabajadores.

Las agencias públicas pueden crear mecanismos y procedimientos para procurar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, sin excluir a los sistemas de intermediación laboral y, por contrario, reforzar los lazos de los intermediarios tradicionales con sus comunidades. Ignorar la existencia de los sistemas de intermediación laboral implica desconocer sus funciones económicas y sociales, pero además no abre oportunidades de regular su funcionamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, M. I. y Rau, V. (2014) La conflictividad social en los mercados de trabajo intermediados: Los casos del mercado de trabajo yerbatero misionero y la críticultura tucumana. En: Benencia, R. y Aparicio, S. (coord.) *Nuevas formas de contratación en el trabajo agrario*, Argentina, Ediciones CICCUS: 37- 58.
- Aparicio, S., Berenguer, P. y Rau, V. (2004). Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina. *Cuadernos de Desarrollo Rural* (5): 59-79.
- D'Aubeterre, M. E., Rivermar, L. y Binford, L. (2014). *¿Todos vuelven? Migración acelerada, crisis de la economía estadounidense y retorno en cuatro localidades del Estado de Puebla, México*. México, BUAP, Universidad de Las Américas.
- De Moraes Silva, Maria Aparecida (2016). Las trabajadoras nómadas. Cambios productivos y sus efectos sobre el trabajo femenino. *Revista de Ciencias Sociales* (29)39:15-34.
- Fisher, Ll. (1951). The Harvest Labor Market in California. *The Quarterly Journal of Economics* (65) 4: 463-491.
- Grammont, H. (2009) La desagrarización del campo mexicano. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales* 50: 13-55.
- Hernández-León, R. y Sandoval, E. (2015). El reclutamiento de trabajadores temporales mexicanos para Estados Unidos: Infraestructura burocrática, industria de la migración y economía del engaño en el programa de visas H-2. Los Angeles, University of California, Program on International Migration.
- Izcara Palacios, S. (2010). Abusos y condiciones de servidumbre relacionados con la implementación de los programas de trabajadores huéspedes (el caso tamaulipeco). *Frontera Norte* (22) 44: 237-264.
- Lara, S. y Sánchez, K. (2015). En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México. En: Riella y Mascheroni (comp.) *Asalariados rurales en América Latina*, Montevideo, CLACSO: 73-94.
- Lara, S. y Sánchez, K. (2017). Paternalismo y trabajo no-libre en un enclave agrícola de México. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales* 2 (4): 1-22.
- Lara, S., Sánchez, K. y Saldaña, A. (2016). Los costos sociales de la movilidad y la inmovilidad de los trabajadores agrícolas en México. *Estudios Migratorios Latinoamericanos* 81: 147- 268.
- Lomnitz, L. (1978). Mecanismos de articulación entre el sector informal y el sector formal urbano. *Revista Mexicana de Sociología* 1 (40): 131-153.

- Moreno, I. (1999). Globalización, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. *Áreas* (19): 17-35.
- Munck, R. (2014). Globalización, sindicatos y migración laboral. Viejos dilemas, nuevas oportunidades. *Migración y Desarrollo* (23) 12: 5-38.
- Muñoz, L. E., Sandoval, E. y Hernández-León, R. (2018) A río revuelto ganancia de reclutadores: El fraude en el reclutamiento del programa de visas H2. En: Arzaluz, S. y Sandoval, E. (coord.), *Cruces y retornos en la región noreste mexicano en el alba del siglo XXI*. Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte,
- Neiman, G. y Quaranta, G. (2016) Intermediación, empresas y mercados de trabajo en las producciones de vid de la región de Cuyo, Argentina. *Eutopía* (9): 83-100.
- Pedreño, A. y Quaranta, G. (2002). Introducción. Trabajo y sociedad en los campos de la globalización agroalimentaria. *Áreas, Revista de Ciencias Sociales* (2) 22: 9-26.
- Quaranta, G. (2015). Hogares rurales y oferta laboral en mercados transitorios de trabajo agrícola migrante, provincia de Santiago del Estero, Argentina. En: Riella y Mascheroni (comp.) *Asalariados rurales en América Latina*, Montevideo, Montevideo, CLACSO: 127-146.
- Quaranta, G. y Fabio, F. (2011). Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina. *Región y Sociedad* (23) 51: 193-225.
- Riella, A. y Mascheroni, P. (2016) Intermediación laboral en los mercados de empleo rurales en Uruguay. *Eutopía* (9): 29-43)
- Sánchez, K. (2006) *Los capitanes de Tenextepango. Un estudio sobre intermediación cultural*. México, M. A. Porrúa, UAEM.
- Sánchez, K. (2016). Los intermediarios laborales tradicionales como *brokers* culturales. *Eutopía* (9): 13-27.
- Sánchez, K. y Saldaña, A. (coord.) (2009). *Buscando la vida. Productores y jornaleros migrantes en Morelos*, México, Plaza y Valdés Editores y Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Sánchez, K. y Saldaña, A. (2015). Vamos a Sonora. Ejército (agro)Industrial de Reserva en Puebla y Morelos para la uva de mesa. En: *Diversidad cultural, territorios en disputa y procesos de subordinación: reflexiones desde la Antropología*. México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos: 113-141.
- Sánchez, K., Saldaña A. y Lara (2018). ¿Dónde comienza la (in)sostenibilidad social de un enclave agrícola de producción de uva de mesa en Sonora, México? *AGER. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural* 24: 95-122.

- Sánchez-Gómez, M. J. y Lara, S. (coord.) (2015). *Los programas de trabajadores agrícolas temporales ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?* México, UNAM.
- Thompson, J. (1993). *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de comunicación de masas*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Villulla, J. M. (2012). Las formas del salario en la agricultura pampeana: su rol en el disciplinamiento, el aumento de la productividad y el abaratamiento de la fuerza de trabajo. *Mundo Agrario* 13 (25): 1-22.
- _____ (2016) Intermediación laboral en la agricultura pampeana en Argentina: trabajadores asalariados y contratistas. *Eutopía* (9): 63-79.
- Zolninki, C. (2016) Sistemas de intermediación laboral en una región agroexportadora del noroeste mexicano. *Eutopía* (9): 101-112.

Sánchez Saldaña, Kim (2019), Auge y expansión de los sistemas de intermediación laboral en la reestructuración de las cadenas agroalimentarias, *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 4 (8). Recuperado de <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25251635/hn76lbq2k>