

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Sede Argentina

Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios Sociales Agrarios :

"La organización del trabajo en la agricultura familiar. Los hogares con trabajadores familiares remunerados en la región pampeana: el caso del Partido de Junín"

Tesista: Melina Neiman

Director: Germán Quaranta

Buenos Aires, Agosto de 2008

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO 1	8
DEFINIENDO LA AGRICULTURA FAMILIAR.....	8
La discusión sobre el campesinado	8
Los debates sobre la dinámica de las familias agricultoras en la década de 1980	11
Conceptualizaciones acerca del agricultor familiar en Argentina.....	13
Los debates locales sobre el agricultor familiar desde la década del 90	16
Análisis antropológicos de las familias agrarias.....	18
CAPÍTULO 2	23
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	23
El problema de investigación	23
El diseño metodológico	24
El trabajo de campo en Junín.....	25
El proceso de análisis	27
CAPÍTULO 3	29
LAS EXPLOTACIONES CON TRABAJO FAMILIAR REMUNERADO EN LA REGIÓN PAMPEANA ARGENTINA.....	29
Magnitudes del empleo familiar remunerado en la región pampeana.....	31
Las ocupaciones de los trabajadores familiares remunerados	34
Formas de remuneración de los trabajadores familiares	38
CAPÍTULO 4	41
LOS TRABAJADORES FAMILIARES REMUNERADOS EN EL PARTIDO DE JUNÍN.....	41
La agricultura familiar en Junín	41
Diferentes situaciones en la relación entre padres e hijos remunerados.....	44
Formas de remuneración	48
Los hijos remunerados y las estrategias pluriactivas.....	52
CAPÍTULO 5	56
TOMA DE DECISIONES Y CONFLICTOS EN LA TRANSICIÓN ENTRE GENERACIONES	56
La herencia: los hijos remunerados y el tránsito entre generaciones	56

Trabajadores familiares remunerados y ciclos de vida de las familias.....	58
Trayectorias de hijos de productores remunerados en distintos tipos de unidades familiares	64
CAPÍTULO 6	68
LA FAMILIA RURAL MODERNA	68
Familia y empresa.....	70
Gestión y saberes diferenciados	72
Las mujeres de la casa	74
Distribución del poder en el hogar	75
CONCLUSIONES.....	79
LA AGRICULTURA FAMILIAR EN LA ACTUAL REGIÓN PAMPEANA.....	79
BIBLIOGRAFÍA	85
ANEXO 1 - MAPAS	92
Localización de la ciudad de Junín en la Provincia de Buenos Aires	92
Partido de Junín y alrededores.....	92
ANEXO 2	93
RESUMEN DE ENTREVISTAS REALIZADAS.....	93

INTRODUCCIÓN

El tema general de investigación de esta Tesis se refiere al proceso de expansión de la condición de remuneración entre los “trabajadores familiares” en las unidades familiares de producción agropecuaria de la región pampeana, de la Argentina. Su estudio es de particular interés para el análisis de los cambios sucedidos en los últimos años en la agricultura familiar pampeana que llevaron al incremento de situaciones de remuneración de los trabajadores familiares como también para estudiar las características de estos trabajadores en sus trayectorias laborales y familiares. Interesa ver cómo estas unidades, que son familia y empresa a la vez, han decidido en un momento determinado, asignar una remuneración a su trabajador familiar.

Un dato de relevancia para entender algunos cambios ocurridos en la organización del trabajo en estos establecimientos es el crecimiento para el año 2002 de la categoría de los trabajadores familiares “con remuneración”. En el total de ocupados de la actividad agropecuaria de la región pampeana, en los años '90 crece 10 puntos porcentuales la participación de los trabajadores familiares remunerados descendiendo, consecuentemente, la proporción de los no remunerados. Además, en un contexto de caída de la ocupación total en el sector, la categoría de familiares remunerados es la que menos ha disminuido por lo que crece su participación relativa en el empleo total.

Las unidades familiares de la región pampeana siguieron conservando la participación directa de la familia en las labores del campo y la responsabilidad de la administración de la explotación -tanto en la parte comercial-financiera como en la productiva- por parte del titular de la explotación. Sin embargo, se han producido cambios en lo que se refiere a la organización laboral y de las familias, al desarrollo de la gestión de la unidad empresaria y a las formas de inserción en los mercados por parte de estas unidades.

Tradicionalmente, la autoridad económica y social en las familias rurales descansaba en la generación de los padres, pero en las familias “modernas” los procesos de individualización en la transición generacional llevan a que hijos y padres puedan cuestionar estos roles “tradicionales” y por lo tanto, es posible suponer que la división del trabajo existente sea tema de negociación entre generaciones.

Este tránsito no se produce de una única forma y está condicionado por las características de la familia y de la unidad económica. Por otro lado, supone atravesar distintas etapas desde el momento en que se decide remunerar a un hijo hasta el

momento del relevo generacional o la herencia. Precisamente, uno de los objetivos de esta investigación es dar cuenta de las diferentes etapas por las que transita la relación entre padres e hijos remunerados aunque teniendo también en cuenta los roles y funciones que desempeñan los restantes miembros de la familia.

Para este análisis, se trabaja con material estadístico para la región pampeana de los Censos Nacionales Agropecuarios de 1988 y 2002 y con entrevistas a productores, hijos de productores remunerados y no remunerados y esposas de productores, realizadas en el partido de Junín, provincia de Buenos Aires.

El capítulo 1 aborda debates que se produjeron, a lo largo de la historia, acerca de las características de la agricultura familiar, incluyendo las discusiones sobre la tradicional figura del “campesino”, las enfocadas en la forma de organización laboral de las familias insertas en cadenas agroindustriales de alcance global y en contextos de menor integración a los mercados en que los agricultores familiares logran “acumular capital” y, finalmente, se presentan otro tipo de discusiones que observan las dinámicas propias de estas unidades en cuanto a las formas de interacción entre los miembros de la familia y a los procesos de individuación que atraviesan.

En este sentido, se empieza trabajando con el material bibliográfico existente sobre este tipo de unidades familiares para después procurar pensar qué cambios se produjeron sobre las concepciones más tradicionales de la agricultura familiar de la región pampeana, en base a la información censal disponible y a los testimonios de los distintos integrantes de las familias entrevistados en Junín.

El capítulo 2 presenta la estrategia metodológica desarrollada en la investigación para esta Tesis, incluyendo una presentación del problema de investigación y una descripción del diseño metodológico que combina procedimientos cuantitativos y cualitativos para la posterior elaboración de conceptos tendientes a comprender qué tipo de construcciones teóricas son útiles para definir a la agricultura familiar en la actual región pampeana.

El capítulo 3 muestra, a través del análisis de datos censales, las magnitudes de la condición de remuneración entre trabajados familiares de la región pampeana para 2002 y para 1988. También se da cuenta de las características que presentan estas unidades, de acuerdo a la información del Censo Nacional Agropecuario de 2002, en lo que se refiere a su distribución por provincias, las ocupaciones en que se desenvuelven los

trabajadores familiares y no familiares, el desarrollo de tareas de gestión de este tipo de unidades y, las diferentes formas de remuneración de los trabajadores familiares.

El capítulo 4 muestra las características de la agricultura familiar en el partido de Junín, para después analizar, a partir de las entrevistas realizadas a productores, hijos de productores remunerados y no remunerados y esposas de productores, cómo se presenta el fenómeno de la remuneración de los trabajadores familiares. De esta forma, se da cuenta de las distintas formas de remuneración existentes y su asociación con el momento del ciclo vital del trabajador familiar. También se analiza cómo se relacionan las distintas formas de remuneración con las estrategias pluriactivas para lograr mantener el campo indiviso y, a la vez, asegurarse que se produzca el relevo generacional.

El capítulo 5 pone de manifiesto que los distintos ciclos que atraviesan los hogares, con sus diferentes formas de remuneración a los hijos, no se producen sin conflictos. Se realiza un análisis acerca de la relación que guarda la estrategia de remuneración de trabajadores familiares con el traspaso generacional y las tensiones que pueden producirse, donde se generan etapas intermedias en que ambas generaciones comparten espacios de toma de decisiones. De esta forma, también se muestran las trayectorias que atraviesan este tipo de trabajadores de acuerdo a las características de los hogares.

El capítulo 6 presenta un análisis más general en el que se intenta describir a las “familias rurales modernas” que se estudian en la presente Tesis, que están atravesadas por vínculos familiares/afectivos y monetarios/laborales al mismo tiempo. En este capítulo se muestra en qué se diferencia este tipo de familias de la agricultura familiar más tradicional y qué elementos nuevos presentan. También se da cuenta de los juegos de poder que se producen hacia el interior de las familias/empresas agropecuarias, el lugar de las mujeres en la unidad y en la familia y las formas de adquisición de poder por parte de los hijos en sus trayectorias personales hasta que se produce, finalmente, el relevo generacional.

Por último, en las conclusiones, se vuelve a pensar qué es lo que define a estas unidades familiares que empezaron a remunerar a sus hijos trabajadores satisfaciendo necesidades y/o deseos de las unidades productivas, las familias y los mismos trabajadores familiares. Para ello se utilizó el concepto de “flexibilidad” para dar cuenta del tipo de estrategias y de vínculos que emergen en los distintos espacios y entre actores involucrados. La integración a los mercados hace que estos productores planteen opciones flexibles de ocupación de la fuerza de trabajo utilizándola, a veces, dentro del

predio y otras afuera, por ejemplo ofreciendo servicios de maquinaria o con empleos extra-prediales. También se encontraron comportamientos que se vinculan con el ofrecimiento de una remuneración para retener al trabajador familiar en la unidad o asegurar el traspaso generacional o la herencia.

CAPÍTULO 1

DEFINIENDO LA AGRICULTURA FAMILIAR

La definición del concepto de agricultura familiar ha generado intensos debates acerca de sus características, tanto en lo que se refiere a la organización interna de las familias como a la inserción y persistencia del sector en el sistema capitalista.

En este capítulo se abordan distintas discusiones que se produjeron, a lo largo de la historia, acerca de las características de este tipo de unidades familiares, a veces centradas en la tradicional figura del “campesino” y por su posibilidad de persistencia/resistencia en el capitalismo, otras veces enfocadas en la forma de organización laboral de las familias de los pequeños y medianos productores ya sea insertos en cadenas agroindustriales de alcance global (como en la actual región pampeana) o en contextos de menor integración a los mercados. Finalmente, se aborda otro tipo de discusiones que observan las dinámicas propias de estas unidades considerando las formas de interacción entre los miembros de la familia y a los procesos de individuación que atraviesan.

La discusión sobre el campesinado

Las primeras interpretaciones acerca de la figura del “agricultor familiar” se originan en la discusión europea de fines de siglo XIX y principios del XX centradas en el análisis de la expansión del capitalismo agrario y la consecuente desaparición o persistencia / resistencia del “campesino” y su familia.

Kautsky (1978) y Chayanov (1975) coinciden en que “los campesinos no son campesinos porque accidentalmente no vendan o no compren fuerza de trabajo ni por su particular utilización de los factores de producción sino porque no acumulan capital” (Archetti y Stolen, 1975, p.117). Sin embargo, Kautsky (1978) señala que la continuidad de las pequeñas explotaciones resulta posible gracias a la sobreexplotación de la fuerza de trabajo del grupo familiar y a la semi-proletarización en trabajos temporarios, mientras que el supuesto central de Chayanov (1975) es que la familia

campesina es una unidad de trabajo y consumo específica en la que la tierra, el trabajo y los medios de producción se combinan siguiendo el proceso natural del desarrollo de los ciclos familiares de expansión, fisión y reemplazo (Mascali, 1990)¹.

Kautsky (1978) en *La cuestión agraria*, resume el proceso de transformación de la economía campesina comunal que deviene en la conformación de los agricultores especializados en la producción de mercancías. Entiende que la penetración del capitalismo en el agro demuestra la superioridad técnica de la gran explotación y genera por ello la expulsión de los pequeños productores impulsando la proletarización y migración hacia las ciudades. La persistencia de los sectores campesinos estaría ligada a la capacidad de soportar peores condiciones de vida que el proletariado.

Para Chayanov (1975), la posibilidad de existencia de los sectores campesinos descansa sobre una racionalidad económica específica de estas unidades, basada en el equilibrio entre necesidades de consumo y el grado de autoexplotación de la fuerza de trabajo familiar para satisfacerlas. La principal variable para comprender la interacción entre ciclo productivo y reproductivo pasa a ser el ciclo familiar y de allí surge la teoría de la diferenciación demográfica. Las relaciones internas de la familia son vistas como relaciones laborales, donde el trabajo familiar se opone al asalariado. Así, el ciclo demográfico del grupo familiar afecta la forma en que cada unidad se vincula a los mercados de tierra y trabajo, sin retribución independiente de los factores de producción.

En cuanto a la gestión de los ingresos monetarios de los miembros de estas unidades, Kautsky (1978) describe que “en la agricultura, la administración del hogar y el trabajo de hacienda están íntimamente vinculados y, en consecuencia, aquellas fuerzas de trabajo que ofrecen menor resistencia, los niños, siempre se hallan a disposición” (Kautsky, 1978, p.124) para hacer de la pequeña explotación una unidad sustentable y argumenta; “*no conozco un caso en que un padre pague un salario al hijo o a la hija. Dan a los hijos dos chelines para el tabaco*” (Kautsky, 1978, p. 127). Chayanov (1975), por otro lado, también explica que se trata de “una unidad económica familiar en la cual la familia, como resultado de un trabajo de un año recibe una remuneración de trabajo y mide sus esfuerzos con los resultados materiales obtenidos” (Chayanov, 1975, pp. 25-45).

¹ Este trabajo está apoyado en un análisis anterior realizado por Fortes (1958)

Por otro lado, Weber (1972) se ocupa de trazar la distinción entre un tipo social característico de Europa, el campesino devenido en pequeño agricultor, respecto del agricultor en América, tomando como ejemplo al granjero norteamericano de quien dice que es un hombre de negocios cuya actividad se orienta por una lógica económica individualista. Sostiene que la unidad familiar (europea) funciona subordinada a las necesidades de subsistencia del grupo doméstico mientras que en la unidad productiva (americana) el objetivo es buscar la mayor productividad de la fuerza de trabajo para obtener el máximo de ganancia posible. De esta forma, el campesino europeo puede transformarse en pequeño agricultor independiente aumentando la intensidad de trabajo del grupo familiar pero no la intensidad del capital, convirtiéndose así en un trabajador propietario de los medios de producción cuya independencia se basa en la elevada intensidad y calidad del trabajo. Esto hace a la superioridad económica, aunque no técnica, con respecto a la agricultura de gran escala, superioridad que se daría solo bajo ciertas condiciones, como la cercanía a las ciudades y la elevación de los precios de los productos agrícolas.

Lenin (1981), por su parte, preocupado por la inserción del agro en el capitalismo, señala que el agro está sujeto a las contradicciones propias de toda economía mercantil: la competencia, la lucha por la independencia económica, la expansión de la superficie trabajada a través de la compra o el arriendo, la concentración de la producción y, fundamentalmente, la proletarianización de amplios sectores del campesinado. Estas contradicciones impulsan el proceso de diferenciación social, cuya expresión es la descampesinización, generando nuevos tipos de población en el campo insertos en la economía mercantil y la producción capitalista. El proceso de diferenciación merma los sectores de campesinos medios creando dos nuevos tipos de población rural: la burguesía rural, compuesta por propietarios independientes y dueños de empresas industriales y comerciales, y el proletariado rural (braceros, jornaleros, y peones) compuesto, mayoritariamente, por campesinos empobrecidos. Los sectores de campesinos medios estarían en una situación inestable ya que muchas veces ven amenazado su sostenimiento y, por ello, pueden contraer deudas o precisan buscar empleos complementarios. De este modo, Lenin (1981) concluye que el resultado de las transformaciones capitalistas es la constante expulsión de los sectores medios y el crecimiento de los extremos.

Los debates sobre la dinámica de las familias agricultoras en la década de 1980

Tanto Shanin como Galeski parten de Chayanov en el énfasis puesto en el carácter familiar de la agricultura campesina y en las circunstancias por las cuales los miembros del hogar producen los alimentos que ellos mismos necesitan para consumir. Esto, sin embargo, no implica necesariamente que la unidad de producción coincida con la de consumo sino, más bien, que el punto de partida debe ser entender a la familia campesina como una familia que toma sus propias decisiones de producción tanto para el consumo familiar como para la producción para el mercado.

Galeski (1977) piensa a la familia como un *workteam*, esto es un grupo internamente diferenciado y jerarquizado en el trabajo y enfatiza una dimensión fundamental: la subordinación del individuo frente al todo representado por la familia. Este grupo atraviesa distintas fases o ciclos a los que denomina “pequeña dinámica” con una primera etapa del matrimonio sin hijos, luego de la pareja con niños pequeños y, una tercera cuando los hijos alcanzan cierta independencia. Por otro lado, le adjudica a la familia tanto funciones económicas como culturales ya que además de asegurar la subsistencia económica de los miembros, “la familia suministra el sustento moral y emocional de sus miembros” (Galeski, 1977, p. 108)

En sus estudios sobre las comunidades campesinas en Rusia, Shanin (1983) sostenía que “una unidad doméstica campesina estaba compuesta, en la mayoría de los casos, por familiares consanguíneos de dos o tres generaciones. Sin embargo, la condición básica para convertirse en miembro de la misma no era el vínculo de sangre, sino la participación total en la vida de ésta, o, en expresión de los campesinos, “comer del mismo puchero”” (Shanin, 1983, p. 55).

Asimismo, se encuentra la perspectiva de los antropólogos económicos que definen la economía campesina en términos de intercambio limitado. Toman como punto de partida la existencia de un dualismo fundamental entre economías mercantiles y no mercantiles donde la economía campesina representa una forma intermedia. De acuerdo a esta perspectiva, el hogar campesino estaría orientado por ocupaciones que requieren niveles bajos de especialización y donde las tareas pueden especializarse al vincularse con el mercado.

Wolf (1978) es uno de los pocos autores que discutió la categoría de campesino de una forma “transcultural” y sistemática. Para él, los campesinos más modernos se distinguen de los campesinos primitivos porque la reciprocidad cede su lugar a las relaciones mercantiles. Si bien es cierto que buena parte de los negocios de los campesinos pasan por el mercado no es menos cierto que la reciprocidad es un componente central de su ética. Wolf privilegia el análisis de las relaciones sociales externas, las que vinculan al campesinado con otras capas sociales. Así, “el eterno problema del campesino consiste en contrabalancear las exigencias del mundo exterior en relación a las necesidades de sus familiares” (Wortmann, 1995, p.47).

Por otro lado, Tepicht (1984), para analizar los cambios al interior de la economía campesina, apunta al hecho de que la familia se encuentra en el interior de una cápsula con dos caras: el colectivismo interno y el fuerte “individualismo externo”. Este encapsulamiento lo atribuye a la expansión de la economía de mercado que restringe cada vez más el patrimonio familiar en cuyo proceso se acentúa la subordinación del destino personal de cada uno a los intereses de la empresa familiar –en el plano de la economía, el prestigio, etc.

También se encuentran los textos de Mann y Dickinson (1978) quienes, desde una perspectiva marxista, explican que la persistencia de las unidades familiares en el capitalismo no se debe ni a la capacidad de autoexplotación del trabajo familiar ni tampoco a la aplicación de la tecnología *per se*, sino que “esta anomalía se explica por la lógica y por la naturaleza del propio capitalismo” (Mann y Dickinson, 1978 en Schneider, 2007). Ellos explican que en la agricultura no existe una identidad entre tiempo de producción y tiempo de trabajo debido a que en cada proceso de producción hay un período productivo sin utilización del trabajo humano. Esta dificultad de establecer límites entre el tiempo de trabajo y el de producción es lo que limita la apropiación del valor-trabajo, que solamente es generada cuando el trabajo vivo “entra en actividad” ya que la obtención del lucro está trabada por los tiempos de la naturaleza. Además, por otro lado, existe la dificultad de la transformación de lo producido en “mercancía” una vez que entra al circuito comercial.

Mann y Dickinson (1978) entienden que estas características de la actividad agrícola la tornan un emprendimiento de alto riesgo para el capital y, por estas razones, persisten las unidades familiares. “La persistencia de las formas familiares y “no capitalistas” de producción en la agricultura no se explican por su dependencia a formas más complejas

de explotación sino por lo incapacidad del propio capitalismo para superar los límites naturales de la producción agrícola” (Mann, 1990, p.33).

Otro modelo de análisis de las unidades familiares con gran reconocimiento es el de los autores ingleses Errington y Gasson (1994), quienes entienden que para comprender la producción moderna se torna cada vez más indispensable entender los mecanismos comerciales y administrativos de las propiedades de cara a los complejos agroindustriales (Schneider, 2007). Ellos encuentran central la combinación de propiedad comercial, control administrativo y fuerza de trabajo familiar para caracterizar este tipo de unidades. “El concepto de unidad familiar mercantil es mucho más amplio que el de unidad familiar de trabajo ya que, en esta nueva definición, la familia pasa a ser vista como una importante fuente de capital y de capacidad administrativa, así como es de trabajo” (Errington y Gasson, 1994, p. 296). De esta forma, no se presenta como crucial la ausencia de trabajo asalariado para definir a la unidad familiar sino el hecho de que buena parte de las relaciones de trabajo son también relaciones familiares. Así, la recurrencia al trabajo asalariado y otros fenómenos, como la pluriactividad, empiezan a depender de los ciclos familiares y lo definitorio de este tipo de unidades pasa a ser su comportamiento frente a distintas situaciones cotidianas, así como las decisiones tomadas en estrategias de largo plazo, que son diferentes a las de las explotaciones no familiares, ya que su objetivo primordial es siempre la reproducción de la familia (Schneider, 2007).

Conceptualizaciones acerca del agricultor familiar en Argentina

Las primeras discusiones locales acerca de los sectores agropecuarios pequeños y medianos, con sus diferencias internas en las interpretaciones, tomaron como punto de partida que el límite de la economía campesina depende de la apropiación sistemática del excedente producido internamente (Archetti y Stölen, 1978) y que, si los ingresos agrícolas permiten el mantenimiento y la reproducción del grupo doméstico no habrá diversificación ni proletarización (Wolf, 1978).

Desde los años '70 en Argentina se ha desarrollado una extensa discusión acerca de la especificidad del agricultor familiar pampeano que, si bien tiene una forma de

organización familiar también tiene mayor relación con los mercados y, en ciertas etapas, acumula capital.

Archetti (1978) señala que bajo condiciones de producción capitalista el término campesino adquiere un sentido meramente descriptivo cuyo único elemento invariable es el empleo de mano de obra familiar. Aún conservando esta peculiaridad, al estar insertas en una economía nacional de tipo capitalista las unidades familiares siguen el “movimiento de la acumulación de dinero” y por lo tanto puede ser clasificadas “bajo las leyes del desarrollo y de la acumulación capitalista”. Más importante aún, señala que “esto sucederá aunque se pueda aseverar, de una manera general, que la producción de una explotación familiar, aún bajo un modo capitalista de desarrollo, está orientada hacia la realización de las necesidades de la familia.” (Archetti, 1978, p. 17)

A partir de este análisis, Archetti y Stolen (1975) proponen llamar *farmer* al tipo de productor “que combina trabajo doméstico y trabajo asalariado y que acumula capital, lo que permite, en un lapso significativo, ampliar el proceso productivo aumentando la productividad del trabajo.” (Archetti y Stolen, 1975, p.149). El trabajo asalariado aparece en forma directa al contratar trabajadores o en forma indirecta, contenido en la maquinaria comprada.

Por otro lado, Bartolomé (1975) pensando en los agricultores familiares de la provincia de Misiones ha señalado la dificultad para encontrar una definición precisa de la explotación agrícola familiar. Destaca la afinidad con el concepto anglosajón de *family farm* cuyas principales características son la presencia del grupo doméstico del productor como principal fuente de mano de obra y la orientación comercial de las actividades. Bartolomé (1975) atribuye el concepto de *family farm* a la empresa agrícola orientada comercialmente y en la que el grupo doméstico del productor constituye la principal fuente de mano de obra y, la orientación esencialmente mercantil de la explotación agrícola familiar permite trazar con cierta precisión una primera distinción entre ésta y la forma campesina más arcaica. De esta manera, la figura del *farmer*, límite superior de estas situaciones, permite acercarse y delimitar el problema que se intenta plantear, ubicando a estas unidades en una posición ambigua entre el campesinado y el moderno agricultor independiente. El *farmer* adquiere sus factores de producción en el mercado y se orienta por la búsqueda de ganancia. Dejando de lado el problema de las múltiples situaciones intermedias, de lo que se trata es, en primer lugar, de explorar más intensamente las formas de acceso a los factores de producción que hacen participar a

estos productores de esa particular “confusión entre economía doméstica y economía de empresa” y, en segundo turno, las estrategias para la obtención de ganancia y el tipo de vínculo mercantil que ellas establecen para finalmente comprender los avances y retrocesos del proceso de acumulación y las particularidades que asume en este tipo de unidades (Bartolomé, 1975).

Vessuri (1974), en su trabajo acerca de explotaciones familiares en la provincia de Tucumán, explica que “son claramente diferenciables explotaciones que poseen los rasgos típicos de una empresa capitalista en expansión y explotaciones con rasgos de una economía doméstica. Pero entre los dos extremos hay una gran variedad de tipos de explotación. La naturaleza de la interacción diferencial de estos dos rasgos extremos y de sus proporciones relativas aparecen como determinantes del carácter social general” (Vessuri, 1974, p. 229).

Con respecto a la mano de obra de la explotación, Vessuri (1974) sostiene que puede haber una combinación entre el trabajo familiar (especialmente, hijos del productor) y asalariados, donde los primeros se desempeñan como mano de obra permanente y los segundos como temporarios. Los hijos del productor se desarrollan al mismo tiempo como herederos y trabajadores de la explotación: “como herederos son copropietarios, pero deben aportar su trabajo para garantizar el funcionamiento de la explotación” (Vessuri, 1974, p. 233).

Continuando con esta discusión, los aportes teóricos de Murmis (1991), se ven reflejados en una tipología de pequeñas unidades. Parte de un esfuerzo por observar las transformaciones hacia arriba y hacia abajo con el fin de analizar las posibilidades y características que asume este tipo social al atravesar procesos de emergencia, persistencia, transformación, descomposición y eliminación y, toma nota de los fenómenos que evidencian procesos que convierten en más compleja la relación entre el grupo doméstico y la unidad. La mencionada tipología de pequeños productores agrarios ha sido construida mediante la consideración de las relaciones de producción y la forma en que vinculan el factor trabajo y el factor tierra en las unidades familiares. Sostiene que los elementos claves a considerar resultan ser: a- la presencia y preeminencia de trabajo familiar; b- la proporción de trabajo muerto (capital constante) incorporada; y c- la escala de reproducción familiar o la venta de trabajo fuera del predio pero manteniendo la preeminencia del trabajo familiar. Uno de los señalamientos más importantes de este trabajo en relación a esta Tesis es que “en todas las unidades

con elementos campesinos, aun cuando estos rasgos no sean predominantes, se mantienen limitaciones que se expresan en su forma de utilizar fundamentalmente el trabajo, pero también la tierra y el capital” (Murmis, 1991, p.103).

Los debates locales sobre el agricultor familiar desde la década del 90

A principios de los años noventa se encuentran trabajos que, partiendo de la discusión de los años 70 y 80, vuelven a analizar y a conceptualizar la características de las explotaciones familiares de la región pampeana.

Tort, Bearzotti y Neiman (1991) sostienen que la “farmerización” característica de la región pampeana se asienta en una estructura productiva exclusivamente comercial y en inversiones importantes de capital (a las que no todas las explotaciones tienen acceso) que llevan a menores requerimientos laborales. “La función del trabajo aportado por el productor y su familia -aporte que aparece en principio, como resultado del tamaño y composición de la misma- ha probado ser fundamental en la explicación de la lógica y tendencias de la agricultura familiar. En primer lugar, permitiendo el control del proceso de trabajo cuyas instancias fundamentales se organizan siguiendo las líneas de parentesco del grupo doméstico (...) Y, además, la relación familia/trabajo se inscribe de distinta manera, dependiendo de las circunstancias, en la marcha de la actividad económica de la explotación” (Tort, Bearzotti y Neiman, 1991, p.568).

Forni y Tort (1984) también hablan de la “farmerización” de una parte del conjunto de productores chacareros ya que afirman que “a través de la consolidación de la propiedad y la mecanización sustitutiva de mano de obra, están dadas finalmente las condiciones para la desaparición de los chacareros y la consolidación de la “farmerización”. La diferencia en la historia rural pampeana entre ambos reside básicamente en la mayor productividad de la mano de obra (vía mecanización) que, si bien siguió siendo familiar, disminuye sustancialmente en cantidad” (Forni y Tort, 1984, p.15)

De esta manera, se inicia la discusión en torno a lo definitorio del carácter familiar de una explotación agropecuaria pampeana con rasgos crecientes y definitorios de atravesar procesos de capitalización. En la bibliografía local, autores como Mascali (1992), Cloquell (2001), Craviotti (2002), Balsa (2002), Neiman, Bardomás y Quaranta (2003) y Tort y Román (2005) entre otros, parten de estos primeros trabajos para

definir las características de este tipo de unidades, basándose en el porcentaje mayoritario de familiares en la composición de la mano de obra para delimitar el carácter familiar de la explotación y en la ausencia (o menor presencia) de trabajadores asalariados, así como también en el grado de autonomía que tienen para tomar decisiones productivas y de consumo.

En términos generales, se puede encontrar que Mascali (1992), Balsa (2002) y Neiman, Bardomás y Quaranta (2003) hacen un mayor hincapié en el origen de la mano de obra utilizada en este tipo de unidades para considerarla como familiar aunque presentando ciertas diferencias: Mascali (1992) se ocupa de separar las explotaciones familiares de las empresariales señalando que estas últimas emplean mano de obra exclusivamente asalariada mientras que las primeras utilizan mano de obra familiar; Balsa (2002) identifica a las formas de organización familiar cuando no se contrata trabajadores asalariados o cuando la proporción de trabajadores familiares es mayor al 90% y reserva la categoría de “familiares con asalariados” cuando esa proporción se encuentra entre el 50% y el 90% y, Neiman, Bardomás y Quaranta (2003) llaman la atención sobre la existencia de un productor con características tradicionalmente consideradas familiares incluso en aquellas unidades pampeanas que contratan hasta un trabajador asalariado permanente.

Por su parte, Craviotti (2002) y Tort y Román (2005) enfatizan en la necesidad de que los miembros del hogar sean los responsables tanto de la gestión de la explotación como de las tareas de campo. Craviotti (2002) entiende por productores familiares a aquellos que “además de las tareas de gestión realizan tareas físicas en sus predios, relevantes para el funcionamiento del proceso productivo”; Tort y Román (2005) utilizan los dos criterios siguientes para distinguir una explotación familiar de una empresaria: a) la participación directa del titular y su familia en las labores del campo, aunque se contraten trabajadores permanentes y/o eventuales; y b) la responsabilidad directa del titular en la administración de la explotación, tanto en la parte comercial-financiera como en la laboral productiva, sin que exista, por lo tanto, un administrador contratado.

En estas unidades familiares de la región pampeana se puede sostener que, si bien la mano de obra es fundamentalmente familiar, ésta se combina con el trabajo de asalariados transitorios, permanentes y/o contratación de servicios dependiendo del tamaño de la explotación relativizando la importancia del trabajo familiar (Giarraca, Gras y Barbetta, 2005) aunque el productor y su familia son quienes se encargan de

tomar las decisiones en lo que tiene que ver con la organización productiva y laboral de la explotación. A esto se le suma, en muchos casos, la difusión del contratismo de servicios que hace “que el propietario deje de ser un “productor”, al menos en un sentido de asumir el riesgo empresarial y captar una ganancia por ser inversor en insumos” (Balsa, 2006, p. 200).

La modernización tecnológica y de organización de la producción de la década del 90, caracterizada por la aparición de las variedades transgénicas de granos asociada a la siembra directa, puede verse como un límite impuesto -externamente- a la autonomía con la que el productor familiar toma sus decisiones productivas y laborales. Aumentan desde fuera las exigencias para garantizar la producción y reproducción de la unidad a la vez que se obliga a las explotaciones familiares a generar nuevas estrategias en la organización laboral/familiar para poder permanecer en la actividad y adaptarse a las nuevas condiciones. La organización de las grandes cadenas agroalimentarias dominadas por las grandes empresas que manejan la mayor parte de las condiciones de mercado restringe, según Cloquell (2005) “la emergencia de actividades alternativas de las explotaciones familiares más chicas, enfrentándolas a la adopción de tecnologías de última generación, con alto requerimiento de capital, limitando al mismo tiempo estrategias diversificadas basadas en la flexibilidad que tradicionalmente proveía el trabajo familiar, permitiendo actividades que aportaban financiación para la realización de otras”.

De esta forma, la organización laboral familiar que caracteriza a la agricultura regional pampeana se sustenta no solamente en el trabajo del productor y su grado autonomía en la toma de decisiones, sino que también en las diversas maneras de aporte de los demás miembros de la familia vinculados a la explotación. Las unidades familiares toman ventajas de las contribuciones potenciales de todos los miembros de la familia explorando nuevos comportamientos y valores que pueden llegar a modificar algunas de sus características tradicionales. Estas tareas que realizan los trabajadores familiares son, tradicionalmente, consideradas no remuneradas, donde el grupo familiar se beneficia colectivamente de los ingresos obtenidos.

Análisis antropológicos de las familias agrarias

En cierta literatura antropológica, el término más general de campesino o colono designa a habitantes de la zona rural dedicados al trabajo agrícola aunque no sea esta su única ocupación. “Los colonos se identifican por oposición a los asalariados como patrones de si mismos, libres, ejerciendo una ardua actividad con dedicación y produciendo para alimentar a la humanidad” (Seyferth,1992, p. 80)

Desde este tipo de análisis se apunta a dar cuenta de la dinámica de los sectores “campesinos” o de producción familiar, en los que se considera fundamental comprender la presencia de ciertos elementos y mecanismos que intervienen en las relaciones sociales capitalistas en la agricultura (Hocsman, 2003).

El trabajo de Seyferth (1992), por ejemplo, pone énfasis en los aspectos morales y culturales de las familias para entender las dinámicas internas que hacen que estos pequeños agricultores persistan/resistan en su tierra bajo la identidad de “colonos”.

Seyferth (1992) describe que el colono que ella estudia en comunidades rurales de Santa Catarina, en el sur de Brasil, se caracteriza por asegurar su condición de colono fuerte manteniendo la propiedad indivisa y que la proletarización de los hijos es un primer paso para evitar el parcelamiento de la colonia y la pérdida de la condición de colono. Analiza las características sobre las que se asienta la identidad de “colono” y qué dinámicas se dan al interior del hogar para conservar dicha identidad. Algunas de estas características son la propiedad de la tierra, el pionerismo de sus antepasados, el policutivo y el trabajo de todos los miembros de la familia. Mantener la propiedad indivisa es uno de los objetivos primordiales para lo cual muchas veces los hijos que no van a heredar la tierra se proletarizan tempranamente en fábricas de la ciudad aunque sigan viviendo en la explotación hasta su casamiento, mientras que quienes sí la heredan deben casarse con alguna mujer de la “comunidad” para conservar su identidad de colono (Seyferth, 1992).

Wortmann (1995) también hace un análisis de los patrones de herencia y organización familiar destinados a garantizar la integridad del patrimonio bajo un sólo nombre. Ella encuentra que existe un patrón de ultimogenitura y virilinealidad para elegir el hijo heredero, que es preparado para ocupar ese lugar desde pequeño. De esta forma, se busca casar a los hijos mayores más tempranamente, así como también lograr que acumulen una cierta cantidad de recursos para poder migrar a la ciudad; mientras que se espera que los hijos menores encuentren su pareja en la misma colonia ya que se quedarán trabajando en la parcela. A diferencia de Seyferth, Wortmann (1995) explica

que los hijos se encuentran más proclives a querer abandonar la explotación y que, muchas veces, se inicia tempranamente el proceso de sucesión para retener al hijo menor en el campo.

Wortmann (1995) también se focaliza en el papel del trabajo de la mujer en estas unidades mostrando que éste, de tiempo parcial, es considerado como una ayuda o un trabajo no productivo siguiendo la misma oposición ideológica que existe entre el trabajo en el predio y el trabajo en la casa, despreciando así el valor reproductivo que tienen las actividades desarrolladas por mujeres (Wortmann, 1995, p. 35).

Schiavoni (1995) en un estudio sobre “colonos” de la Colonia Río Victoria, en Misiones, también se detiene en las dinámicas que se producen al interior de las familias y observa cómo ciertos aspectos culturales influyen sobre la organización familiar. Ella encuentra que, entre familias que están en una misma situación socioeconómica, existen distintos patrones de conducta y formas de tomar las decisiones, según su origen o nacionalidad. Una de las conclusiones de su investigación es que si bien la sobreexplotación del trabajo familiar (centrado en la figura del padre) y la preservación a ultranza de la autonomía doméstica constituyen rasgos típicos de la conducta económica del “colono misionero”, también se puede observar que “entre los paraguayos, es el jefe quien se asalariza y por esta razón descuida el cultivo de su propia finca, mientras que los brasileros venden la fuerza de trabajo de sus hijos pero retienen la del jefe” (Schiavoni, 1993, p.40) dando cuenta de cómo factores culturales influyen en las formas de organización de las familias.

Desde estas lecturas se incorpora el tema de la herencia como una forma de “recompensar” a los hijos que se quedan trabajando en el campo. Wortmann (1995) explica que a veces es necesario retener al sucesor adelantando los tiempos de la herencia, mostrando cómo procesos de individuación ponen en tensión el “colectivismo interno” de la familia campesina.

Por otro lado, en el texto clásico *La morada de la vida*, Beatriz Heredia define a la unidad familiar como una unidad de producción y consumo en la que “la inserción de cada miembro en uno u otro ámbito varía tanto por el sexo al que pertenece como por el ciclo de vida de cada uno de los individuos” (Heredia, 2003, p.65) viéndose expresado en la ocupación de distintas actividades, según su lugar en la oposición casa-*roçado*.

En estos casos estudiados, ella cuenta que, al crecer, los hijos reciben una parcela de tierra (*roçadinho*) para trabajarla de manera individual y satisfacer sus propios gastos. Este tipo de arreglos da cuenta de la existencia de una forma de remuneración en una situación anterior al momento de la herencia o al relevo generacional en la que el padre, en tanto jefe de familia, sigue manteniendo su lugar de autoridad y responsabilidad por la reproducción de la unidad.

Se puede observar que las explotaciones estudiadas en este trabajo, son unidades empresarias así como también unidades familiares que actúan fuertemente vinculadas a los mercados pero, también, respondiendo a criterios “afectivos” y a ciclos familiares, donde se valoran los deseos de padres e hijos, la división laboral entre géneros, la educación de los hijos y la necesidad de persistencia de la unidad (empresaria y familiar), particularmente en el momento del relevo generacional.

Estos productores familiares pampeanos forman parte de cadenas agroalimentarias de escala mundial, donde se ubican como proveedores de materias primas. En estas cadenas, las explotaciones familiares debieron adaptarse a las innovaciones tecnológicas y a los cambios en las formas de producción que vinieron imponiéndose, modificando las formas tradicionales de producción y estandarizando tanto la organización de los ciclos productivos como la cantidad y calidad de los bienes que se producen.

De esta forma, si bien se puso cada vez más en cuestión la figura tradicional del agricultor familiar como aquel que dispone libremente de su producción teniendo asegurada la alimentación básica suya, de su familia y la reproducción de la unidad económica, muchas de estas explotaciones permanecieron en la actividad conservando su autonomía de gestión ya que los titulares de las explotaciones siguen haciéndose cargo de la organización y distribución de tareas del ciclo productivo.

Así, en el particular desenvolvimiento del agricultor familiar pampeano al interior de los encadenamientos productivos, éste se reubica de una manera no lineal ya que hay rupturas y continuidades que siguen teniendo relación con tradiciones y deseos de conservar el campo, más allá de las adaptaciones al modelo productivo que caracteriza el mundo rural actual y donde, por ejemplo, se hizo más común la remuneración del trabajador familiar renovando, en cierta forma, la relación de trabajo entre padres e hijos.

Empezar a analizar la dinámica que tienen este tipo de unidades y los cambios que atraviesan, asociados tanto a procesos económicos, sociales y culturales más generales, como a negociaciones internas a los hogares entre géneros y generaciones, implica integrar miradas relacionadas con el análisis del sector de los agricultores familiares en el actual contexto de globalización de la producción, con otras perspectivas centradas en el hogar con sus ciclos, estrategias familiares y procesos de individuación de los miembros de la familia.

Es importante destacar que, si bien las incorporaciones tecnológicas y organizativas y las exigencias externas llevaron a un proceso de “cientificación” del proceso de producción (Van der Ploeg, 1992), los cambios en la organización laboral al interior de las unidades productivas no se produjeron en forma unilineal. Estos productores también desarrollan respuestas innovadoras (entre las que se inserta la remuneración a trabajadores familiares) frente a las formas de producción estandarizadas que se importan desde los países desarrollados, asociadas a características culturales y tradiciones sociales.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El problema de investigación

El problema de esta investigación se refiere a los cambios sucedidos en los últimos años en la condición de “trabajador familiar” de unidades familiares de producción agropecuaria de la región pampeana, con especial énfasis en el incremento de situaciones de remuneración a trabajadores familiares y las características de las unidades que han tomado esta decisión.

Tradicionalmente, se consideró que los trabajadores familiares (mayoritariamente, los hijos de los productores) mantienen una posición subordinada en la toma de decisiones de acuerdo a su lugar en el hogar (género y generación) y no reciben una remuneración fija por su trabajo aun cuando pueden tener una ocupación permanente en la unidad. Sin embargo, en el último Censo Nacional Agropecuario del año 2002 se hace mayoritario el número de trabajadores familiares remunerados con respecto a las no remunerados para toda la región pampeana.

En esta investigación se analizarán tanto los procesos internos a las estructuras familiares con los cuales puede estar relacionado dicho crecimiento como las estrategias derivadas de la inserción de las unidades productivas en los mercados.

El objetivo de la investigación radica en conocer y comprender los procesos de cambio en la organización laboral interna de las unidades familiares agropecuarias de la región pampeana -entre los cuales se cuenta centralmente el crecimiento de las situaciones de remuneración del trabajo familiar-, tendientes a responder a necesidades de las familias, sus miembros individuales, como asimismo, para lograr una mejor inserción en los mercados. Entre los principales interrogantes que orientan esta investigación se cuentan los propósitos o estrategias familiares a los cuáles esos cambios están vinculados, las modificaciones en la asignación de roles y funciones de los distintos integrantes de las familias, las diferentes formas de remuneración existentes, la manera en qué se produce la combinación entre actividades prediales y extra-prediales (pluriactividad), y la influencia sobre esos procesos de los cambios globales así como de las necesidades más específicas de las unidades y/o de los miembros de los hogares involucrados.

En las unidades familiares, el trabajo doméstico y el trabajo para la producción económica no siempre pueden ser funcionalmente divididos, forman parte del trabajo del hogar en general. Las relaciones de producción no solo se corresponden con contratos laborales y relaciones monetarizadas, sino que se basan en lazos de afectividad, deuda y lealtad, aunque se trate de empresas capitalizadas insertas en circuitos mercantiles. De esta manera, se vuelve necesario entender la remuneración del trabajo familiar tanto en función de los ciclos vitales familiares como de las respuestas innovadoras vinculadas a lograr una mejor inserción en los mercados.

El diseño metodológico

Para el análisis de esta problemática, se recurre a un diseño metodológico que combina procedimientos cuantitativos y cualitativos, enfatizando la presencia de estos últimos, y que tiene por objetivo la construcción de teoría de diferente alcance y nivel, para interpretar y explicar la vida y la organización social (Neiman y Quaranta, 2006). La modalidad de combinación de métodos cuantitativos y cualitativos más difundida es la triangulación, basada en el uso de más de un forma de análisis de datos para la comprensión de un único conjunto de objetos o problemas (Denzin, 1978). En el diseño metodológico de esta Tesis el método cualitativo es el dominante y la información cuantitativa no interfiere con la naturaleza inductiva propia de los métodos cualitativos. De esta manera, el trabajo de investigación se dividió en dos etapas. La primera consta de una aproximación cuantitativa mediante el análisis de datos provenientes de los Censos Nacionales Agropecuarios de 1988 y 2002, que permite caracterizar a los establecimientos implicados de toda la región pampeana en función de la presencia de trabajadores familiares remunerados, su distribución según provincias de la región, actividades productivas, ocupación de los trabajadores familiares y no familiares, desarrollo de gestión y forma de remuneración de los trabajadores familiares. Esta etapa de análisis estadístico permite realizar un estudio acerca de los cambios sucedidos en el contexto estudiado para posibilitar la formulación de conceptos y la definición de regularidades relevantes.

Se decidió trabajar con datos del Censo Nacional Agropecuario de 2002², que registra la remuneración de los trabajadores familiares en distintas modalidades (“monto fijo en dinero”, “monto fijo más porcentaje de la producción” y “otras formas de remuneración”).

En la segunda etapa, más extensa que la primera, el abordaje es de tipo cualitativo con el objetivo de comprender las estrategias de los involucrados y el sentido que confieren los actores a las acciones que dieron lugar a regularidades encontradas en la primer fase de la investigación. Se realiza un estudio comparativo de los comportamientos de los actores dentro de un contexto determinado, planteando tipologías útiles para interpretar la diversidad y la semejanza de las conductas observadas (Gallart, 1992).

El criterio para la selección de la muestra es de tipo intencional, escogiendo entre los hogares que hayan tomado la decisión de remunerar a los trabajadores familiares, un conjunto de unidades que den cuenta de la diversidad existente entre formas de organización laboral, tipos de producción, tamaño de la explotación y etapa del ciclo familiar en que se decidió remunerar al trabajo familiar. A través de entrevistas en profundidad, se busca comprender nuevos fenómenos organizacionales mediante un método comparativo que va enfrentando casos similares entre sí, pero que se diferencian en algunas características cruciales, tratando de formular interpretaciones que confluyan en la elaboración de conceptos.

En este tipo de investigaciones de carácter cualitativo si bien se tienen hipótesis acerca de lo que se espera encontrar o se intenta buscar, con anterioridad al trabajo de campo, no se tiene exacta noción acerca de los conceptos que finalmente van a explicar o a ayudar a comprender ciertos comportamientos o regularidades encontradas. Estas regularidades que se buscan comprender han surgido, en este trabajo, del análisis de datos censales y de la lectura bibliográfica realizados antes de comenzar la fase de entrevistas a los actores involucrados.

El trabajo de campo en Junín

Para realizar esta segunda etapa de trabajo de campo se hicieron entrevistas a productores familiares, hijos de productores familiares (remunerados y no remunerados)

² No se trabaja con el Censo de Población de 2001 debido a que no registra el incremento de trabajadores familiares remunerados dado que se pregunta si se “recibe sueldo” y no se indaga acerca de otras formas de remuneración

y esposas de productores del partido de Junín³, con el objetivo de comprender los procesos que atraviesan este tipo de unidades a partir del testimonio de los distintos actores involucrados. El partido de Junín está ubicado en la región pampeana, en el noroeste de la provincia de Buenos Aires⁴ y presenta características claves para la actividad cerealera y oleaginosa.

La etapa de investigación desarrollada en el partido de Junín se trata de un estudio de caso elaborado sobre la base de la realización de entrevistas a los distintos miembros de las familias. “El caso de estudio no representa una muestra, y el objetivo del investigador es expandir y generalizar teoría (generalización analítica) y no enumerar frecuencias (generalización estadística)” (Yin, 1984, p. 21) (traducción propia).

En una primera visita al partido de Junín se realizaron 10 entrevistas en profundidad con el objetivo de desarrollar descripciones y explicaciones teóricas acerca de los cambios y continuidades que caracterizan a estas unidades.

Estas entrevistas fueron semi-estructuradas y enfocadas, especialmente, para responder cuáles son las formas de remuneración existentes entre los miembros de las familias, cómo habían surgido, cuáles son las tareas que realizaban estos trabajadores y cómo se había venido modificando la dinámica laboral de los hogares.

Eisenhardt (1989) sostiene que “los casos deben ser seleccionados para mostrar regularidades o para extender teoría emergente y sino, deben ser elegidos para llenar categorías teóricas y ofrecer ejemplos de tipos extremos” (Eisenhardt, 1989, p. 537) (traducción propia). En este trabajo, se seleccionaron los actores a entrevistar con el fin de generar explicaciones a algunas regularidades encontradas en base al análisis censal y a bibliografía previamente existente.

En una segunda visita a Junín se entrevistó a hogares que estuvieran atravesando distintos momentos de su trayectoria o ciclo del hogar. En este sentido, se recurrió a trabajadores hijos de productores jóvenes (hasta 25 años) y adultos (más de 25 años) para poder analizar las diferencias que se habían empezado a mostrar en el primer trabajo de campo, entre estos dos momentos de la trayectoria de los trabajadores y de las familias. Se indagó acerca de los espacios de toma de decisiones, la distribución del poder al interior del hogar, el lugar de las mujeres, el relevo generacional, la herencia, y los conflictos y arreglos desarrollados entre generaciones. En esta segunda visita se

³ Ver un resumen de las entrevistas realizadas en Anexo 2, en página 92.

⁴ Ver mapas en Anexo 1, en página 91.

hicieron otras 15 entrevistas a trabajadores familiares, sus padres/productores y madres/esposas de productores.

El proceso de análisis

A partir de la información surgida de la realización de las entrevistas en profundidad, de la primera y segunda fase de relevamiento, se comenzó a buscar los ejes centrales que atravesaban a las mismas. Mediante este trabajo basado en la codificación de los distintos fragmentos de las entrevistas, se buscó ir explicando procesos y creando conceptos para poder entender lo específico de este tipo de unidades familiares en el contexto del mundo rural actual de una región pampeana inserta en el mercado mundial. De esta manera, se empezó a trabajar sobre ejes específicos que afectaban a las unidades familiares en su decisión de remunerar a los hijos de productores que trabajaban en el campo o de armar sociedades entre generaciones. Los principales ejes que aparecieron en torno a la dinámica interna de las familias fueron la edad del trabajador familiar y de su padre/productor, la presencia o ausencia de más de un hijo varón y la incidencia del acceso de los hijos de los productores a la educación universitaria. Por otra parte, se pudo encontrar que el fenómeno de remuneración de los hijos también se ve afectado por el contexto de alta inserción en los mercados de este tipo de unidades e individuos, que incentiva procesos de individuación de los hijos, situaciones de pluriactividad y flexibilidad por parte de las unidades productivas y sus trabajadores familiares y, mayor complejidad de la gestión de la empresa agropecuaria familiar con consecuencias sobre su organización laboral/empresarial.

De esta forma, el hecho de la existencia de vínculos laborales y monetarios al interior de las unidades familiares sirvió para comenzar a conocer y analizar los cambios y continuidades que vino atravesando la agricultura familiar pampeana, así como también para dar cuenta de las diferentes respuestas que este sector empezó a dar frente a formas de producción cada vez más estandarizadas e insertas en mercados globales.

Este proceso de análisis del material de investigación (de la primera y segunda etapa de relevamiento e interpretación de datos) permitió introducirse en la discusión teórica acerca de lo característico de los sectores de la agricultura familiar para volver a pensar qué es lo distintivo de estas unidades familiares -que han sido conceptualizadas de distintos modos a lo largo de la historia del pensamiento social agrario-, a la luz de los

cambios en el contexto internacional donde éstas se insertan como proveedoras de commodities y de los procesos de reorganización familiar por los que transitan.

CAPÍTULO 3

LAS EXPLOTACIONES CON TRABAJO FAMILIAR REMUNERADO EN LA REGIÓN PAMPEANA ARGENTINA

La región pampeana argentina enfrentó desde comienzo de los años 90, importantes cambios en su sistema de producción asociados a la intensificación del proceso de agriculturización (Gonzalez y Bilello, 1998, Bisang, 2003, Azcuy Ameghino y León, 2005). Se trató del desarrollo de una agricultura con muy baja rotación ganadera dependiendo del tipo de productor y, de mayor intensidad a partir de la realización de dos cosechas anuales, inclinándose por la combinación de distintos cereales y oleaginosas buscando evitar, en la medida de lo posible, el monocultivo sojero (aunque siga siendo el cultivo más importante).

Durante los años noventa se desarrolló un proceso de cambio tecnológico y de modernización de los procesos de producción agrícolas pampeanos basado en la incorporación de nuevas variedades de semillas, el incremento en la utilización de fertilizantes y agroquímicos, la disponibilidad de maquinaria y la aparición de las variedades transgénicas de soja en asociación con la siembra directa. Para el caso particular de la soja, si bien el crecimiento de la superficie cultivada ha sido constante desde su introducción en el país en la década del 70 con las incorporaciones tecnológicas de la llamada “revolución agrícola”, desde los años 90 ésta atravesó un crecimiento vertiginoso que la posicionó como el cultivo más sembrado a nivel nacional seguido por el trigo. Para el año 2005 se registraron 14 millones de hectáreas de soja y 7 millones de hectáreas trigo en el país (Obschatko, Gandugla y Román, 2006).

Por otro lado, la política agraria, en este contexto, se caracterizó por una profundización de la tendencia hacia el “crecimiento con exclusión”. En la región pampeana argentina durante los 90, la liberalización máxima del comercio de exportación de productos agrícolas se convierte en el argumento dominante de la política agraria, ligado a la noción de que lo único que puede subsistir internamente es aquello que es competitivo en términos internacionales.

Durante este proceso de “modernización” exacerbado por el modelo neoliberal de la década, los sectores rurales subalternos son los que se vieron afectados no sólo porque implicó un deterioro creciente en su calidad de vida que tensiona su permanencia en la actividad sino porque, además, obliga a que las unidades agrarias familiares tengan que adecuar sus formas organizativas al nuevo orden productivo.

A esta situación, se suma la realidad del endeudamiento que sufren los pequeños y medianos productores, que obstaculiza la posibilidad de obtener nuevos créditos para producir y mantenerse en mercados cada vez más competitivos, junto con la crisis del movimiento cooperativo. El modelo tecnológico extendido y profundizado durante los 90 requiere de una creciente disponibilidad financiera para el desarrollo de las actividades productivas. Esto aumenta la vulnerabilidad de los pequeños y medianos productores que ante cualquier acontecimiento o coyuntura negativa (de mercado o meteorológica) ven afectados su ingreso final reduciendo la capacidad y posibilidad de reiniciar su ciclo productivo sin ingresar en un sistema de endeudamiento creciente. De esta manera, el no acceso al crédito se transforma en un factor de empobrecimiento y expulsión del medio rural (Lattuada, 2000).

Una de las principales consecuencias de la difusión del sistema de siembra directa y del retraimiento del Estado de su apoyo a la pequeña producción, es el surgimiento de nuevos actores en la escena agraria como las sociedades anónimas y los fondos de inversión agrícola (basados en criterios de producción de corto plazo), contratistas que desplazan al viejo sistema de arrendamiento, en donde se puede visualizar la importancia que va adquiriendo el acceso al capital como fuente de rentabilidad frente a la tenencia de la tierra (Blanco, 2001).

Para el contexto europeo, Etxezarreta (1994) sostiene que la modernización de la agricultura conduce a cambios en la composición de los factores de producción. Se incorporan masivamente nuevos medios de producción y tecnología, se reduce la fuerza de trabajo necesaria en la agricultura y los hijos de los tradicionales agricultores familiares desean tener una mayor independencia económica aunque continúen viviendo en el hogar familiar.

En este contexto, los productores familiares pampeanos también empiezan a desarrollar respuestas heterogéneas frente a las nuevas formas de producción estandarizadas.

El objetivo de este capítulo es analizar, a través de los datos de los últimos censos nacionales agropecuarios, algunos procesos que atraviesan estas explotaciones familiares pampeanas, considerando especialmente los cambios en la organización del trabajo y, específicamente, el aumento en la cantidad de trabajadores familiares con remuneración y sus características en términos más generales.

La categoría “trabajadores familiares con remuneración” refiere a vínculos monetarios que se establecen entre padres e hijos en las explotaciones familiares, especialmente cuando los hijos deciden dedicarse al trabajo en el campo. Estos arreglos pueden ser muy diversos, a veces con relaciones que se asemejan más a los vínculos “salariales” de trabajadores con actividades fijas y, otras, con vínculos que se asemejan más a una relación de “sociedad” en que la toma de decisiones productivas son compartidas.

Magnitudes del empleo familiar remunerado en la región pampeana

Durante los años '90 crece en 10 puntos porcentuales la participación de los trabajadores familiares remunerados frente a los familiares no remunerados en el total de ocupados de la actividad agropecuaria de la región pampeana (Cuadro 1) profundizándose la tendencia a la concreción de distintos tipos de arreglos económicos en explotaciones familiares en cuanto a la remuneración del trabajo de sus miembros. En efecto, en un contexto general de caída de la ocupación en el sector, la categoría de familiares remunerados es la que menos ha disminuido lo que explica su aumento en la participación relativa en el empleo total.

Cuadro 1. Región pampeana. Trabajadores familiares remunerados y no remunerados, en porcentajes y absolutos. Años 1988 y 2002.

Tipo de trabajadores	1988	2002
Familiares		
Remunerados	40,3 (36302)	51,5 (19231)
No remunerados	59,7 (53762)	48,5 (18130)
Total	100 (90064)	100 (37361)

Fuente: INDEC, CNA 1988 y 2002

Por otra parte, este fenómeno es característico de la región pampeana ya que en el resto del país se registra un 83,7% de los tradicionales trabajadores familiares no remunerados frente a solo 16,3% de trabajadores familiares remunerados, lo que estaría indicando que el crecimiento en la proporción de los trabajadores familiares remunerados refleja una tendencia hacia el incremento de los grados de mercantilización de las relaciones laborales/familiares.

Cuadro 2. Región pampeana y resto del país. Familiares remunerados y no remunerados, en porcentajes y absolutos. Año 2002.

Región	Familiares remunerados	Familiares no remunerados	Total
Región pampeana	51,5 (19231)	48,5 (18130)	100,0 (37361)
Resto del país	16,3 (26708)	83,7 (137113)	100,0 (163821)

Fuente: INDEC, CNA 2002

A su vez, al interior de la región pampeana, se registra una mayor proporción de trabajadores remunerados en las provincias de La Pampa, Santa Fe, Buenos Aires y Córdoba, fenómeno que no se repite para Entre Ríos y San Luis⁵ (ver cuadro 3).

Esta preponderancia de trabajadores familiares remunerados no se puede asociar con la orientación productiva ya que trabajadores familiares remunerados y no remunerados se reparten en partes similares según la orientación productiva de la explotación (agrícola, ganadera o mixta); sólo se registra una leve preponderancia de trabajadores familiares remunerados en explotaciones con orientación agrícola frente a los no remunerados que se concentran proporcionalmente más en explotaciones mixtas.

Cuadro 3. Región pampeana. Distribución de trabajadores familiares por provincia, en porcentajes y absolutos. Año 2002.

Provincia	Familiares remunerados	Familiares no remunerados
Buenos Aires	56,9 (6437)	43,1 (4866)
Córdoba	55,5 (4812)	44,5 (3862)
Entre Ríos	30,7 (2449)	69,3 (5517)
La Pampa	66,5 (1181)	33,5 (594)
San Luis	47,4 (739)	52,6 (820)
Santa Fe	59,4 (3613)	40,6 (2471)
Total	51,5 (19231)	48,5 (18130)

Fuente: INDEC , CNA 2002

⁵ En diversos trabajos ya se ha decidido incorporar la provincia de San Luis a la Región Pampeana debido a que por la extensión de la frontera agrícola, San Luis presenta características productivas similares al resto de la región, especialmente en cuanto al tipo de ganadería realizada.

Las ocupaciones de los trabajadores familiares remunerados

El modelo tecnológico de la agricultura de los años 90, asociado a la expansión de la utilización de maquinaria con mayor capacidad de trabajo, la siembra directa y la cesión de tierras, llevó a profundizar el escaso requerimiento de mano de obra. El abandono de las actividades de autoconsumo y el alejamiento del espacio rural como hábitat cotidiano iniciado en décadas anteriores profundizan la menor necesidad de trabajo. Sin embargo, la coordinación de las tareas, el trabajo administrativo, las actividades de mantenimiento y gran parte o la totalidad de las tareas productivas siguieron a cargo de los productores titulares de las explotaciones con participación de otros miembros de la familia (Cloquell, 2001).

Las tareas que realizan los trabajadores familiares remunerados –comparados con los asalariados- están más vinculadas a la esfera del control y toma de decisiones del ciclo productivo. El 29,3 % de los trabajadores familiares remunerados de la región pampeana declararon desenvolverse como “encargados”⁶ mientras que sólo el 12,6 % de los asalariados no familiares desarrollan este tipo de actividades. Por otro lado, sólo el 34,9% de los trabajadores familiares remunerados son peones generales mientras que el 52,9% de los trabajadores no familiares tienen esa ocupación.

Esto se explica posiblemente porque si bien, en una primera instancia, cuando los hijos de los productores se incorporan al trabajo en el campo lo hacen como operadores de maquinaria o peones generales, algunos años después empiezan a compartir con el productor los espacios de decisiones apareciendo entonces como encargados aunque sigan teniendo un vínculo laboral de “trabajadores familiares remunerados” hasta el momento del relevo generacional.

⁶ En este trabajo, se entiende que se declararon como encargados en el CNA los trabajadores que realizan tareas relacionadas con los ámbitos de decisión productiva de la explotación.

Cuadro 4. Región pampeana. Trabajadores familiares remunerados y asalariados no familiares según ocupación en porcentajes y absolutos. Año 2002.

Ocupación	Trabajadores familiares remunerados	Trabajadores asalariados
Encargados	29,3 (5849)	12,6 (14910)
Peón General	34,9 (6962)	52,9 (62598)
Operador de maquinaria	19,9 (3981)	11,6 (13727)
Otras ocupaciones	15,9 (3168)	23,5 (27808)
Total	100,0 (19960)	100,0 (118333)

Fuente: INDEC, CNA 2002

Una hipótesis posible es que el aumento en la proporción de trabajadores familiares remunerados con algún grado de involucramiento en la toma de decisiones da cuenta de cambios que se producen en la organización del trabajo a medida que las familias tradicionales atraviesan distintos ciclos familiar/laborales en un contexto de adaptación de los agricultores familiares a las nuevas condiciones de producción en el sector. Este tema es recogido en el capítulo 5 en el que, a través del análisis cualitativo, se explica cómo se comparten y se transfieren espacios de decisión entre padres e hijos.

Es posible que, frente a las necesidades de insertarse en mercados internacionales dinámicos, surjan desde la propias explotaciones familiares, cambios en la organización del trabajo familiar, volviendo más flexibles los espacios de trabajo con el fin de responder a los requerimientos de un proceso productivo estandarizado por la incorporación de tecnología; en este marco es que se inserta el fenómeno del incremento relativo de trabajadores familiares remunerados con poder de decisión.

Las ocupaciones de los trabajadores familiares remunerados, guardan bastante similitud en la región de acuerdo a la provincia que se trate. Sin embargo, es posible encontrar algunos puntos de divergencia asociados a la orientación productiva de la zona. Por

ejemplo, en la provincia de Santa Fe, se registra un mayor porcentaje de trabajadores con “otras ocupaciones” (22,5%) posiblemente influenciado por la presencia de los operadores de tambo y de la mediería característica de la cuenca lechera santafesina. Las provincias ganaderas, como La Pampa y San Luis, por su parte, son las que presentan una proporción menor de operadores de maquinaria impulsando el aumento porcentual de encargados y peones generales. Las restantes provincias presentan comportamientos propios de situaciones mixtas (Cuadro 5).

Cuadro 5. Región pampeana. Trabajadores familiares remunerados según ocupación, por provincia. En porcentajes y absolutos. Año 2002.

Provincia / Ocupación	Encargados	Peón general	Operador de maquinaria	Otras ocupaciones	Total
Buenos Aires	30,2 (2008)	40,0 (2659)	16,1 (1068)	13,6 (905)	100,0 (6640)
Córdoba	26,9 (1320)	38,9 (1908)	16,8 (826)	17,3 (851)	100,0 (4905)
Entre Ríos	27,3 (696)	13,6 (346)	43,4 (1105)	15,6 (398)	100,0 (2545)
La Pampa	42,5 (509)	38,3 (459)	12,1 (145)	7,1 (85)	100,0 (1198)
San Luis	42,2 (320)	47,8 (362)	3,8 (29)	6,2 (47)	100,0 (758)
Santa Fe	25,4 (996)	31,4 (1228)	20,6 (808)	22,5 (882)	100,0 (3914)
Región Pampeana	100, 0 (5849)	100, 0 (6962)	100,0 (3981)	100,0 (3168)	100, 0 (19960)

Fuente: INDEC, CNA 2002

Otra de las diferencias que se pueden encontrar entre las explotaciones que solo cuentan con trabajadores familiares no remunerados y las que tienen trabajadores familiares remunerados, es que estas últimas cuentan con un mayor desarrollo en su gestión técnica-administrativa. En efecto, el 65% de las explotaciones con familiares remunerados tiene algún tipo de modalidad de gestión técnico-administrativa mientras que en el caso de las explotaciones con familiares no remunerados este porcentaje disminuye al 48%. Además, esta diferencia porcentual que marca el mayor desarrollo en la gestión para las explotaciones con familiares remunerados se acentúa a medida que se

incorporan más modalidades de gestión (ver cuadro 6) según lo relevado por el Censo Nacional Agropecuario de 2002⁷.

Por otra parte, como se observa en el cuadro 7, la preponderancia de explotaciones con mayor desarrollo de gestión en hogares con trabajadores familiares remunerados se repite en todas las provincias de la región pampeana con excepción de Entre Ríos, siendo más importante la diferencia en las provincias de Córdoba, La Pampa y Santa Fe.

Cuadro 6. Región pampeana. Explotaciones con familiares remunerados y explotaciones con familiares no remunerados por cantidad de modalidades de gestión técnico/administrativa, en porcentajes y absolutos. Año 2002.

Cantidad de modalidades de gestión	EAP con familiares remunerados	EAP con familiares no remunerados
Sin gestión	34,6 (4699)	51,6 (6191)
Con gestión	65,4 (8871)	48,4 (5808)
Total	100,0 (13570)	100,0 (11999)
Con 1 modalidad	40,7 (3612)	52,0 (3022)
Con 2 modalidades	24,5 (2169)	25,8 (1499)
Con 3 modalidades	8,9 (786)	7,4 (430)
Mas de 3 modalidades	26,0 (2304)	14,8 (857)
Total	100,0 (8871)	100,0 (5808)

Fuente: INDEC, CNA 2002

⁷ Entre las modalidades de gestión con que pueden contar las explotaciones se encuentran registros de producción, registros contables, margen bruto, ingreso neto, otros cálculos económicos, uso de computadora administrativo-contable y en gestión productiva y, acceso a internet.

Cuadro 7. Región Pampeana. Explotaciones con alguna modalidad de gestión técnico/administrativa con familiares remunerados y con familiares sin remuneración por provincia, en porcentajes y absolutos. Año 2002.

Provincia	EAP con familiares remunerados	EAP con familiares no remunerados (sin familiares remunerados)	Total
Buenos Aires	59,6 (3355)	40,4 (2271)	100 (5626)
Córdoba	68,1 (2018)	31,9 (946)	100 (2964)
Entre Ríos	39,1 (789)	60,9 (1230)	100 (2019)
La Pampa	69,6 (617)	30,4 (269)	100 (886)
San Luis	62,6 (124)	37,4 (74)	100 (198)
Santa Fe	65,9 (1968)	34,1 (1018)	100 (2986)
Región Pampeana	60,4 (8871)	39,6 (5808)	100 (14679)

Fuente: INDEC, CNA 2002

Formas de remuneración de los trabajadores familiares

Azcuy Ameghino y Lazzarini (2000) proponen no detenerse en el vínculo familiar para discriminar las unidades capitalistas de las de “tipo familiar” sino en la existencia de remuneración, sea esta para trabajadores familiares o no familiares del productor. Sin embargo, la amplia variedad de modalidades de remuneración de los trabajadores familiares existente da cuenta de la diversidad de situaciones en que se pueden encontrar los mismos, a veces en una relación de sociedad y otras con un vínculo más salarial. En este sentido, se recoge de los datos que el 28,7% de los trabajadores familiares remunerados reciben un monto fijo en dinero, el 27,5% un monto fijo en dinero más un porcentaje de la producción y el 43,8% declara tener otras formas de remuneración (ver cuadro 8). Esta diversidad estaría mostrando los distintos tipos de arreglos que se mantienen entre padres e hijos en las explotaciones familiares, a veces

con relaciones que se asemejan más a los vínculos salariales de trabajadores con actividades fijas y otras con vínculos más parecidos a una sociedad, en donde la remuneración por la actividad realizada estaría mostrando un proceso de individuación al interior de las familias y en la que, por tanto, la división del trabajo existente se convierta en tema de negociación entre generaciones y géneros (Wallace y otros, 1994).

La relación laboral más vinculada con la formación de sociedades o aquellas con modalidades “informales” de remuneración, se pueden obtener de los datos censales bajo las categorías de “monto fijo en dinero más un porcentaje de la producción” y de “otras formas” de remuneración respectivamente; la relación “salarial” se puede ver reflejada en la categoría de “monto fijo en dinero” (Cuadro 8). En el capítulo 4 se analizan en profundidad (con la información proporcionada por las entrevistas) las distintas formas de remuneración existentes entre los trabajadores familiares, especialmente hijos de productores, en relación tanto a la edad del joven trabajador, como a la forma en que está compuesto el grupo familiar (por ejemplo, la cantidad de hijos varones en la familia es clave en los comportamientos vinculados con las formas de remuneración y de herencia).

Cuadro 8. Región Pampeana. Forma de remuneración de los trabajadores familiares remunerados por provincia. Año 2002.

Forma de remuneración / Provincia	Monto fijo en dinero	Monto fijo en dinero más %	Otras formas	Total
Buenos Aires	36 (2335)	28 (1778)	36 (2324)	100 6437
Córdoba	27 (1297)	25 (1180)	49 (2335)	100 (4812)
Entre Ríos	18 (452)	29 (701)	53 (1296)	100 (2449)
La Pampa	21 (247)	20 (231)	60 (703)	100 (1181)
San Luis	15 (114)	29 (218)	55 (407)	100 (739)
Santa Fe	30 (1069)	33 (1178)	38 (1366)	100 (3613)
Región Pampeana	29 (5514)	27 (5286)	44 (8431)	100 (19231)

Fuente: INDEC, CNA 2002

Estos nuevos arreglos en los vínculos de trabajo familiar (como la del trabajador familiar remunerado) hacen necesario volver a analizar la naturaleza de la agricultura familiar incorporada a circuitos comerciales. Como se puede observar, se trata de empresas familiares agrícolas-ganaderas con un gran desarrollo de gestión, en establecimientos modernos con prácticas productivas estandarizadas y mano de obra familiar que ha comenzado a percibir un pago por su trabajo.

Si bien la autoridad económica y social en las familias rurales descansaba tradicionalmente en la generación de los padres, es de gran relevancia analizar en qué formas en estas familias “modernas”, se empezaron a desarrollar estrategias mediante las cuales llegaron a establecer vínculos monetarios entre los miembros del hogar.

CAPÍTULO 4

LOS TRABAJADORES FAMILIARES REMUNERADOS EN EL PARTIDO DE JUNÍN

La agricultura familiar en Junín

Junín es un departamento de medianas dimensiones localizado en la región pampeana, en la Provincia de Buenos Aires, Argentina, y es el asentamiento de población más numeroso de la región. La ciudad de Junín es cabecera del partido, el cual está dividido en 6 localidades (Morse, Agustín Roca, Agustina, Saforcada, Fortín Tiburcio, Laplacette) y 15 cuarteles (ver mapa en anexo).

Este es un partido que, más allá de su casco urbano y sus actividades de pequeña y mediana industria, posee actividades agrícolas y ganaderas de gran importancia. Ecológicamente es una zona de características claves para la agricultura a gran escala, la llamada Pampa Ondulada Alta de la pampa húmeda, dotada de las mejores condiciones mundiales para la producción cerealera y oleaginosa, lo que ha llevado a especializarse en “commodities” destinadas en gran medida a la exportación.

El partido de Junín configura una extensa llanura sólo alterada en partes por suaves ondulaciones de una cadena de médanos bien definidos que se encuentran al sur -suroeste de la ciudad y una serie de lagunas (de Gómez, El Carpincho y Mar Chiquita) unidas por el Río Salado. En el este y el norte predomina un paisaje de lomas levemente onduladas, con áreas algo deprimidas. Limita al Norte con el partido de Gral. Arenales; al Noroeste con Rojas, al Sur con Gral. Viamonte, al Este con Chacabuco, al Sureste con Bragado y al Oeste con los partidos de Lincoln y Leandro N. Alem.

El partido tiene una población, según los datos del último Censo Nacional de Población del año 2001, de 88.664 personas. Con una superficie 2.260 km², lo que nos muestra una densidad de 39,2 hab/km², donde el 90% de la población es urbana (INDEC, 2001, Nuestro Territorio, s/f).

Por otro lado, en cuanto a la modalidad de gestión, el 90% de las explotaciones de Junín declaran que la gestión cotidiana de la unidad es llevada a cabo directamente por el productor o miembros de la sociedad y, el 10% restante tienen un administrador contratado, mientras que ninguna unidad es gestionada por una empresa de administración ni por otras formas (INDEC, 2002).

La actividad agrícola-ganadera de la región es variada, desarrollándose actividades de producción de cereales y oleaginosas (soja, maíz, trigo, cebada) y también, en menor medida, actividad pecuaria en bovinos (especialmente, invernada) y algo de producción porcina y cría avícola, entre otras. “En Junín la ganadería aparece en forma complementaria a la agricultura” (Craviotti, 2002, p.104). El núcleo de la dinámica de desarrollo del municipio y de la zona es la actividad agrícola, la cual a su vez se encuentra ligada a una estructura de producción de un importante complejo agroindustrial (SEMA-EMS, 2001).

Los productores familiares de Junín forman parte de cadenas agroalimentarias de escala mundial, donde se ubican como proveedores de materias primas. En estas cadenas, las explotaciones familiares debieron adaptarse a las innovaciones tecnológicas y a los cambios en las formas de producción que vinieron imponiéndose desde afuera, modificando las formas tradicionales de producción y estandarizando tanto la organización de los ciclos productivos como la cantidad y calidad de los bienes que se producen.

Sin embargo, en el particular desenvolvimiento del agricultor familiar pampeano al interior de los encadenamientos productivos, éste se reubica de una manera no lineal ya que hay rupturas y continuidades que siguen teniendo relación con tradiciones y deseos de conservar el campo antes que con las adaptaciones al modelo productivo que caracteriza el mundo rural actual.

Con la devaluación del peso argentino, desde el primer semestre de 2002 hubo una recuperación de la rentabilidad del agro, apuntalado por el ciclo alcista de los precios de los commodities en el mundo. El auge benefició fundamentalmente a un segmento de productores y contribuyó a que muchos de los que se habían endeudado y se encontraban al borde de la quiebra pudieran recuperarse.

El precio de la tierra en Junín subió a alrededor de U\$S 9000 la hectárea y los productores familiares adoptaron diversas estrategias para repensar la organización

laboral y de la producción. Específicamente con respecto al trabajo, como respuesta a los cambios tecnológicos y de organización de la producción, los productores familiares que persistieron, lo hicieron proponiendo cambios y redistribuyendo roles y funciones al interior de los hogares.

A partir de los datos del Censo Nacional Agropecuario, se observa que en el partido de Junín hay 514 explotaciones agropecuarias, con un tamaño medio de 191 hectáreas. Asimismo, se puede advertir que el 75% de estas explotaciones tiene menos de 250 hectáreas pero que ocupan sólo el 40% de la tierra del partido.

El segmento de las pequeñas y medianas explotaciones familiares del partido está conformado por agricultores históricamente integrados a los mercados que tienen disponibilidad de recursos productivos (tierra, capital y trabajo familiar). Se trata de un sector que en los años 90 atravesó procesos más o menos severos de crisis que los ha llevado, en algunos casos, a altos niveles de endeudamiento. Es importante destacar que no todas las explotaciones familiares pudieron mantenerse en actividad proponiendo cambios e innovaciones ya que es sabido que los años noventa significaron un incremento en el umbral productivo mínimo. (Lattuada y Neiman, 2005)

A nivel productivo, estas explotaciones familiares se inclinan por la combinación de distintos cereales y oleaginosas basado en evitar, en la medida de lo posible, el monocultivo sojero, aunque siga siendo predominante y, de esta manera, si el campo tiene hectáreas suficientes, también se combina con producción de ganado vacuno y porcino.

A continuación se presentan los testimonios de una esposa de productor y dos productores del partido de Junín, mostrando qué deciden producir en sus unidades familiares.

“Hay que hacer de todas cosas para poder avanzar porque si te dedicas a una sola cosa te va mal. Tenemos 300 has. de las cuales se ocupan 60 has para ganadería y en el resto del campo se produce cebada, maíz (50 has), soja (150 has), sorgo y trigo, además de algunos cerdos.” (E1, esposa de productor)

“La explotación tiene 110 has. Mi cultivo principal es soja y roto con maíz. Esta vez hice un poco más de maíz porque me la jugué que el maíz iba valer más pero sino es

solo para rotar y hacer soja sola.” (P1, productor)

“Tenemos 45 has. Acá hacemos un poco de todo, este año hicimos trigo, cebada y maíz. Todo siembra directa. Aparte, mi hijo tiene 10 has. propias en las que tiene algunas vacas” (P2, productor)

También es interesante señalar que estas explotaciones pampeanas, que Archetti y Bartolomé propusieron llamar en los setentas *family farms*, no sólo siguen conservando el empleo de la mano de obra familiar y al mismo tiempo tienen alguna posibilidad de acumular capital sino que, al incorporarse en circuitos totalmente mercantiles, también empezaron a desarrollar estrategias mediante las cuales establecen vínculos monetarios entre los miembros del hogar, con objetivos vinculados con conservar su persistencia como “agricultores familiares”, haciendo de la familia un “*workteam*” que se reproduzca en el tiempo y, al mismo tiempo, intentando satisfacer deseos u objetivos de cada uno de los miembros.

Diferentes situaciones en la relación entre padres e hijos remunerados

Si bien existe una gran diversidad de situaciones en relación a los vínculos que establecen los padres con los hijos que deciden dedicarse al trabajo en el campo, la presencia de alguna forma de remuneración se ha vuelto una característica que muestra cierta regularidad (ver capítulo 3). Sin embargo, es posible encontrar diferentes tipos de arreglos y maneras de remunerar vinculados, generalmente, con el momento del ciclo familiar que la unidad esté atravesando.

Un antecedente de este tipo de arreglos se encuentra en el trabajo realizado por Bardomás (2000) acerca de la herencia en familias de agricultores de Pigüé, Provincia de Buenos Aires, donde explica que el proceso de sucesión “se inicia cuando el hijo que va a ser el sucesor deja la escuela y comienza a trabajar bajo la supervisión del padre, *recibiendo a cambio un porcentaje de la cosecha o la venta del ganado*” (Bardomás, 2000, p. 73) (itálica propia).

Heredia (2003) también encuentra una forma particular de remuneración vinculada a los deseos de individuación de los miembros del hogar. Ella muestra que los hijos (y, a

veces, la esposa del productor) reciben un *roçadinho* (“pequeña parcela”) en el que trabajan de forma individual para obtener ingresos para satisfacer consumos propios. “Los *roçadinhos* señalan un carácter de autonomía relativa para quien lo usufructúa en tanto su existencia implica el reconocimiento de capacidad suficiente para desarrollar tareas en él” (Heredia, 2003, p.99).

En las unidades familiares de Junín se han detectado dos clases de situaciones en la transición entre generaciones que muestran también *dos momentos* en la trayectoria de los trabajadores familiares remunerados, vinculado a distintas etapas en la relación padre-hijo. Estos dos tipos de “arreglos” están vinculados con distintos objetivos, aunque no contrapuestos, compartidos entre padres e hijos en el momento en que se establece la relación de remuneración:

1. los hijos de alrededor de 20 años que han decidido abandonar la escuela secundaria o no continuar la educación universitaria con el objetivo de dedicarse de manera full time al trabajo en la explotación.
2. los hijos que tienen cerca de 35 años, que hace muchos años que trabajan en la explotación y que, a veces, ya han formado su propia familia.

Para el *primer momento*, la remuneración de uno de los hijos está vinculada con que el padre comienza una etapa en que quiere distribuir entre sus hijos las tareas del campo y, de esta manera, no tener que contratar a un trabajador externo a la explotación. Los productores manifiestan su preferencia por trabajar con un hijo antes que con un trabajador asalariado. De esta manera, el vínculo “*salarial*” o monetario sirve para formalizar la relación de trabajo logrando retener al hijo en la explotación. Por otra parte, mediante el establecimiento de esta relación de remuneración, se logra obtener mayores ingresos mediante la realización de trabajos a terceros con la maquinaria disponible en el establecimiento, que no se podría hacer sin el trabajo del hijo. Esta es una etapa en la que la familia se encuentra menos presionada ya que los hijos se incorporan activamente en las tareas sin tener aún una familia propia a cargo y pueden también, de manera complementaria, participar en la realización de un trabajo fuera del predio.

Los siguientes fragmentos de entrevista dan cuenta de dos tipos de arreglos entre padres e hijos remunerados en el denominado *primer momento* de la trayectoria en la relación de remuneración. El primer testimonio es realizado por un productor que tiene un hijo remunerado y el segundo testimonio lo hace un hijo de productor que recuerda cuando su hermano empezó a percibir un pago por el trabajo realizado en la explotación.

“De mis hijos trabaja el tercero de 20 años porque las otras son mujeres. Mi hijo recibe un porcentaje de lo producido como pago. Antes de trabajar en el campo mi hijo estaba estudiando y dejó de estudiar antes de terminar la secundaria y se fue a trabajar al campo, a él le gustaba. Nosotros no contratamos a ningún trabajador para las tareas del campo, como es poco, estamos sólo nosotros dos, te sacrificas un poco y lo haces. Prefiero trabajar con mi hijo que con un contratado porque resulta que por changas no conseguís personal competente y tener un efectivo no te dan los números” (P3, productor).

“M: Mi hermano mayor fue el primero en trabajar en el campo

E: ¿Y él recibía algún pago por trabajar en ese momento?

M: Un pago mensual, si.

E: Te acordás vos de ese momento en el que se decidió que iba a recibir un pago, ¿cómo fue?, ¿quién lo propuso?

M: Yo creo que cuando terminó el secundario se puso a laburar con mi viejo, no me acuerdo el momento pero bueno, si, decidió no estudiar para estar ahí, para ayudar y bueno se habrán hablado por el tema del sueldo, pero la verdad es que no me acuerdo.” (H6, hijo de productor)

El *segundo momento* está representado por la situación de un trabajador familiar remunerado de mediana edad y está más bien vinculado con el momento de la transición entre una a otra generación en que los hijos sienten que pueden argumentar más “legítimamente” la necesidad de un pago por su trabajo en la chacra que en otro momento puede haber sido un tema fuera de discusión. En estos casos la remuneración suele asemejarse más al armado de una sociedad que a un salario mensual. Por otra parte, los hijos pueden estar formando su propio hogar que tienen que mantener económicamente, lo cual genera más presión sobre los ingresos del establecimiento. En

estos casos los hijos participan más activamente en la gestión de la parte productiva de la explotación.

A continuación se presentan los testimonios de un productor con un hijo de 42 años y de un hijo de productor de 35 años.

“Mi hijo mayor (42 años) está casado y vive en Roca en la casa que vivía yo antes de casarme. Con mi hijo mayor llegó un momento en que nos repartimos las cosas del primer matrimonio, ahí mi hijo se quedó con el equipo de cosecha y me cosechó un par de años, después yo compré una cosechadora nueva y volví a trabajar unos años pero ahora ya hace 2-3 años que esta cosechando él y lo remunero por hectárea porque ahora por enfermedad ya puedo hacer menos cosas” (P1, productor)

“Los arreglos entre mis padres y yo son bastante informales, cada uno saca el porcentaje que necesita, se parece a una sociedad. Una vez propuse formalizar un poco todo esto y hubo mucha resistencia. Es muy difícil quebrar una costumbre. Ellos con 2000 pesos viven bien. A mi me gustaría arrendarles el campo y trabajarlo solo pero ellos no quieren” (H3, hijo de productor, 35 años)

Entre los agricultores de Junín no prevalece una tradición de ultimogenitura ni de primogenitura como criterio de selección para remunerar a un hijo y, de esa manera, ir determinando quien continuará trabajando en el campo cuando el padre se retire de la explotación; en cambio, existe una división entre los hijos que “están más preparados” para seguir una carrera universitaria, que se valora positivamente, y aquellos que se consideran “más preparados” para el trabajo de campo. Los hijos que continúan su educación universitaria, en la mayoría de los casos no reciben tierras y los gastos de su educación son pensados como su herencia y su incorporación al mercado de trabajo profesional como una forma de ascenso social. Los que dejan sus estudios, son los que se incorporan desde temprano al trabajo en la explotación recibiendo a cambio una remuneración por el trabajo realizado.

Por otra parte, también se manifiesta un patrón virilíneo en relación a la herencia y remuneración de los hijos. No se encontró ningún caso en que una hija mujer reciba un pago por trabajar en la explotación. El trabajo de la hija mujer es considerado como una “ayuda” y no como trabajo ya sea por ser de tiempo parcial o por realizarse en la casa y

no en el campo. Esto mismo pasa con la mujer del productor; aunque ella se encargue de tareas vinculadas con la explotación como puede ser llevar a cabo la administración del campo, este tipo de ocupación por ser a tiempo parcial y no física es considerada marginal, de la misma forma que el trabajo en la casa frente al trabajo en el campo aunque sea reproductivo para el hogar (Wortmann, 1995), como se ve expresado en los siguientes testimonios de un productor y una esposa de productor respectivamente.

“Mi mujer no trabaja, está en la casa. Bah, trabaja y mas que uno porque esta casa es enorme y cuida al tío de 95 años también” (P1, productor).

“Yo ayudo algo, me ocupo del pago de impuestos, de conseguir combustible, de hacer el papeleo pero los que trabajan en el campo son mi marido y mi hijo” (E2, esposa de productor).

También se espera que se produzca tempranamente el matrimonio de la hija mujer o que ella siga su carrera universitaria para poder encontrar en la ciudad un trabajo que sea debidamente remunerado.

Formas de remuneración

En el análisis realizado se pueden distinguir tres formas de remuneración hacia el interior de la familia dependiendo tanto del arreglo establecido entre el padre y el hijo como del momento del ciclo familiar que es está atravesando. Estas formas se pueden sintetizar en 1) “salarial”, 2) sociedad y 3) informal.

En la forma “*salarial*” el hijo recibe una suma de dinero por el trabajo realizado en la explotación que puede tener una periodicidad mensual o semanal. Esta es una etapa en la que la familia se encuentra menos presionada ya que los hijos se incorporan activamente en las tareas laborales sin tener aún una familia propia a cargo. Este tipo de arreglo es característico de familias con un solo hijo varón, cuando el productor busca asegurarse el trabajo y, posiblemente, la continuidad de la explotación del campo mediante el otorgamiento de un salario. También puede ser un hogar con dos hijos varones, de los cuales uno –sea el mayor o el menor- continúa sus estudios

universitarios y otro (el remunerado) se dedica de manera full-time al trabajo en la explotación.

En los siguientes fragmentos de entrevistas, dos esposas de productores explican cómo se decidió remunerar (bajo la forma “salarial”) a sus hijos que trabajan en las explotaciones agropecuarias.

“En el campo trabajan mi marido y mi hijo varón de 18 años que, como decidió no estudiar al terminar el polimodal, trabaja en el campo recibiendo una remuneración de 200 pesos semanales (este es el primer año que trabaja) (...) Él opera las maquinarias y realiza todo el resto de las tareas que también hace el padre, también se ocupa de manera independiente de la cría de cerdos en parte del mismo predio. Esta tarea se la dio mi marido para que tome él las responsabilidades. Mi otra hija mujer estudia economía” (E1, esposa de productor)

“E: ¿De quién surgió la idea de la remuneración?”

X: Del papá porque el papá en ese entonces no trabajaba solo, trabajaba con otras personas entonces que en vez de contratar a otro, le dio trabajo a él. En vez de buscar a otra persona de afuera prefirió en darle un incentivo a él, primero no era un sueldo fijo pero... fue cambiando.

E: Y ¿cómo fue cambiando?”

X: Y fue cambiando que después por ejemplo en el tiempo de cosecha se le pagaba un porcentaje como a los demás empleados y ahí se le repartía entre todos. Se fue pareciendo mas a la remuneración del resto, o sea compartían el mismo sueldo con los empleados, porque cuando es el tiempo de cosecha al empleado se le paga por quintales y porcentaje de lo que se cosechó” (E2, esposa de productor).

La relación de “sociedad” es característica de un período en que el hijo ya es adulto y empieza a arreglar el traspaso de la propiedad o la herencia. En estos casos la remuneración suele asemejarse más a la participación económica en una sociedad que a un salario mensual. En estos casos, los hijos participan más activamente en la gestión productiva de la explotación ya que los padres también son de edad más avanzada para hacerse cargo de todas las decisiones de la explotación, como se observa a partir de los siguientes testimonios, el primero de un productor y el segundo de un hijo de 26 años.

“Tengo dos varones y una nena. La mayor ya está casada y tiene 2 hijos, vive en Junín. Los otros 2 viven acá en el campo. El que trabaja en el campo y es pago es el menor (30 años) con el que figuramos como una sociedad de hecho. La sociedad la formamos cuando yo me jubilé y yo me quedo con el 60% y mi hijo el 40. (...) Las decisiones de qué producir las tomamos un poquito los dos juntos. Ahora ya casi las toma ya más él que yo. Uno ya tiene gana de andar retirándose un poco y alguien tiene seguir...” (P2, productor)

“E: ¿Y a vos te gustaría seguir funcionando así o armar una especie de sociedad?”

G: Y hay que armar una especie de sociedad, uno por el tema legal y el otro por las ganancias porque de alguna forma hay que dividir.

E: Y ¿ya tienen pensado cómo?”

G: Creo que habría que hablar con alguien que mas o menos nos asesore a ver como podemos hacer, que nos ayude a ver como podemos dividir.” (H1, hijo de productor, 26 años)

La modalidad “*informal*” se encuentra presente cuando hay más de un hijo varón dispuesto a seguir trabajando en la explotación por decisión propia o por falta de alternativas. En estos casos, como manifiestan los hijos trabajadores familiares, “cada uno retira el dinero que necesita”. Si bien no hay un monto estipulado de retiro de dinero, los hijos que trabajan en el campo reciben lo necesario para satisfacer todos sus gastos. Cuando hay más de un hijo varón, en el tránsito de jóvenes a adultos, éstos pueden insertarse en un trabajo externo a la explotación o seguir trabajando en ella. Los que continúan trabajando en la explotación, lo hacen de una manera full-time si no estudian o si terminaron su formación universitaria. Los hijos varones que cursan una carrera vinculada con el campo (por ejemplo, agronomía) pueden trabajar medio día en el campo mientras dura su carrera y, al finalizarla, pueden dedicarse de manera completa al trabajo de campo.

La forma de remuneración “*informal*” es aceptada sin conflictos cuando los hijos son más jóvenes. Esta situación de trabajo y gastos compartidos, sin una división estricta de cuánto retirará cada trabajador por mes, puede continuar hasta la adultez cuando los hijos siguen viviendo en el mismo hogar. Muchas veces, los hijos continúan viviendo

por largo tiempo en la casa de sus padres (hasta más de los 30 años) lo que permite que siga existiendo este tipo de arreglos. Sin embargo, cuando los hijos son adultos y terminaron su formación universitaria o llevan muchos años trabajando en la explotación buscan involucrarse más de lleno en las decisiones agropecuarias y, a veces, incluso empiezan a proponer la formación de una sociedad.

A continuación se presentan tres fragmentos que muestran distintas situaciones en que se produce esta remuneración del tipo informal del padre al hijos. El primer fragmento es de un padre/productor que trabaja con sus hijos y los otros dos corresponden a dos hijos de productores.

“Tengo 4 hijos, los dos mayores son varones y las dos menores son mujeres. Los dos varones trabajan conmigo. No tengo determinado decir bueno, doy tanta plata, porque no considero que mis hijos son empleados míos sino considero que son parte de una sociedad. Tienen 22 y 21 años pero la verdad es que yo quiero que sean parte de lo que estamos haciendo. En base a que ellos están conmigo empezamos a ofrecer servicios a otros porque se quedan conmigo, o sea, sino me hubiera quedado como estaba” (P2, productor)

“Trabajo con mi papá en el campo pero no recibo así bien bien una remuneración, sino que le pido plata y él me da; Por ejemplo, digo “papi, dame para salir el fin de semana y el me da” o también me compró un auto. (...).

E: ¿Y era distinto antes cuando no trabajabas en el campo?

C: Y antes era mas chico, no salía, ahora es como que salgo mas, viste, me manejo en un auto, antes no, me llevaba mi viejo porque el campo esta como a 36 kilómetros de acá.” (H2, hijo de productor, 21 años)

“Desde siempre trabajo en el campo pero trabajo 8 horas diarias desde que terminé agronomía. No recibo un pago pero me dan lo que necesito porque no soy empleado (...) Cuando decidimos qué producir discutimos entre todos (padre y dos hermanos) hasta que se llega a una solución. Antes las decisiones las tomaba mi papá pero hace dos años las tomamos entre todos. Por ahí, ahora todo pasa más por mí y mi papá se fue retirando, pero todo se conversa” (H1, hijo de productor, 26 años)

Los hijos remunerados y las estrategias pluriactivas

Seyferth (1992) describe que el colono que ella estudia en comunidades rurales de Santa Catarina en el sur de Brasil se caracteriza por asegurar su condición de colono fuerte manteniendo la propiedad indivisa y que la proletarización de los hijos es un primer paso para evitar el parcelamiento de la chacra y la pérdida de la condición de colono. Entre los agricultores familiares de Junín se puede observar que tanto el desarrollo de actividades fuera del predio por parte de algunos miembros del hogar como la remuneración por el trabajo de un hijo, son estrategias que tienden a asegurar la persistencia de la unidad productiva manteniendo la propiedad de la tierra. Sin embargo, si bien la proletarización o semi-proletarización de los hijos se puede presentar como una estrategia para evitar la subdivisión de la propiedad o el aprovechamiento de situaciones favorables para conseguir otras fuentes de ingresos, no se observaron altos niveles de pluriactividad y ésta se expresa en situaciones de contratismo o explotación de alguna parcela extra de tierra por parte de un hijo. Los hijos que tienen un trabajo en la ciudad, generalmente, ya atravesaron un proceso migratorio, con excepción de aquellos que estudian en la universidad, siguen viviendo en el hogar de sus padres y, además, trabajan de manera part-time en la explotación.

Como argumentan Schneider y Conterato (2005), el ejercicio de varias actividades dentro de un mismo establecimiento o la realización de actividades asalariadas por parte de los agricultores familiares se presenta como una característica intrínseca al modo de funcionamiento de unidades de trabajo que se organizan sobre la base del trabajo familiar y no constituyen una demostración de la debilidad o decadencia de esta forma social.

En zonas de agricultura moderna, mecanizada y de alta productividad, se alude a la realización de trabajos por cuenta propia bajo la forma de servicios vinculados a la agricultura (Craviotti, 2002). Esta tarea vinculada al préstamo de servicios de maquinarias está muy difundida en Junín y puede ser practicada por distintos miembros del hogar, aunque se encuentra, con cierta regularidad, que son los hijos remunerados quienes desarrollan esta segunda actividad. Como señala Craviotti (2002), “la pluriactividad puede enmarcarse en una tendencia a la “individuación” de los miembros familiares” (Craviotti, 2002, p. 97).

En este sentido, se pueden distinguir tipos de pluriactividad: una operando maquinaria ya sea propia o de terceros (en calidad de contratista o de empleado, respectivamente) y otra referida a la explotación de una parcela de tierra o una actividad que los hijos desarrollan de forma individual. Los testimonios siguientes reflejan algunas de estas situaciones.

“En el campo trabajo yo y me ayuda el nene (20 años). Ahora mi hijo trabaja medio día porque él trabaja también con un vecino trabajando en campos vecinos, se la rebusca. E: ¿Y afuera que hace?

J: Y, anda en la cosecha, sale con los tractores, anda de tractorista o en la máquina cosechadora casi todo el año. A veces está medio día conmigo y medio día va a trabajar afuera, pero no es de todo el día.” (P4, productor).

*“E: ¿Su hijo realiza a veces tareas remuneradas fuera de la explotación?
O: El mayor si. De él tiene 17 hectáreas y, aparte, trabaja en otros campos, por ejemplo, el año pasado llegó a sembrar 200 hectáreas de soja, todo de alquiler, y porcentaje, él trabaja mucho de afuera” (P1, productor).*

Por otra parte, a veces, el padre también confiere a su hijo alguna tarea de la que se hace cargo de manera individual y que también le genera ingresos de los que puede disponer de manera personal, como puede ser la cría de cerdos o los trabajos vinculados con el prestar servicios de maquinaria. Esto es considerado muchas veces como un aprendizaje para su posterior actividad de productor.

Además del predio principal, existen otros predios que son individuales y que son cedidos a los hijos para su explotación. Este sistema se mantiene en el caso de los hijos mientras éstos son solteros y viven con los padres, hasta que dejan la explotación para formar su propia familia o se hacen de cargo del total de gestión de la unidad. “Mientras el hijo forma parte de la unidad familiar está bajo la dependencia del padre y, en consecuencia, que no ha alcanzado su mayoría de edad. Esta se obtiene con su casamiento o salida definitiva. Una prueba de no haber alcanzado ese carácter de mayoría de edad la constituye la propia existencia de los roçadinhos (pequeñas parcelas individuales)” (Heredia, 2003, p. 98).

Esta transferencia de una actividad del predio por parte del padre hacia el hijo se puede considerar como otra forma de remuneración o cómo una manera de complementar el salario recibido por este en carácter de trabajador familiar remunerado. En este caso, el trabajador familiar tendría dos tareas: por un lado, aquellas tareas que le indica el padre en el predio principal (generalmente, operar maquinaria) y, por otro lado, hacerse cargo de la explotación de una parte pequeña del predio y de una actividad secundaria, como se ve plasmado en los siguientes fragmentos que muestran dos tipos de trabajos que se asocian con la actividad principal.

“Mi hijo opera las maquinarias y realiza todo el resto de las tareas que también hace el padre, aunque la que más le gusta es el trabajo con el vacuno. Él también se ocupa de manera independiente de la cría de cerdos en parte del mismo predio. Esta tarea se la dio mi marido para que tome él las responsabilidades, como para que vaya valorando como se maneja porque a veces si uno no sabe lo cuestan las cosas, no se les da valor.” (E1, esposa de productor)

“E: Aparte del campo, tenés algún otro trabajo?”

C: Esta mi abuela que también tiene campos y yo le manejo el de mi abuela, ese se lo manejo yo a mi abuela.

E: Vos solo o con tu papá?

C: No, yo con mi abuela mas que yo con mi papá, yo a mi abuela le digo, mira vamos a sembrar, ella como no esta en las tecnologías de ahora, no sabe mucho y entonces eso es como que me lo dio para que se lo maneje yo.” (H2, hijo de productor)

Cuando los ingresos del campo no alcanzan para completar la totalidad del salario al hijo y, al mismo tiempo, mantener al resto de la familia, el hijo remunerado se torna pluriactivo trabajando algunas horas en la chacra del padre y otras, por ejemplo, en la chacra del otro productor. También están los casos en que los hijos de los productores se hacen cargo de la explotación de una parte menor del campo o de una determinada actividad de forma individual, aunque estas hectáreas formen parte del mismo predio del padre o de algún familiar. Para los casos analizados, cuando el hijo remunerado

tiene otra ocupación fuera de la propia explotación, ésta sigue siendo dentro del sector agropecuario y, a veces, dentro de las empresas familiares.

En el caso de las mujeres las que tienen otro trabajo, además del estudio, éste suele ser en la ciudad, por ejemplo, como empleada en algún comercio.

En resumen, las respuestas de los actores a cambios tecnológicos no son uniformes y, a veces, están más bien vinculadas con criterios y ciclos internos de las familias. Existen diversos cambios situacionales al interior de las familias que llevan a que se adopten estrategias como la remuneración de los hijos, como situaciones laborales y de remuneración intermedias, antes del relevo generacional.

Las formas de remuneración no son siempre las mismas. En una primera etapa, la relación laboral se asemeja más a una relación salarial entre padre e hijo o tiene un alto grado de informalidad y flexibilidad mientras que, en un segundo momento, se parece más a una sociedad entre partes.

Padres e hijos están interesados en la existencia de este pago por el trabajo de los hijos. Para los padres, es una manera de asegurarse que alguno de sus hijos varones se quede en el futuro a cargo de la explotación y, en el presente, les sirve para formalizar una relación laboral mediante el pago, y de esta forma, se evitan tener que contratar personal externo a la explotación.

Para la generación de los hijos, la existencia de una remuneración significa en un primer momento una salida laboral al dejar la escuela y, en un segundo momento, se aseguran poder adquirir la independencia necesaria para formar su propia familia sin por eso abandonar el trabajo en la explotación.

Por otra parte, también se encuentran situaciones en que estos mismos hijos remunerados desarrollan otros tipos de trabajos o son pluriactivos tanto para colaborar con el mantenimiento de la unidad como para reforzar el proceso de individuación que está atravesando.

TOMA DE DECISIONES Y CONFLICTOS EN LA TRANSICIÓN ENTRE GENERACIONES

La herencia: los hijos remunerados y el tránsito entre generaciones

Si bien el tema de la herencia siempre fue un foco central de conflicto en las unidades familiares, en las familias pampeanas actuales se pudieron encontrar algunos elementos novedosos. El hecho de que los productores trabajen por más cantidad de años que en el pasado, así como también que sus hijos sigan viviendo en el hogar de los padres por más tiempo sin formar otra familia, ha llevado al surgimiento de distintas formas de resolver la transición entre generaciones hasta el momento de la herencia cuando los hijos se hacen cargo efectivamente de la explotación y de mantener a sus padres. Como explica Mazorra (1999) para el caso español, “hay una mayor permanencia del titular al frente de la explotación y una prolongación del “tiempo de espera” del sucesor para efectivamente dirigir la explotación, lo que tiene como consecuencia una mayor complejidad en los procesos de sucesión y en las relaciones intergeneracionales, que afecta a la composición del trabajo y a su remuneración” (Mazorra, 1999)

En este “tiempo de espera” o situaciones intermedias es que se pueden encontrar los diferentes arreglos monetarios descriptos y los mayores conflictos entre generaciones; especialmente cuando se empieza a tener que compartir espacios de toma de decisión tanto a nivel productivo como en la distribución de las ganancias.

Tanto la remuneración del tipo “salarial” o la “informal” de los hijos jóvenes como la constitución de “sociedades” no es ajena a una estrategia hereditaria, destinada a que estos hijos que trabajan en el campo tengan asegurada su participación en el futuro frente a otra parte de la descendencia que no interviene en el trabajo en la explotación. Generalmente, los hijos que comienzan recibiendo algún tipo de remuneración (ya sea un monto de dinero mensual o para la manutención de sus gastos diarios) por el trabajo realizado en el campo son los que formarán una sociedad cuando el padre esté dispuesto

a delegar mayor cantidad de tareas y responsabilidades o los hijos se sientan habilitados para reclamar un arreglo más formal y un lugar en la toma de las decisiones.

En los casos en que los hijos perciben una remuneración de tipo “salarial” es más sencillo el pasaje a la formación de una sociedad entre padre e hijo debido a que el productor ya tiene decidido, desde tiempo atrás, que el hijo remunerado es quien va a continuar, como heredero, con el manejo de la explotación. En cambio, a los hijos que reciben una remuneración de tipo “informal” les es más difícil reclamar la conformación de una sociedad debido a que el vínculo laboral se ha mantenido en una informalidad de condiciones desde siempre, pudiéndose al menos dilatar así la formación de dicha sociedad o, incluso, mantenerse este tipo de vínculo hasta que se produzca el reemplazo del padre por parte del hijo que se constituye en nuevo titular de la unidad.

En estas explotaciones familiares, tanto la toma de decisiones como el manejo de conflictos internos presentan rasgos propios por ser empresas y grupos domésticos a la vez. Asimismo, la designación del sucesor, es un conflicto estructural básico. Vinculado a ello están las estrategias hereditarias que en distintos análisis se revelan como tendientes a preservar la explotación desde el punto de vista productivo (Archetti, 1975, Jervell, 2000), mostrando que existe una asociación entre herencia y aportes efectuados por los hijos en materia de dedicación a la explotación. Asimismo, si el traspaso se efectúa en vida de los padres, esto supone ciertas obligaciones en términos de responder por su manutención (Craviotti, 2001).

Muchas veces el origen de los conflictos que surgen en torno a la herencia o al traspaso generacional se debe a que “el productor ha creado una empresa más o menos exitosa que, en determinados momentos le ha dado satisfacciones económicas; así ha desarrollado con respecto a ella, un gran sentimiento de pertenencia que le hace creer que nadie es capaz de manejarla como lo hace él, que ya la conoce desde que la creó y esto le impide delegar” (Ferrazzino y Formento, 2001). Por estos motivos, recién cuando los hijos se vuelven adultos y tienen la “legitimidad” por venir trabajando hace muchos años en la explotación y/o haber estudiado alguna carrera universitaria vinculada con los temas agrarios, empiezan a disputar un lugar en la toma de decisiones y a generar un arreglo económico conveniente para ambas partes.

Trabajadores familiares remunerados y ciclos de vida de las familias

En el análisis realizado se han identificado, por un lado, dos momentos del hijo trabajador remunerado (Joven y Adulto). Cuando los hijos son jóvenes (hasta 25 años) tienen un menor poder de decisión en las cuestiones relativas a la producción y participación de los ingresos que cuando son adultos (más de 25 años) y, más aún, cuando estos últimos han terminado una carrera universitaria. Por otro lado, también se pueden distinguir (como se mostró en el capítulo anterior) tres formas de remuneración hacia el interior de la familia -salarial, informal y sociedad- que hacen que estos conflictos se presenten y resuelvan de distinta manera, de acuerdo al momento del ciclo familiar que se esté atravesando.

Ambas dimensiones se esquematizan en la tabla siguiente, mostrando la existencia de distintas situaciones (identificadas con números) y los posibles cambios y desplazamientos de las mismas (expresadas con →) a lo largo del ciclo familiar.

Diagrama de situaciones de los trabajadores familiares remunerados según forma de remuneración y etapa del ciclo de vida

FORMA DE REMUNERACIÓN	ETAPA DEL CICLO DE VIDA	
	Joven	Adulto
Informal	1	3
Sociedad	-	4
Salarial	2	-
PODER DE DECISIÓN	Menor	Mayor

En los casos del *primer momento (joven)*, cuando los hijos remunerados tienen alrededor de 20 años, el titular es quién empieza a decidir como se va a atravesar la transición generacional. Los criterios tenidos en cuenta se pueden leer como una estrategia que afecta a todo el hogar.

Cuando hay un solo hijo varón, el padre promueve que éste se dedique al trabajo del campo, atrayéndolo mediante el otorgamiento de una remuneración más o menos formal (forma “salarial”) y, a veces, con la promesa de formar una sociedad en el futuro. En los casos en que hay más de un hijo varón, generalmente, uno –que puede ser indistintamente el mayor o el menor- sigue estudios universitarios o terciarios y trabaja algunas horas en el campo sin recibir una remuneración fija por esas tareas pero siendo mantenido en sus gastos diarios, mientras que el otro hijo deja sus estudios para dedicarse al campo de manera full time recibiendo una remuneración que formaliza esa relación laboral (ya sea salarial o informal) y, al mismo tiempo le asegura el campo como herencia para el futuro. También hay veces en que los dos o tres hijos varones estudian una carrera universitaria y se dedican de forma parcial al trabajo de campo. En estos casos, la estrategia hereditaria se define más tarde cuando alguno de los hijos consiguen un empleo fuera de la explotación y otro se queda trabajando en ella.

Las hijas mujeres pueden seguir estudiando y viviendo en el hogar de los padres o trabajar en la ciudad (Junín), para después casarse y, de esta manera, mediante la obtención de un ingreso propio por un trabajo o formando otra familia, dejan de depender de los ingresos del campo y tampoco reclaman parte del mismo –por lo menos, mientras los padres viven.

Durante los primeros años en los que el o los hijos se incorporan al trabajo del campo son los padres quienes siguen tomando las decisiones acerca de lo que se producirá cada año debido a que “tomar decisiones vinculadas con operaciones anuales de los campos es muy complejo porque se obtienen bajos beneficios marginales y son operaciones de un alto riesgo” (Barlett, 1997). En esta etapa, los hijos remunerados realizan las mismas tareas físicas que realiza el padre que son, fundamentalmente, las relacionadas con la operación de maquinarias.

En síntesis, cuando hay un hijo varón único, éste suele recibir una remuneración mensual (de tipo salarial) y, de esta forma, los padres se aseguran la retención de un hijo en la explotación para el posterior traspaso generacional. En el caso de haber más de un hijo varón, los padres impulsan a que, por lo menos uno de ellos, estudie una carrera universitaria (generalmente relacionada con las tareas del campo, como por ejemplo, agronomía) y se dediquen en forma parcial al trabajo en el campo mientras que el otro hijo se dedica de manera full time recibiendo una remuneración salarial o informal (en

la que puede estar contemplada, por ejemplo, la compra de un bien propio, como por ejemplo un automóvil).

Se puede observar que cuando los hijos recién comienzan a trabajar en la explotación se sienten “agradecidos” por esa posibilidad y su perfil se asemeja al del trabajador asalariado más convencional en cuanto a las tareas que realiza, tanto cuando reciben un salario como cuando son cubiertos en todos sus gastos. En la mayoría de los casos, se ocupan de operar la maquinaria y cumplir con todo lo que el padre-productor decide.

En este primer momento, la presión sobre la explotación y el trabajo familiar es moderada dado que el productor y uno o dos hijos varones trabajan de manera full time, la mujer del productor se ocupa muchas veces de la parte administrativa de la explotación y/o de las tareas de la casa y, las hijas mujeres, o bien estudian y sus gastos son solventados por los ingresos del predio, o trabajan como empleadas de comercio o administrativas en la ciudad.

Los fragmentos que se presentan a continuación revelan cómo se expresa el vínculo entre el hijo remunerado y el padre-productor en los primeros años de la relación de trabajo remunerado. El primer testimonio es de una esposa de productor que cuenta cómo es la relación entre su marido y su hijo de 18 años; en el segundo, un hijo de 21 años describe la forma en que toman las decisiones en la unidad productiva entre él y su padre.

<p><i>“M: Mi hijo, este año, empezó a trabajar porque como el no quiso estudiar (...)</i></p> <p><i>E: Y ahora quien decide así qué producir?</i></p> <p><i>M: Y bueno, se comenta en la casa pero, por el momento, la decisión es de mi marido porque mi hijo empezó este año a trabajar, o sea no es que decide él. (El, esposa de productor con único hijo varón de 18 años).</i></p>
<p><i>“C: Estudio agronomía</i></p> <p><i>E: Y trabajas con tu papá?</i></p> <p><i>C: Trabajo con mi papá en el campo, hacemos cosecha, siembra, todo lo que es el trabajo en el campo.</i></p> <p><i>E: Y las decisiones acerca de que se va a producir y esas cosas, quien las toma?</i></p> <p><i>C: Los dos, el capaz que dice bueno vamos a sembrar trigo y me deja a mi que decida la marca o que me meta en el tema del fertilizante, que le vamos a echar o que hable con el ingeniero y que le vaya a buscar, todo, el me dice nomás trigo y se desliga.</i></p>

E: Y vos a veces propones cosas distintas a las de tu viejo?

C: No, solamente por ejemplo propongo echar más fósforo, y él dice "no porque es mucho gasto".

E: Y ¿cómo lo resuelven después en el momento?

C: La decisión es de papi, y tiene mas experiencia él, viste". (H2, hijo de productor, 21 años)

En aquellas unidades productivas con hijos remunerados en el *segundo momento* (*mayores de 25 años*), la toma de decisiones comienza a ser compartida entre las generaciones, lo que a veces puede generar tensiones en la relación entre padres e hijos y, otras veces, puede estar mostrando el alejamiento paulatino del padre de las tareas vinculadas con la explotación. Los conflictos latentes se presentan, principalmente, cuando "los más jóvenes quieren mejorar la productividad de la chacra introduciendo nuevos cultivos, nuevas técnicas, mientras que los mayores prefieren continuar de modo tradicional" (Stölen, 2004, p. 105)

En estos casos la transición generacional ya está ocurriendo y la relación laboral entre padre e hijo no es de subordinación sino de complementariedad en donde ambos se desenvuelven como socios de la misma explotación aunque la propiedad de la tierra sea jurídicamente del padre, lo que en ciertos momentos puede producir tensiones hasta que se producen cambios y finaliza el relevo generacional.

Los testimonios que se presentan muestran dos situaciones relacionadas a la toma de decisiones en este segundo momento de transición. El primero es realizado por un hijo de productor de 35 años y el segundo por un padre-productor y socio de su hijo.

"(En la toma de decisiones) soy el que propongo que producir y consulto con mis padres. A veces se generan tensiones en torno a este tema. Por ejemplo, yo no tendría cerdos pero ellos me dicen "qué vamos a hacer nosotros si no tenemos cerdos?, de qué nos vamos a ocupar?" y bueh... ahí están los cerdos" (H3, hijo de productor, 35 años)

"La decisiones de qué producir las tomamos un poquito los dos juntos. Ahora ya casi la toma ya más él que yo. Uno ya tiene gana de andar retirándose un poco y alguien tiene seguir..." (P2, productor, con hijo de 34 años).

En esta etapa de la transición, las hijas mujeres generalmente viven en otro hogar ya casadas y los hijos varones que siguieron niveles terciarios o universitarios pueden tener otros empleos y, si se casaron, viven en otro hogar.

Como observa Stölen (2004), “la probabilidad de tener tierras está asociada a la cantidad de trabajo que se ha dedicado en la chacra. Dado que las mujeres casi no realizan trabajo alguno en la chacra no heredan tierras a menos que no tengan hermanos (...) Por otro lado, “ser heredada” junto con la chacra era pensado como uno de los peores destinos posibles para una mujer: era una prueba de baja valoración ya que ningún hombre se había querido casar con ellas” (Stölen, 2004, p. 103).

Los fragmentos que siguen expresan el lugar que ocupan las hijas mujeres. Los dos testimonios son realizados por productores/padres.

E: ¿Las (hijas) mujeres tienen idea de trabajar en el campo?

P: Yo creo que no, o sea, mi hija la que esta estudiando contadora no, esa tiene determinado que va a trabajar de eso, lo que no quiere decir que el día de mañana no te salgan ayudando a tu economía, pero o sea hoy por hoy en lo que es trabajo directo nuestro no, no se si me traen un yerno a trabajar conmigo...” (P6, productor)

E: ¿Y tu hija mujer de que trabaja?

B: Estudia y trabaja. Estudia instrumentista y trabaja también de encargada de la pizzería. (P5, productor)

También existen casos en que los hijos que han estudiado desarrollan su trabajo principal en la ciudad y siguen viviendo en el hogar de los padres ayudando con las tareas administrativas o teniendo alguna tarea vinculada al campo aunque de manera individual, como se puede observar en el siguiente testimonio.

“Como el campo es chico no da para todos. Mi hermano se quedó trabajando. A mi me salió la oportunidad y empecé a trabajar hace ya 17 años en la municipalidad cuando terminé mi terciario en administración. Aparte, con plata de mi trabajo compre un campo de 10 hectáreas en 1998 donde tengo ganado vacuno” (H4, hijo de productor, 38 años)

En esta etapa de traspaso de la dirección de la explotación de una generación a otra puede haber mucha presión en el caso de que los padres se empiecen a retirar del trabajo de campo, ya que el hijo (acompañado por la dedicación part time de su padre) se tendrá que hacer cargo de la unidad y tiene que mantener a los padres, a él y, eventualmente, también a su propia familia. En estos momentos puede que el hijo combine su trabajo en el campo con otra ocupación para incrementar los ingresos, por ejemplo, siendo contratista de servicios de maquinaria.

Si el hijo remunerado vive con sus padres pero sus hermanos se independizaron económicamente, la presión sobre el campo pasa a ser sensiblemente menor. En estos casos, la dedicación del hijo remunerado al trabajo agrario full time se suma al trabajo part time o full time que realiza su padre y al trabajo de la madre en la casa para que, de esta forma, sean dos las personas activas en el trabajo de campo. En estos hogares no suele haber miembros pluriactivos e, incluso, es muy difícil que ofrezcan servicios de maquinaria.

Por otra parte, los productores ahora trabajan por más años que en el pasado, de manera tal que la transición generacional recién se completa cuando los hijos tienen cerca de 45 años. Esta es la etapa en la que las controversias entre la generación de los padres y la de los hijos se resuelven mediante la formación de una sociedad familiar, ya sea en términos formales –como la sociedad de hecho- en que se reparten porcentajes fijos de ganancias o como sociedades informales, en las que el padre pone el recurso tierra y maquinaria y los hijos, el trabajo. En estos casos, se debe decidir en familia cómo se reparten las ganancias y cómo se toman las decisiones productivas y organizativas. Sin lugar a dudas, este segundo momento es de mayores tensiones porque por primera vez se empiezan a proponer cambios en la organización de la producción y de la familia.

Se puede observar que, sea cual fuere la forma de remuneración, “la crisis del ciclo de vida se suele producir cuando la nueva generación ha adquirido experiencia suficiente para asumir responsabilidades pero, la anterior no está preparada para compartirlas, no desea abdicar de sus atribuciones en grado suficiente” (Ferrazzino y Formento, 2001) y esto puede generar diferentes conflictos que se deben resolver de alguna manera para que se produzca finalmente la transición generacional en la gestión de la producción familiar.

En este período se enfrentan dos modelos de gestión de la explotación: “a medida que envejecen los conductores, cambian sus necesidades y sus aspiraciones. La primera generación tiende a volverse más conservadora; el deseo de estabilidad, el ansia de aferrarse a lo que se tiene, son contrarios a la voluntad de la segunda generación, que aguarda su turno para ponerse a prueba (...) Lo que ocurre en el momento de la crisis es decisivo porque determina el éxito o el fracaso del relevo” (Ferrazzino y Formento, 2001).

Los siguientes fragmentos de entrevistas dan cuenta de la existencia de este tipo de arreglos. En el primero, el productor lo expresa como un proyecto para el futuro, y en el segundo testimonio, se describe una situación que ya está sucediendo.

“Quiero hacer en el futuro una sociedad, que este determinado un porcentaje mío y otro para ellos (hijos varones), para que después no haya confusión con las dos hermanas que vienen atrás, y que ellos tengan una obligación. Eso lo tengo bien claro, ... es mi planteo.” (P6, productor)

E: ¿ Sus dos hijos trabajan en el campo?

A: No, el que trabaja en el campo es uno.

E: ¿El mayor o el menor?

A: El mas chico. Figuramos como una sociedad de hecho.

E: ¿Cuándo y porque decidieron formar esta sociedad?

A: Fue cuando me jubilé.

E: ¿Con su hijo socio se reparten mitad y mitad las ganancias?

A: No, tengo que agarrar un poquito mas yo, 60 y 40 por ciento.” (P2, productor)

Trayectorias de hijos de productores remunerados en distintos tipos de unidades familiares

A partir de los casos analizados, se pueden distinguir dos tipos de trayectorias de las unidades familiares en las que se ven involucradas las diferentes generaciones y géneros en el traspaso de la gestión de la explotación, con sus correspondientes tensiones y conflictos:

Familias con un único hijo varón: los padres buscan asegurarse que en el futuro se siga trabajando la explotación, de la cual va a depender tanto su manutención en la vejez como la de la posible familia de su hijo. En estos casos es que se encontraron hijos varones jóvenes (cerca de los 20 años) que trabajan en la explotación desde que terminaron la escuela secundaria recibiendo, en la mayoría de los casos, una suma fija de dinero mensual como pago y, otras pocas veces, una remuneración informal que se basa en la manutención de “salidas”, “ropa” y, hasta la compra de un vehículo. Estos jóvenes también suelen acompañar ese salario con otros ingresos provenientes de préstamo de servicio de maquinaria a terceros o a través de la explotación de parte del predio familiar de manera individual debido a que los padres le ofrecen esta posibilidad como forma de aprendizaje en la gestión de un predio. Cuando el hijo se vuelve adulto es factible que se forme una sociedad entre el padre y el hijo donde existirán dificultades para llegar a acuerdos tanto en la forma de este arreglo como cuando se toman las decisiones acerca de lo que se producirá en la explotación. Las hijas mujeres pueden seguir estudiando una carrera universitaria y ser mantenidas por el hogar o insertarse laboralmente en la ciudad. También se promueve que las mujeres se casen a edades más jóvenes que los hombres.

Familias con más de un hijo varón: En estas familias existe la posibilidad que cuando los hijos son jóvenes reciban un monto de dinero por el trabajo en la chacra como en el caso anterior, aunque es más común que tengan un relación “informal” en la que cada uno de los hijos obtiene el dinero que precisa para los gastos cotidianos ya que, para los padres, no es tan urgente asegurar que un hijo determinado siga en la explotación. En el tránsito a la vida adulta, algún o algunos de los hijos consiguen un empleo externo al predio, ya sea en el ámbito rural o en el urbano y, otro hijo sigue trabajando en la explotación. En este tipo de familia, le es más difícil al hijo adulto plantear la necesidad de cambiar la forma de arreglo monetario ya que viene funcionando de una misma manera desde siempre. La posibilidad de cambio está también vinculada a la formación de una sociedad -formal o informal- donde se asegure la manutención de padres e hijos. En este tipo de familias, las hijas vuelven a quedar al margen del traspaso generacional del predio como en el caso anterior.

En resumen, si bien la sucesión no se considera completa hasta que los padres se retiran del trabajo del campo y de la gestión de la explotación agropecuaria y, la propiedad de la empresa pasa a la siguiente generación, los conflictos en torno a la herencia empiezan a aparecer cuando la generación de los hijos tiene la edad y experiencia “suficientes” para hacerse cargo de la empresa familiar aunque el padre siga a cargo de la gestión o dirección de la misma, dejando para sus hijos un espacio subordinado.

Los conflictos relacionados con la sucesión están más ligados con la prolongación del lugar del padre como “jefe/decisor” de la empresa agropecuaria que con un conflicto entre hermanos. Esto no significa que, en el momento de la herencia cada miembro reciba el mismo trato, sino que es común que sea aceptado por todos los miembros de la familia que uno o dos hijos varones del productor se hagan cargo, en su lugar de herederos, de la empresa familiar (tierra y maquinarias) en función a ciertos criterios reconocidos por el resto de los hermanos como válidos. Taylor y Norris (2000) sostienen que, cuando existen buenas relaciones en la familia, “los hermanos perciben que la distribución basada en necesidades es justa debido a que la persona con mayores necesidades tiene el derecho a ser compensada de esa manera” (Taylor y Norris, 2000, p. 278).

El tipo de familia que se encuentra en el partido de Junín, lejos de parecerse a la familia tradicional campesina tiene elementos de la llamada “familia moderna occidental o urbana” (Barbosa, 2006). Los padres trabajan por más tiempo que en el pasado y los hijos también permanecen en el hogar por más años. Este es uno de los principales motivos por los cuales se inicia más tardíamente la fase del relevo generacional, así como los conflictos vinculados con la herencia. Por estas razones, se encuentran también situaciones intermedias de remuneración (como las descriptas) que están relacionadas, por una parte, con necesidades de “individuación” e independencia económica de los hijos y, por la otra, con la conservación del trabajo familiar en la unidad que asegura la posterior manutención de los padres.

Estos elementos están indicando la necesidad de volver a pensar qué caracteriza a la agricultura familiar que está presente en la región pampeana actual que ha empezado a incorporar comportamientos que se encontraban presentes en familias de clase media más urbanas como son por ejemplo, la valoración de la educación, los deseos de independencia económica de los hijos, los casamientos más tardíos, entre otros. En el siguiente capítulo se analizan, con mayor profundidad, estos elementos novedosos que

se combinan con otros más tradicionales, para repensar los conceptos que son claves para caracterizar a este sector.

CAPÍTULO 6

LA FAMILIA RURAL MODERNA

Las “familias rurales” que se encuentran en Junín son, generalmente, grupos familiares típicos (generalmente, matrimonios con no más de 2 ó 3 hijos), que aspiran a vivir de forma “independiente” de lo producido por la unidad. Estas familias se constituyen como espacios donde se valora el desarrollo educacional y profesional de los hijos, hay elección libre de los cónyuges que aspiran a tener un hogar propio y los hijos suelen vivir por más tiempo que en el pasado en el hogar de los padres.

En estas familias no existe una tradición de elección de las parejas de los hijos por parte de los padres, como es descrito por algunos antropólogos que caracterizan unidades familiares de otros espacios rurales. Por ejemplo, Seyferth (1985) explica que entre los colonos que ella estudia en el sur de Brasil “en cuanto a los casamientos, hay una clara preferencia por la endogamia entre los campesinos –se elige el cónyuge en la comunidad local- justificado por razones de orden étnico, religioso y por valores campesinos de apego a la tierra” (Seyferth, 1985, p. 23)

Los hijos de los agricultores familiares de Junín tienen otro tipo de comportamiento con respecto a la formación de la propia familia debido a que se quedan por más tiempo en el hogar de los padres retrasando su matrimonio y, además, la fuerte relación con ámbitos urbanos les permite “ampliar” su red de relaciones sociales donde también es común que encuentren su pareja.

Estas situaciones se ven expresadas en los dos testimonios que se presentan a continuación.

“C: ¿Cuál es tu edad?”

H: Yo, 38.

E: ¿Y tu hermano?”

H: 30.

E: ¿Viven los dos acá con tu papá?”

H: Si

E: ¿Son solteros?

H: Si, los dos solteros” (H4, hijo de productor)

“E: ¿Son los tres hermanos solteros?

M: Los tres solteros, en realidad, el más grande tiene un hijo pero no estuvo casado nunca.

E: Y ¿tu mamá trabaja?

M: No, ayuda. Yo vivo, en realidad acá pero ahí, en el pueblito chiquito, estoy en la casa de ella, o sea, tengo un hermano en Rosario y mi otro hermano esta ahí en el pueblito también pero tiene otra casa. De todas maneras, comemos siempre en la casa de mi vieja al mediodía y ahí esta el trabajo de mi madre y lavar la ropa y planchar porque obviamente que vive sola pero igual hace todo.” (H5, productor en una sociedad de hermanos).

Hervieu (1996) también sostiene que la concepción del rol de jefe de familia se ha modificado y que los agricultores modernos jóvenes se casan cada vez más con mujeres “no agrícolas”, con empleos urbanos. A este cambio económico y cultural, que contrasta con la imagen tradicional del agricultor dueño de su familia y su explotación, habría que añadirle un segundo fenómeno que refuerza la tendencia anterior, que son los efectos de persistencia, incluso del aumento, de las situaciones de soltería entre los agricultores jóvenes. De esta manera, él da cuenta que “la base de apoyo familiar se ha mantenido y se ha renovado por vías que no son una simple reproducción de las recibidas de las generaciones anteriores” (Hervieu, 1996, p. 72).

Por otro lado, las unidades familiares estudiadas guardan una fuerte relación tanto con los mercados como con instituciones de educación superior (como la facultad de agronomía dependiente de la UNNOBA⁸, ubicada en la ciudad de Junín), motivos por los cuales es altamente valorada la inserción de los hijos de productores a altos niveles educativos y también existe una clara noción del valor monetario del trabajo dado que pueden tener un empleo externo a la chacra.

⁸ Universidad Nacional de Noroeste de Buenos Aires

“Yo les digo (a mis hijos) primero el estudio y después el trabajo, las dos cosas no se pueden hacer, que el estudio no lo distraigan por el trabajo y si no, bueno, ocupo a alguno si es que necesito” (P1, productor)

“E: Y ¿estudias algo aparte?”

C: Estudio agronomía y hice algunos cursos. Siempre me gusta, mientras me sobre tiempo, siempre me gusta ir a las charlas que hacen las cooperativas o las charlas viste que dan, me gusta ir a escucharlas, siempre se aprende algo.” (H2, hijo de productor)

El ingreso de los hijos a los estudios superiores y la cercanía con los mercados de trabajo hizo necesario volver a pensar los clásicos ciclos familiares de la agricultura familiar, la percepción de la valoración del trabajo de los hijos y el rol que juegan los nuevos saberes que poseen los hijos y que hacen que se modifique tanto el lugar del “jefe” de la explotación como los vínculos al interior de la familia.

Familia y empresa

El “jefe” precapitalista de la explotación productiva (Laslett, 1965) dio paso, en la economía capitalista, a una combinación entre “jefe del hogar” y “director de la empresa”. Esta dinámica de la “familia empresaria” se origina en el interjuego entre el hogar y el negocio y se ve más en riesgo en el momento de la sucesión a la nueva generación en la que se expande la empresa o se crea una nueva. En este juego, los deseos de los padres de perpetuar la empresa familiar puede chocar con deseos de independencia o ingresos inmediatos por parte de la nueva generación (Friedmann, 1981).

Wallace y otros (1994) explican que la autoridad económica y social en las familias rurales descansaba tradicionalmente en la generación de los padres, pero en las familias “modernas” los procesos de individualización y autoconciencia reflexiva llevan a que hijos y padres puedan cuestionar estos roles “tradicionales” y, por lo tanto, es posible suponer que la división del trabajo existente sea tema de negociación entre generaciones y géneros. Asimismo, Caballero (1984) hace una comparación entre el campesino tradicional y el *farmer* más moderno explicando que “la relación entre los miembros de la familia *farmer* es probablemente menos autoritaria y los derechos de la esposa e hijos estarán mejor establecidos que en la familia *campesina*, seguramente más patriarcal. De

la misma manera, tanto por razones objetivas como subjetivas, la valoración del trabajo familiar es distinta. Especialmente porque, los mercados de trabajo están probablemente más desarrollados y hay menos desempleo allí donde la agricultura es de tipo *farmer*, por lo que los salarios de mercado reflejarán más directamente el costo de oportunidad y el valor del trabajo invertido en la finca” (Caballero, 1984, pp. 6-7).

También es de gran importancia comprender que “incomparablemente más aislado y solo que ayer, el joven agricultor de hoy como bastantes jóvenes de otras categorías sociales, atraviesan la pérdida de seguridad sobre el mantenimiento de un status social y, aún más, la incertidumbre en cuanto a sus posibilidades de ascenso social” (Hervieu, 1996, p. 75). Esta situación lleva a que los hijos aprecien más el trabajo en la explotación ofrecido por los padres, ya sea al terminar la escuela secundaria o después de su formación universitaria que, acompañando el “retraso” en la formación de la propia familia, empiezan a asociar su proyecto individual al del campo y la familia primaria. Este es el período en que se deben reconfigurar las relaciones intergeneracionales tanto en lo que se refiere a la distribución de los ingresos, como a la asignación de tareas en estas explotaciones altamente mecanizadas donde son cada vez más importantes los saberes técnicos/agronómicos y todo lo referido a la gestión económica/financiera de la explotación.

En lo que se refiere a la distribución de los ingresos, es observable que estas explotaciones pampeanas no sólo siguieron conservando el empleo de la mano de obra familiar y al mismo tiempo tienen alguna posibilidad de acumular capital sino que, también empezaron a desarrollar estrategias mediante las cuales establecen vínculos monetarios entre los miembros del hogar (las distintas formas de remuneración antes descritas).

A estas etapas intermedias de trabajo familiar remunerado se le suman esquemas de sociedades familiares cuando los hijos ya son más adultos, en los que los padres siguen siendo los propietarios de la tierra y los hijos el trabajo en una “cuasiaparcería” o la formalización de arreglos bajo la figura legal del usufructo que, desde el punto de vista de la tenencia de la tierra, hace existir hogares productores no propietarios “escondidos” bajo estos arreglos (Craviotti, 2001).

Gestión y saberes diferenciados

“La chacra moderna, mecanizada, está organizada de modo tal que puede ser manejada por una pareja adulta: el hombre, responsable de la agricultura, y la mujer, a cargo de la casa. Idealmente, deben constituir una familia nuclear con tres hijos, de los cuales al menos uno debe ser varón para asegurar la continuidad de la chacra mientras del resto se espera que se muden” (Stolen, 2004, p. 202). En estas “chacras modernas”, la disminución de las tareas propiamente productivas (por las innovaciones tecnológicas y el desarrollo del contratismo) otorga una mayor importancia el trabajo de gestión, que en este tipo de unidades continúa a cargo de la familia y no es delegada a terceros (Craviotti, 2001, Tort y Román, 2005).

El desarrollo de la gestión de la empresa agropecuaria incluye tanto la aplicación de conocimiento vinculado con las innovaciones productivas como otros tipos de saberes que hacen a la organización del grupo familiar y empresario y a su prolongación en el tiempo. Como explica Balsa (2006), “asociado con la radicación urbana, se fue construyendo un rol más gerencial, que no necesariamente identifica al productor con alguien que realiza trabajo físico, sino más bien con un organizador de la producción” (Balsa, 2006, p. 189).

Después de la incorporación del paquete tecnológico ligado a la siembra directa se volvió más sencillo el trabajo productivo pero, en la gestión de lo que se refiere a aplicación de productos nuevos, se empezó a valorar el conocimiento agronómico específico aunque las decisiones cotidianas las seguiría tomando el productor. A partir de este hecho, es observable que muchos hijos de productores que cursan la carrera de agronomía (en Junín), empiezan a trabajar en la parte de gestión de la explotación siendo valorados sus conocimientos específicos en colaboración con la experiencia del padre.

Se encuentran a continuación dos testimonios, el primero realizado por un productor cuyo hijo está por recibirse de ingeniero agrónomo y, el segundo de un hijo que está estudiando y trabaja en la explotación familiar.

“A uno de mis hijos le falta una materia (para recibirse de ingeniero agrónomo), ya prácticamente sabe todo, entonces ya lo venimos amasando nosotros, lo único que a veces bueno, consultamos te diría nombres de algún producto a una persona que tenga

un comercio de agroquímico, por ahí una marca con algún nombre, pero si no lo amasamos nosotros....” (P1, productor)

“C: Trabajo en el campo y estudio agronomía

E: Y las decisiones acerca de que se va a producir y esas cosas, quien las toma?

C: Los dos, él capaz que dice bueno vamos a sembrar trigo y me deja a mi que decida la marca o que me meta en el tema del fertilizante que le vamos a echar o que hable con el ingeniero y que le vaya a buscar, todo, el me dice nomás trigo y se desliga.” (H2, hijo del productor)

En cuanto a la gestión de la organización empresarial del grupo familiar, los cambios que se han venido produciendo al interior de las familias, como divorcios, prolongación de la vida laboral del productor/padre, formación más tardía de la familia de los hijos e itinerarios profesionales cada vez más individualizados que, aún así, no impiden que la base familiar siga siendo fundamental, hacen que se tenga que repensar los vínculos que se establecen entre los miembros de la familia y las formas de herencia.

En lo que se refiere al momento de la herencia, se puede decir que, tradicionalmente, “descendencia y sucesión consisten en la transmisión de derechos y deberes, y los sistemas más comunes son los unilineales, donde los grupos de descendencia detentan el dominio corporativo de las propiedades en forma de sociedad, lo que no impide la existencia de propiedades individuales, relevante para la constitución de la persona. Estas propiedades son indivisas, tornando al grupo una persona jurídica” (Wortmann, 1995, p. 71).

Como se ha observado, en los casos estudiados de unidades familiares del partido de Junín, la transición generacional se produce con anterioridad a la herencia de la propiedad de la tierra. Los hijos varones que permanecen en la explotación son los que, pueden recibir una remuneración monetaria y/o una parcela de tierra para trabajar de forma individual, y probablemente arman una sociedad con el padre, poniendo los o el hijo el recurso trabajo frente a los recursos tierra y maquinaria que ofrece el padre. Además, se puede advertir que “existe una tensión inherente entre necesidades individuales de autonomía y necesidades de la explotación en la interdependencia generacional” (Barlett, 1997) en el caso de los hijos “varones” de los productores que deciden seguir trabajando en la explotación agropecuaria de la familia pero que ven que se extiende el período de la transición generacional creándose situaciones intermedias de remuneración. Las mayores tensiones o conflictos aparecen cuando los hijos ya son

adultos y todavía no se ha concluido el traspaso generacional; especialmente cuando se empiezan a tener que compartir espacios de toma de decisión tanto a nivel productivo como en la distribución de las ganancias.

Las mujeres de la casa

Las hijas mujeres son las que quedan excluidas de este tipo de arreglos y, como se ha dicho) se espera que se casen más tempranamente de lo que se espera de los hijos varones (sean éstos mayores o menores). Las hijas son consideradas, en un primer momento, como miembros del hogar que hay que “mantener” en sus gastos diarios cuando siguen estudiando y que después seguirán sus propios caminos profesionales y/o formarán su familia independiente a la explotación, tal como se pone de manifiesto en los dos fragmentos que se presentan a continuación. El primero es realizado por una madre y el segundo por un hermano.

<p><i>“E: ¿Y su hija?</i></p> <p><i>M: Y bueno ella tiene previsto estudiar economía.</i></p> <p><i>E: ¿Y trabajar en el campo?</i></p> <p><i>M: Creo que para otro lado porque el campo no le gusta, a pesar que yo soy del campo, mi marido también siempre fue del campo, pero ella no le gusta.” (E1, esposa de productor)</i></p>
<p><i>“E: ¿Y ella (hermana) que hace?</i></p> <p><i>C: Está estudiando de contadora.</i></p> <p><i>E: ¿Nada que ver con el campo?</i></p> <p><i>C: No, no.</i></p> <p><i>E: ¿Ni lleva las cuentas del campo?</i></p> <p><i>C: No, ella gasta nomás.” (H2, hijo de productor)</i></p>

El trabajo de las mujeres en el campo, aunque realmente importante, no es definido como trabajo sino como ayuda hacia el padre o el marido y, a esto se asocia la baja posibilidad de heredar la tierra (Stölen, 2004, p. 175). Además de las tareas de la casa, las mujeres de los productores en Junín suelen ocuparse de cuestiones administrativas vinculadas con la gestión de la explotación como, por ejemplo, ir a los bancos, pagar los

impuestos o “llevar los papeles al contador”. Con el desarrollo “empresarial” de este tipo de explotaciones, las mujeres empezaron a ocuparse de aspectos relacionados con la administración de la gestión de la explotación aunque, la dirección de la misma siga estando en manos de los hombres. “La división de roles de género se considera complementaria, pero a la vez las mujeres son económicamente dependientes del marido, quien controla la tierra, las herramientas y el conocimiento y, por ende, toma las decisiones respecto a las inversiones y el uso de los ingresos” (Stölen, 2004, p. 180), al menos de lo que surge de los testimonios.

Distribución del poder en el hogar

Las familias rurales desarrollan opciones flexibles para compartir el poder, tomando ventajas de las contribuciones potenciales de todos los miembros de la familia explorando así nuevos comportamientos (Barlett, 1997) tanto en lo que se refiere a la organización laboral y productiva como a las estrategias de remuneración y herencia.

“La familia es generadora de tensiones y contradicciones genéricas (observables en todas las familias, por estar ligadas a su propensión por perpetuarse) y específicas (que varían particularmente según las características de la herencia)” (Bourdieu, 1993, p. 443). Una de las razones que puede llegar a originar conflictos entre dos generaciones en el seno de la familia está relacionada con la distribución del poder para la decisión de temas vinculados con la gestión de la explotación.

En las unidades familiares de Junín se observa que estos conflictos comienzan a aparecer cuando los hijos de los productores son adultos y, más aún, cuando terminaron una carrera universitaria vinculada con “temas agrarios”. En este sentido, se puede hablar de dos tipos de poder con orígenes distintos: uno más “patriarcal” o tradicional que es el que detenta el padre vinculado con un conocimiento basado en su posición de “jefe” en el hogar que ha dirigido desde siempre la “empresa familiar” y otro, más “especializado” o académico que poseen los hijos que han estudiado en la universidad o han tomado cursos sobre temas específicos.

Aunque este segundo tipo de conocimiento es valorado por las familias, así como lo es tanto el conocimiento agronómico como la educación superior, generalmente los hijos toman decisiones menores que tienen que ver con un saber técnico, como “elegir una marca de fertilizante o la cantidad de fósforo a utilizar”, mientras que las decisiones

acerca de qué se va a producir y la dirección de la explotación sigue en manos del primero.

En los siguientes fragmentos de entrevistas se muestra cómo se produce, en la práctica, la articulación entre estos dos tipos de saberes en la relación padre-hijo

“E: ¿Quién o quienes toman las decisiones de qué producir?, por ejemplo hacer maíz o soja...”

O: Bueno, vamos compartiendo un poco; en este momento ahora quizás se van aproximando mas a recibirse van por ahí metiendo un poco la nariz como digo yo, viste, pero en el fondo siempre termino a veces aconsejándolos porque por mas que se estén por recibir, la experiencia no es la misma y es importante entonces bueno la última decisión todavía la voy tomando yo.” (P1, productor)

“E: Y cuando tienen que tomar una decisión acerca de que se va a producir, entre quienes la toman?”

G: Entre todos, entre la familia.

E: Y como hacen, uno opina primero?

G: Claro, hablamos, uno dice yo quiero hacer esto, o que les parece si hacemos esto y entonces vemos quien esta de acuerdo y se discute hasta que se llega a un acuerdo.

E: Y fue cambiando la manera en la que toman las decisiones, digo de cuando vos eras chico hasta ahora?

G: Si, porque cuando yo era chico las tomaba mi papá y ahora hace dos o tres años las tomamos entre todos.

E: Y influyó lo que vos estudiaste?

G: Y además que desde toda la vida estoy en el campo y lo que estudié (H1, hijo de productor y agrónomo)

En Junín, el carácter patriarcal sigue siendo una característica de la familia y/o de la empresa familiar agraria tanto en lo que se refiere a cuestiones de género como entre generaciones, donde no se puede hablar de “la desobediencia de las mujeres a los mandatos del *pater familia*” (Cicerchia, 1994) ni de la existencia de mujeres o hijos que por su desarrollo laboral se hayan convertido en jefe de familia, tal como se ha demostrado que ocurre en las grandes ciudades (Torrado, 1982).

Por otra parte, Bourdieu (1993) explica que, para los hijos, “la posición del padre encarnara un límite que no debe superarse y que, interiorizado, se convierte en una especie de prohibición a diferir, de distinguirse, de renegar, de romper” (Bourdieu, 1993, p. 445). En las unidades agropecuarias familiares de Junín, el ser portador de un conocimiento, valorado por la familia, sobre temas agronómicos o de gestión otorga a los hijos una posibilidad de intervenir en determinadas decisiones. Sin embargo, para pasar a dirigir la empresa agropecuaria y tomar las decisiones más importantes, los hijos deben romper con una estructura de funcionamiento patriarcal que se viene desarrollando desde siempre. Esta ruptura se producirá recién cuando finalice el relevo generacional y el hijo “reemplace” al padre logrando, según los deseos propios y de la familia, poder desempeñarse de la misma manera que lo ha hecho el padre. De esta forma, como explica Bourdieu (1993), “la identificación del hijo con el deseo del padre como deseo de ser continuado, deja al heredero sin historia” (Bourdieu, 1993, p. 444). En resumen, los trabajadores familiares, hijos de productores, atraviesan de distintas formas su trayectoria laboral en la empresa familiar como miembro de la “familia rural moderna”, proceso que incluye diversas etapas hasta el momento del relevo generacional en que los hijos pasan ocupar el lugar de los padres, en tanto “jefes” de las unidades empresarias y de las familias.

En estas “etapas intermedias” se encuentran las instancias de remuneración, incluyendo situaciones “salariales”, informales y/o de sociedad entre padre e hijo, que hicieron que este tránsito se prolongue y existan situaciones en que se empiezan a compartir los espacios de decisión entre ambas generaciones, antes del momento de la herencia o del relevo generacional.

Si bien la estructura familiar y empresaria de estas “unidades modernas” sigue siendo fuertemente patriarcal en estas “instancias intermedias”, los hijos, a través de pequeñas disputas cotidianas empiezan a expresar de diferentes formas su pretensión de ocupar lugares claves en la gestión de la empresa familiar, en su tránsito hacia la adultez.

En un primer momento, alrededor de los 18-20 años se incorporan al trabajo del campo en una posición totalmente subordinada a las decisiones del padre en que su posición se asemeja más a la de un trabajador asalariado que a la de un socio o productor, mientras que en el tránsito hacia un segundo momento se van adquiriendo ciertos saberes (basados en su acceso a la educación superior o en la experiencia en el trabajo de campo) que hace que los hijos se empiecen a sentir “autorizados” a disputar, legítimamente, espacios de toma de decisiones tanto en lo que tiene que ver con la

esfera productiva de la explotación como en la construcción de otras formas de distribución de las ganancias. En este segundo momento el hijo/trabajador familiar remunerado se encuentra obligado a empezar a romper con una forma de organización patriarcal, que viene funcionando desde siempre, para poder ocupar el lugar de su padre y continuar con el desarrollo de la empresa agropecuaria, asegurando que se produzca exitosamente el traspaso de la unidad productiva. El hecho de que se produzca este traspaso en la dirección de la explotación es esperado y deseado por ambas generaciones debido a que los hijos quieren pasar a tomar las decisiones en la unidad pero, los padres también necesitan que sus hijos se ocupen de la empresa familiar para que se hagan cargo de mantenerlos en su vejez con lo producido por la unidad, en lugar de tener que arrendar el campo si esto no sucediera.

CONCLUSIONES

LA AGRICULTURA FAMILIAR EN LA ACTUAL REGIÓN PAMPEANA

Las unidades que componen la agricultura familiar en la región pampeana están altamente integradas a los mercados y responden, de diferentes formas, tanto a cambios en los mercados como en los ciclos familiares. En este sentido, el incremento de situaciones en las que se presentan variadas modalidades de remuneración al trabajo familiar es entendido como modificaciones en las unidades familiares con el fin de adaptarse a cambios de contexto, tanto en la organización familiar como en las dinámicas de mercado.

A través de los mecanismos de remuneración del trabajo familiar en estos hogares de la región pampeana se ve expresada una tendencia hacia la separación económica y la individuación de los hijos. De esta manera, la explotación familiar puede ser entendida como una empresa familiar donde los hijos que desarrollan tareas del campo, reciben una remuneración como una forma de independencia económica hasta el momento en que la generación de los hijos se hace cargo completamente de la gestión de la explotación. Uno de los motivos de la existencia de este tipo arreglos intermedios puede estar vinculado a que la generación de los padres sigue trabajando en la explotación por más tiempo que en el pasado en tanto “gestores” de la explotación. En este “tiempo de espera” se distingue un primer momento donde los hijos trabajan en la unidad bajo las órdenes del padre-productor, y un segundo momento ligado al tránsito del joven al adulto donde padres e hijos comienzan a compartir espacios de toma de decisiones.

Con el objetivo de repensar a este tipo de unidades se utiliza el concepto de flexibilidad como la capacidad de las unidades productivas, las familias y los trabajadores familiares de modificar comportamientos económicos, productivos y culturales y formas de establecer los vínculos entre los distintos integrantes de las familias, con el fin de adaptarse a contextos cambiantes (*ligados con la inserción en los mercados*) y a modificaciones en las relaciones intrafamiliares (*asociadas con el tránsito generacional*).

En la *unidad productiva*, esta flexibilidad se pone de manifiesto tanto en la multiplicidad de funciones que cumplen los miembros de la misma (productor, trabajadores familiares, etc.), como en la diversificación de actividades de la unidad.

Por un lado, es frecuente encontrar que hacia el interior de las unidades, el productor y los trabajadores familiares (sean o no remunerados) cumplen múltiples tareas que van desde la gestión y administración de la empresa agropecuaria hasta actividades como operar maquinarias o desenvolverse en las tareas típicas de un peón general. Esta variación de funciones les permite hacerse cargo de todas las esferas de la producción a lo largo del año y, organizarse de acuerdo al momento del ciclo familiar. También es común que contraten un trabajador asalariado transitorio para el momento de la cosecha si no les es suficiente con el aporte de trabajo de los miembros de la familia.

Por otro lado, estas explotaciones pueden diversificar sus actividades combinando en el predio, el cultivo de distintos cereales (como soja, maíz, trigo, cebada, etc.), la producción de ganado vacuno (incluso, en feed lots “artesanales”) y la cría de cerdos, aprovechando la mano de obra disponible en la unidad familiar y, en algunos casos, transfiriendo a alguno de los hijos la explotación parcial del predio o de alguna actividad. A su vez, también es frecuente que estas unidades ofrezcan servicios de maquinarias o tengan algún tipo de comercio (en general, vinculado con el sector agrícola) para lograr así complementar ingresos. De esta manera, las unidades familiares se insertan a los mercados con distinto tipo de actividades para disminuir riesgos y asegurar su capitalización.

Esta flexibilidad para la organización familiar y para desarrollar diferentes formas de inserción en los mercados es lo que permitió a este tipo de unidades familiares no solo resistir en el momento de mayor crisis, endeudamiento y desaparición de pequeñas explotaciones agropecuarias, sino también acumular capital ya sea mediante el prestación de servicios de maquinarias, el desarrollo de múltiples actividades o la diversificación en la inserción a los mercados.

Las *familias* han venido cambiando en los últimos años tanto en lo que se refiere a su tamaño y composición como a la relación entre los miembros y las modalidades de herencia. En lo vinculado a la organización interna, se puede observar que se trata de familias nucleares con pocos hijos donde es altamente valorada la educación superior de los hijos, que también forman su propia familia mucho más tarde que en el pasado. Estos cambios llevan a que se desarrollen nuevos conflictos y nuevos arreglos entre padres e hijos en lo que tiene que ver con el momento de la herencia o el relevo generacional. Los mayores conflictos surgen cuando el hijo se vuelve adulto y el padre continúa en la dirección de la explotación y se vuelve necesario encontrar maneras de

compartir los espacios de toma de decisión tanto a nivel productivo como en la distribución de las ganancias.

Los vínculos entre padres e hijos para el desarrollo de la unidad tienden a ser más flexibles, lo que se pone de manifiesto en la existencia de trabajadores familiares con distintas modalidades de remuneración y en el desarrollo de otras actividades como trabajos part time por parte de los hijos en ciertos momentos del año. Esta flexibilidad también se muestra en el ingreso de los hijos a carreras universitarias vinculadas a temas del campo, como por ejemplo agronomía o administración agraria, que le permite a la familia la aplicación de saberes especializados sin recurrir a ningún agente externo, consiguiendo así adaptarse a los mercados externos de una forma innovadora.

En la gestión de la empresa familiar agropecuaria se comienza a hacer uso de los saberes más patriarcales o tradicionales basados en la posición de jefe del padre y de otros más específicos o agronómicos que detentan los hijos que estudiaron y trabajan en la unidad. Esto lleva a que se produzca una distribución del poder por la que los hijos se hacen cargo de “decisiones menores” y el padre queda en la dirección hasta el momento del relevo generacional. Esta es la etapa en la que las controversias entre la generación de los padres y la de los hijos se resuelven mediante la formación de una sociedad familiar, ya sea en términos “formales” en que se reparten porcentajes fijos de ganancias o como sociedades informales en las que el padre aporta el recurso tierra y maquinaria y, los hijos, el trabajo, con diferentes tipos de arreglos. Esta diversidad de arreglos de acuerdo con las características de cada hogar otorga flexibilidad tanto en la organización familiar, atrasando el momento de la herencia, como para la inserción en los mercados, reteniendo al hijo mediante el otorgamiento de algún tipo de remuneración y/o incentivando a que el hijo obtenga otro empleo adicional en algunos casos.

También se fomenta de diferente manera el estudio de una carrera universitaria de acuerdo a si se trata de un único hijo varón o si hay más de uno. Si hay un único hijo varón, se lo intenta retener en la explotación a través del otorgamiento de una remuneración mensual mientras que si hay más de un hijo varón, generalmente, éstos siguen los estudios universitarios postergando la elección del heredero.

Los *trabajadores familiares* (remunerados o no) también emplean prácticas flexibles para desarrollar su posición en la organización familiar y, así mismo, en las formas de inserción a los mercados. En principio, el género es un determinante para indicar el tipo de trayectoria que un individuo va a tener en el trabajo al interior de la familia y

también en su inserción en los mercados: mientras que los hijos varones tienen la posibilidad de ingresar a trabajar en la chacra, las mujeres generalmente estudian una carrera universitaria y colaboran con el “trabajo en la casa” hasta que contraen matrimonio o, buscan un empleo en la ciudad al finalizar la escuela secundaria.

Una posibilidad para los hijos varones es decidir quedarse trabajando en la explotación del padre al terminar su escuela secundaria o, incluso, antes de terminarla. Los hijos de productores que empiezan a trabajar en el campo al terminar la secundaria pueden percibir una remuneración por ello y, además, combinar este trabajo con otro fuera de la explotación para completar la remuneración que le ofrece el padre. En general, esta segunda actividad es dentro del sector agropecuario ya sea como operador de maquinarias en otros campos u ofreciendo servicios de maquinaria a terceros. Esta posibilidad de combinar actividades otorga a los trabajadores familiares flexibilidad para adaptarse tanto al momento que atraviesa la familia como a las condiciones externas al propio predio.

Los trabajadores familiares que siguen estudiando una carrera universitaria, trabajan de forma part time mientras culminan sus estudios para incorporarse después de forma full time al trabajo de campo, si es que no consiguieron un empleo fuera del campo. De esta forma, la educación incrementa las posibilidades de conseguir otros empleos en el caso de que se trate de una familia con varios hijos varones o asegura que el hijo que se incorpora al trabajo en la chacra lo haga con ciertos saberes específicos, aumentando la autonomía de gestión de la explotación y haciéndola, como ya se ha dicho, menos dependiente del asesoramiento técnico externo. El trabajador que posee este tipo de conocimientos tiene la posibilidad de conseguir otro empleo o intentar involucrarse en las tareas de gestión de la empresa familiar conformando una sociedad con el padre/productor.

En lo que se refiere al lugar de las *mujeres*, entre las esposas de los productores se ha encontrado que, además de ocuparse de las “tareas de la casa”, también se hacen cargo de actividades vinculadas con la administración de la unidad. Las esposas de los productores se empiezan a ocupar de realizar trámites en los bancos o con los contadores como pagar impuestos, controlar el vencimiento de servicios y llevar al día la administración, tareas que se volvieron fundamentales al complejizarse la gestión de la empresa familiar agropecuaria. Si bien este tipo de actividades no es percibido como “trabajo” por las mismas mujeres ya que se opone con el trabajo físico que realizan los

hombres en el campo, las tareas que realizan le han otorgado autonomía y capacidad de administración a este tipo de unidades. Estas mujeres han logrado desarrollar un tipo de competencia que les permite desenvolverse exitosamente en diversas ocupaciones volviéndose más flexibles frente a las necesidades de la unidad productiva, en tanto familia y en tanto empresa agropecuaria con inserción en los mercados.

Las hijas mujeres, sin embargo, no suelen realizar este tipo de actividades sino que es habitual que sigan estudiando una carrera universitaria que se les presenta como una posibilidad de conseguir un mejor trabajo afuera de la explotación al recibirse. En muchos casos, las hijas mujeres combinan los estudios con empleos en áreas urbanas, como por ejemplo en comercios de la ciudad. También es común que se casen más tempranamente que sus hermanos y, de esta forma, de acuerdo a las características de la unidad productiva, se inclinarán a obtener otra ocupación en la ciudad o seguir estudiando mientras el hogar pueda solventar sus gastos para después tener una mejor inserción familiar.

La flexibilidad, que construye la capacidad de adaptarse a los cambios que atraviesan estas unidades ligadas por lazos familiares y de trabajo es, al mismo tiempo, lo que posibilita la persistencia como agricultores familiares en circuitos totalmente mercantilizados. Por otra parte, estas familias tienen que enfrentar problemas de sucesión y de herencia, ya sea mediante la elección de alguna forma de remuneración o un tipo societario que satisfaga las características de cada familia y, “sólo el 30% consigue superar el traspaso de la primera a la segunda generación y, aproximadamente, 7 de cada 100 llegan a ser lideradas por una tercera generación” (Clarín, 2008).

Los procesos de individuación que transitan la generación de los hijos se enfrentan con la prolongación de la vida laboral de la generación de los padres/productores, por la menor necesidad de mano de obra y por el mayor desarrollo de gestión empresarial. Los conflictos que emergen alrededor de esta situación muchas veces son resueltos mediante el desarrollo de estrategias familiares tendientes a volver más flexibles aún la relación entre los miembros de la familia y la inserción de la unidad productiva en los mercados. La extensión de las diversas formas de remuneración que se adecuan a las características de las familias permite satisfacer necesidades de las dos generaciones implicadas demorando el momento del relevo generacional y creando una forma de distribución de ganancias, así como también espacios para compartir toma de decisiones de las que va a depender el futuro de la unidad.

BIBLIOGRAFÍA

Archetti, Eduardo (1978) “Una visión general de los estudios sobre el campesinado”, en *Estudios Rurales Latinoamericanos*, Vol.1, N°2, Bogotá.

Archetti, Eduardo y Stölen, Kristie Ann (1975) *Explotación familiar y acumulación de capital en el campo argentino*, Siglo XXI, Buenos Aires.

Azcuy Ameghino, Eduardo (2000) “Las reformas económicas neoliberales y el sector agropecuario pampeano. (1991-1999)” en *Ciclos*, Año X. Vol. X, Buenos Aires.

Azcuy Ameghino, Eduardo y Lazzarini, A. (2000) “Los trabajadores asalariados permanentes en un partido del corazón agrícola de la pampa argentina” en X Congreso mundial de sociología rural, Río de Janeiro.

Azcuy Ameghino, Eduardo y León, Carlos (2005) “La “sojización”: contradicciones, intereses y debates” en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 23.

Balsa, Javier (2002) “Expansión agrícola y transformaciones sociales en el agro pampeano, 1969-1988”, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios* N°16, PIEA, Buenos Aires.

Balsa, Javier (2006) *El desvanecimiento del mundo chacarero. Transformaciones sociales en la agricultura bonaerense 1937-1988*, Universidad Nacional de Quilmes Editorial, Buenos Aires.

Barbosa, Patricia (2006) “Aspectos socioculturales de la familia”, Departamento de Psiquiatría, Facultad de Medicina Sur, Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Bardomás, Silvia (2000), "Trayectorias en la agricultura familiar. Tierra, producción y herencia en Pigüé (1920-1994)", *Documentos de trabajo CEIL-PIETTE*, Buenos Aires.

Barlett, Peggy (1997) “Farm families in a changing America”, en Lockerets (comp) *Vision of American agriculture*, Ames, Iowa.

Bartolomé, Leopoldo (1975) “Colonos, plantadores y agroindustria. La explotación agrícola familiar en el sudeste de Misiones”, en *Desarrollo Económico*, Vol.15, N° 58, Buenos Aires.

Berger, Matías (2006) *Transformaciones de las unidades familiares en el agro y construcción del espacio rural en el marco del proceso de diferenciación social. El*

caso del partido de Carlos Tejedor, provincia de Buenos Aires, Tesis, Maestría en Ciencia Política y Sociología, FLACSO.

Berger, Matías y Neiman, Melina (2006) “El agricultor familiar: una categoría en debate” en CD de 8° Congreso Argentino de Antropología Social, Salta.

Bisang, Roberto, (2003) “Apertura económica, innovaciones y estructura productiva: La aplicación de la biotecnología en la producción sojera argentina” en *Desarrollo Económico*, V. 43 N° 171, Buenos Aires.

Blanco, Mariela, (2001) “La agricultura conservacionista y sus efectos sobre la mano de obra rural. La aplicación de siembra directa en el cultivo de cereales y oleaginosas”. En Neiman, Guillermo (comp.) *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*, Ed. Ciccus, Buenos Aires.

Bourdieu, Pierre (1993) *La miseria del mundo*, Editorial Akal, Madrid.

Brannen, Julia (1992) “Combining qualitative and quantitative approaches: an overview”, en *Mixing Methods: qualitative and quantitative research*, ed. Aldershot, England.

Caballero, José (1984). *Campesinos y farmers: desarrollo capitalista y tipo de empresa agraria*, Roma (Italia), FAO, mimeo.

Chayanov, Alexander (1975) *La organización de la unidad económica campesina*, Ed. Cultura Popular, México

Cicerchia, Ricardo (1994) “Familia: historia de una idea” en Wainerman, Catalina (Comp.) Cicerchia, Ricardo; Geldstein, Rosa; Gilberti, Eva; Grosman, Cecilia y Jelin, Elizabeth, *Vivir en Familia*, UNICEF-LOSADA, Buenos Aires.

Clarín (2008) “La empresa familiar, en el tapete”, Suplemento rural, 8/03/2008.

Cloquell, Silvia (2001) “Transformaciones en el área agrícola del sur de Santa Fe: las estrategias de los productores familiares capitalizados” en *Revista de investigaciones de la Facultad de Ciencias Agrarias – UNR*, Año 1 - Número 1, Buenos Aires.

Cloquell, Silvia (2005) “Agricultura y agricultores. La consolidación de un nuevo modelo productivo” en *Revista de investigaciones de la Facultad de Ciencias Agrarias*, UNR, Buenos Aires.

Cloquell, Silvia (2007) *Familias rurales. El fin de una historia en el inicio de una nueva agricultura*, Homo Sapiens Editora, Buenos Aires.

- Craviotti, Clara (1999), "Pluriactividad: su incorporación en los enfoques y en las políticas de desarrollo rural", en *Estudios del trabajo* No.17, Buenos Aires.
- Craviotti, Clara (2001) "Tendencias en el trabajo agrario y dinámicas familiares", 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- Craviotti, Clara (2002), "Configuraciones socio-productivas y tipos de pluriactividad: los productores familiares de Junín y Mercedes", *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios* No. 17, Buenos Aires.
- Denzin, K. (1978) *The Research Act*, McGraw-Hill, New York.
- Eisenhardt, Kathleen (1989) "Building theory from Case Study Research" en *The Academy of Management Review*, V. 14, N°4, USA.
- Etxezarreta, Mirren (1994) "Trabajo y agricultura: los cambios del sistema de trabajo en una agricultura en transformación", *Agricultura y Sociedad* N° 72, España.
- Ferrazzino, Ana y Formento, Susana (2001) "Estrategias familiares de participación, la sucesión", 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- Fortes, M (1958) "Introduction", en Goody (ed), "The development Cycle in Domestic Groups", *Cambridge Papers en Social Anthropology*, N° 1, UK.
- Friedmann, Harries (1981) *La explotación familiar en el capitalismo avanzado*, American Sociological Association Universidad de Toronto. Canadá.
- Galeski, Boguslaw (1977), *Sociología del campesinado*, Península, Barcelona.
- Gallart, María Antonia (1992) La integración de métodos y la metodología cualitativa. Una reflexión desde la práctica de la investigación, en *Métodos Cualitativos II*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- Gasson, R Errington, A. (1994) "Labour use in the Farm Family Business", *Sociología Ruralis*, Netherlands, V. 34
- Giarracca, Norma, Gras, Carla y Barbeta, Pablo (2005) "De colonos a sojeros. Imágenes de la estructura social del sur de Santa Fe" en *El campo argentino en la encrucijada*, Alianza Editorial, Buenos Aires.
- Glasser, Barney y Strauss, A. (1967). *The Discovering of Ground Theory: Strategies for Qualitative research*, Aladine de Gruyter, New York.

González, María y Bilello, Graciela (1998) “Agriculturización en áreas mixtas bonaerenses: los empresarios agropecuarios del partido de Azul”, Asociación Argentina de Economía Agraria, Buenos Aires.

Heredia, Beatriz (2003) *La morada de la vida*, Editorial La Colmena, Buenos Aires.

Hervieu, Bertrand (1996) “La década de todas las rupturas” en *Los Campos del futuro*, Serie Estudios, Madrid.

Hocsman, Luis D. (2003) *Reproducción social campesina*, Centro de Estudios Avanzados, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.

INTA (1992) “Situación de los pequeños y medianos productores rurales de la región pampeana: diagnóstico y propuestas”, INTA, Buenos Aires, mimeo.

INDEC (1988, 2001 y 2002) *Censo Nacional Agropecuario 1988 y 2002, Censo Nacional de Población 2001*, Buenos Aires.

Jervell, A, K. Stubberud y F. Andersen (2000) “Inter-generational farm transfer” en *Décimo Congreso Mundial de Sociología Rural*, Río de Janeiro.

Kautsky, Karl (1978) *La cuestión agraria*, Ediciones Cultura Popular, México.

Laslett, Peter. (1965), “Introduction”, in J. Locke, *Two treatises of government*, Nova York, Menthor.

Lattuada, Mario (2000) *El crecimiento económico y el desarrollo sustentable en los pequeños y medianos productores agropecuarios argentinos a fines del siglo XX*, CONICET, FLACSO, UNR, Buenos Aires.

Lattuada, Mario y Neiman, Guillermo (2005) *El campo argentino. Crecimiento con exclusión*, Claves para todos, Buenos Aires.

Lenin, V.I, (1981) *El desarrollo del capitalismo en Rusia*, Editorial Progreso, Buenos Aires.

Long, Norman (1996) “Globalización y localización: Nuevos retos para la investigación rural. En Grammont y Tejeira Gaona (comp.) *La sociedad rural mexicana frente al nuevo milenio*, UAM-UNAM-INAM-PyV, México.

Mann, Susan y Dickinson, J. (1978) “Obstacles to the development of a capitalist agriculture” en *The Journal of Peasant Studies*, USA.

Mann, Susan (1990) *Agrarian capitalism in Theory and Practice*, Chapel Hill and London, University of North Carolina Press.

Mascali, Humberto (1992) “Mercado de alquiler de tierras y ciclo doméstico en explotaciones familiares” en *Explotaciones familiares del agro pampeano*, Tomo 1. Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.

Mazorra, Angel (1999) *La remuneración del trabajo de la agricultura familiar española (1985-1997)*, Madrid.

Murmis, Miguel, (1994) “Temas en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de excluidos e incluidos”, *Ruralia* N° 5, Buenos Aires.

Neiman, Guillermo (1989) “Reproducción y expansión en la agricultura familiar. Un estudio de caso en el noroeste argentino”, *Desarrollo Económico*, N° 114, Vol.29, IDES, Buenos Aires.

Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán (2006) “Los estudios de caso en la investigación sociológica” en Vasilachis (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*, Gedisa Editorial, Barcelona, España.

Neiman, Guillermo, Bardomás, S. y Quaranta, G. (2003) “El trabajo en el agro pampeano. Análisis de la demanda de trabajadores asalariados.” *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios* N° 19. PIEA-FCE-UBA, Buenos Aires.

Neiman, Melina (2006) “Cambios en la organización laboral de las explotaciones familiares pampeanas en la argentina”, en Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, ALASRU, Quito, Ecuador.

Neiman, Melina (2007a) “Cambios recientes en la organización laboral agraria. Un estudio de los trabajadores familiares remunerados de la región pampeana argentina”, en Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Montevideo, Uruguay.

Neiman, Melina (2007b) “El conflicto entre generaciones en hogares con trabajadores familiares remunerados de la región pampeana argentina” en Congreso de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

Nuestro Territorio (s/f) “Junín”, www.junin.gov.ar.

Obschatko, Edith, Ganfuglia, F. y Román, F (2006) *El sector agroalimentario argentino 2000-2005*, IICA, Buenos Aires.

Schiavoni, Gabriela (1995) “Organización doméstica y apropiación de tierras fiscales en la Provincia de Misiones (Argentina)”, *Desarrollo Económico*, Vol. 34, N° 136, Buenos Aires.

Schneider, Sergio (2006) *Introdução en A diversidade da Agricultura Familiar*, UFRGS Editora, Río de Janeiro.

Schneider, Sergio (2006) *Introdução en A diversidade da Agricultura Familiar*, UFRGS Editora, Porto Alegre, Brasil.

Schneider, Sergio (2007) *A pluriactividade na Agricultura Familiar*, UFRGS Editora, Porto Alegre, Brasil.

Schneider, Sergio y Conterato, Marcelo (2005) “Transformaciones agrarias, tipos de pluriactividad e desenvolvimento rural: Consideraciones a partir do Brasil”, en Guillermo Neiman, Guillermo y Craviotti, Clara (comps.), *Entre el campo y la ciudad. Desafíos y estrategias de la pluriactividad en el agro*, Ediciones CICCUS, Buenos Aires.

SEMA – EMS, Secretariado de Manejo del Medio Ambiente para América Latina y el Caribe (2001), “El agua y su problemática integrada: el caso del municipio de Junín, Pcia. de Buenos Aires”, Centro de Estudios Ambientales, Buenos Aires

Seyferth, Giralda (1985), *Herança e estrutura familiar camponesa*, Boletim do Museu Nacional, Río de Janeiro.

Seyferth, Giralda (1992), “As contradições da liberdade: análise de representações sobre a identidade camponesa” *Revista Brasileira de ciencias sociales* N° 18, Brasil.

Shanin, Teodor (1983) *La clase incómoda. Sociología política del campesinado en una sociedad en desarrollo*, Madrid, A.E.

Stölen, Kristie Ann (2004) *La decencia de la desigualdad. Genero y poder en el campo argentino*, Editorial Antropofagia, Buenos Aires.

Taylor, Janet y Norris, J (2000) “Sibling Relationships, Fairness, and Conflict over Transfer of the Farm” en *Family Relations*, Vol. 49, No. 3. (Jul., 2000), pp. 277-283.

Tepicht, Jerzy (1984) “Las complejidades de la economía campesina”, en, *Investigación Económica*, Vol. 43, N° 167, México.

Torrado, Susana (1982) “El enfoque de las estrategias familiares de vida en América Latina. Orientaciones teórico metodológicas” Cuadernos del CEUR no 2, (Centro de Estudios Urbanos y Regionales) Buenos Aires.

Tort, M. Isabel y Román, Marcela (2005), “Explotaciones familiares: diversidad de conceptos y criterios operativos”, en María del Carmen González comp., *Productores familiares pampeanos: hacia la comprensión de similitudes y diferencias zonales*, Editorial Astralib, Buenos Aires.

Tort, M. Isabel, Bearzoti, S. y Neiman, G. (1991), “Trabajo y producción en las explotaciones familiares”, en O. Barsky (ed), *El desarrollo agropecuario pampeano*, GEL Editores, Buenos Aires.

Van der Ploeg, Jan (1992) “El proceso de trabajo agrícola y la mercantilización”, en *Ecología, campesinado e historia*, Eduardo Sevilla Guzmán y Manuel González de Molina (editores), Ediciones de La Piqueta, Madrid.

Van der Ploeg, Jan (2000), “Revitalizing agriculture: Farming economically as a starting ground for rural development”, *Sociologia Ruralis*, Vol 40, No. 4.

Wallace, C., Dunkerley, D., Cheal, B. y Warren, M. (1994) “Young people and the division of labor in farming families”, *The Sociological Review*, Vol. 42, N°3, pp. 501-530, USA.

Weber, Max (1972) “Capitalismo y sociedad rural en Alemania”, en *Ensayos de Sociología Contemporánea*, Gerth y Mills (editores), Martínez Roca, Barcelona.

Wolf, Eric (1978) *Los campesinos*, Nueva Visión Labor, Madrid.

Wortmann, Ellen (1995) “Herdeiros, parentes e compadres. Colonos do Sul e sitiantes do Nordeste”, *Estudos Rurais N° 13*, Hucitec-Edund, Brasilia.

Yin, Robert (1984) *Case Study Research. Design and Methods*, SAGE, USA.

ANEXO 1 - MAPAS

Localización de la ciudad de Junín en la Provincia de Buenos Aires



Partido de Junín y alrededores



ANEXO 2

RESUMEN DE ENTREVISTAS REALIZADAS

E1 Esposa de productor. Establecimiento de 300 has., con 150 has. en propiedad, 83 has. en contrato accidental y 68 arrendadas. Uso del suelo: Cultivos: cebada, maíz, soja y trigo; Ganadería: vacuna (p/carne) y porcino. En el campo trabajan su marido, su hijo de 18 años que recibe una remuneración mensual y un trabajador asalariados en el momento de la cosecha. Ella se ocupa de tareas administrativas del campo.

P1 Productor. Tiene 110 has. Todas en propiedad recibidas por herencia. Uso del suelo: Cultivos: maíz, soja y trigo; No hace ganadería. Tiene un hijo que estudia agronomía y otro de 42 años que trabaja en la explotación pero vive en otro hogar. Además de él y su hijo mayor, trabaja un asalariado de forma temporaria en época de cosecha. Su mujer su ocupa de la casa.

P2 Productor. Tiene 45 has. en propiedad y 46 has. en arrendamiento. Uso del suelo: Cultivos: cebada, maíz, soja y trigo; Ganadería: vacuna (p/carne). Es viudo. Tiene dos hijos de 38 y 30 años que son solteros y viven con su padre. Armó una sociedad entre él y su hijo menor. El hijo mayor hizo un terciario en administración y trabaja en la municipalidad pero además participa en la administración de la explotación y tiene 10 has. propias con ganado vacuno. No tienen trabajadores contratados.

P3 Productor. Tiene 134 has. en propiedad familiar. Uso del suelo: Cultivos: maíz y soja; Ganadería: vacuna (p/carne) y porcino. Tiene un hijo varón de 20 años que trabaja con él y dos hijas mujeres, una estudia en la universidad y la otra va a la escuela. No tiene personal asalariado pero contrató servicio de maquinaria para la cosecha.

E2 Esposa de productor. Tiene un Establecimiento de 450 has., con 250 has. en propiedad y 200 has. en contrato accidental. Uso del suelo: Cultivos: cebada, maíz, soja y trigo; Ganadería: vacuna (p/carne). En el campo trabajan su marido y su hijo de 22 años que recibe una remuneración mensual. Tiene otro hijo varón que se recibió de agrónomo y se fue a trabajar a Cargill en Olavaria. También trabajan en el campo asalariados, especialmente en el momento de la cosecha. Ella se ocupa de algunas tareas administrativas del campo.

H1 Hijo de productor, 26 años. Se recibió de ingeniero agrónomo y es el mayor de 4 hermanos (3 varones y 1 mujer). Todos los varones trabajan en la explotación. Sus

hermanos estudian agronomía y educación física. El campo tiene 300 has., 200 has. en propiedad y 100 has. arrendadas. Realizaron maíz y soja y tienen vacunos (p/carne)

H2 Hijo de productor, 21 años. Estudia agronomía y trabaja con su padre en la explotación. Además se encarga de la producción del campo de su abuela. Tiene una hermana mujer mayor (23 años) que estudia economía y no trabaja. El campo tiene 200 has., 120 has. en propiedad y 80 has. en contrato accidental. Uso del suelo: Cultivos: soja y trigo; No hacen ganadería. Contrataron un trabajador asalariado para los dos meses de cosecha.

P4 Productor. Tiene 50 has. en propiedad. Uso del suelo: Cultivos: cebada y soja; Ganadería: porcino. Tiene un hijo varón de 20 años que trabaja con él, una hija mujer que estudia en Junín y vive con su tía, y otro hijo varón de 15 años, que va a la escuela. No tiene personal asalariado ni contrató servicio de maquinaria para la cosecha. Su hijo trabajo medio día en la explotación y medio día operando maquinaria con un vecino en otros campos.

H3 Hijo de productor, 35 años. Es hijo único y trabaja en la explotación en la gestión y operando maquinarias. Vive en otro hogar con su pareja y un hijo. El campo tiene 102 has., 77 has. en propiedad y 25 has. arrendadas. Uso del suelo: Cultivos: cebada, maíz y soja; Ganadería: porcino. Contrató servicio de maquinaria para siembra y cosecha.

P5 Productor. Tiene 150 has. en propiedad. Uso del suelo: Cultivos: cebada y soja; No tiene ganadería. Tiene un hijo varón de 22 años que trabaja con él, una hija mujer que estudia y trabaja en Junín. Tiene un personal asalariado para el momento de cosecha.

H4 Es hijo del productor P2. Tiene 38 años, es soltero. Hizo un terciario en administración y trabaja en la municipalidad pero además participa en la administración de la explotación y tiene 10 has. propias con ganado vacuno. La explotación familiar es de 91 has. (45 en propiedad y 46 en arrendamiento). Uso del suelo: Cultivos: cebada, maíz, soja y trigo; Ganadería: vacuna (p/carne).

P6 Productor. Tiene 350 has. en propiedad. Uso del suelo: Cultivos: soja, maíz, trigo y cebada. No tiene ganadería. Tiene dos hijos mayores son varones que trabajan en el campo y dos hijas menores mujeres que estudian en Junín. El hijo mayor (22 años) estudia agronomía y trabaja con él de manera part-time, el menor no estudia y trabaja full time en el campo. Además, prestan servicios de maquinarias. Tiene un trabajador asalariado.

P7 Productor. Tiene 60 has. en propiedad y arrienda 150 has. Uso del suelo: Cultivos: maíz, trigo y soja; Ganadería vacuna (p/carne) y cerdos. Tiene dos hijos varones de 30 y

32 años que trabajan con él en la explotación. Uno de ellos también trabaja ofreciendo servicio de maquinaria de manera individual y el otro es empleado de medio turno en una empresa de agroquímicos. Trabajan 3 asalariados permanentes, 2 de ellos contratados hace sólo 2 meses.

H5 Socio de sus 2 hermanos varones y madre. Tiene 29 años, es soltero. La explotación familiar es de 65 has., de las que son propietarios. Uso del suelo: Cultivos: maíz y soja; No tienen ganadería. En el campo trabajan él y un hermano. Ellos reciben un salario, además del porcentaje de la producción que se reparten en partes iguales entre ellos, un hermano que vive en Rosario y la madre. Tienen un negocio de venta de herramientas agrícolas y contratan servicio de maquinaria para siembra y cosecha.

H6 Hijo de productor de 25 años. Tiene un hermano de 23 años. Estudia agronomía y participa en la gestión de la explotación con su padre y hermano pero contratan el servicio de maquinaria. Además, trabaja en la cerealera Roca. Tiene 15 has. Uso del suelo: Cultivos: trigo y soja; No tienen ganadería.

P8 Productor. Tiene 200 has, 16 en propiedad y 184 en arrendamiento. Uso del suelo: Cultivos: cebada, maíz, y soja; No tiene ganadería. Ofrece servicio de maquinaria utilizando mano de obra familiar y no familiar. Tiene tres hijos varones de 8, 14 y 19 años. El mayor trabajan con él en la explotación desde el año pasado, los otros dos van a la escuela. Tiene un trabajador asalariado que trabaja de forma permanente.

P9 Productor. Tiene 150 has. en propiedad. Uso del suelo: Cultivos: soja y maíz. No tiene ganadería. Es socio de su único hijo, que tiene 32 años, está casado y vive en otro hogar. Armaron la sociedad hace 4 años. Contratan servicio de maquinaria para la cosecha. Tienen un trabajador asalariado permanente.

P10 Productora. Tiene 87 has. en propiedad. Uso del suelo: Cultivos: maíz, trigo y soja; Ganadería vacuna (p/carne). Es viuda. Tiene dos hijos varones de 38 y 33 años, él mayor trabaja en la explotación y, además, presta servicios de maquinaria. Si bien ella no trabaja en el campo, participa junto al hijo en la gestión de la explotación. Trabaja un asalariado de forma permanente.

P11 Productora. Socia de su hermana. La explotación es de 240 has., son propietarias de 180 has. y arriendan 60 has. Uso del suelo: Cultivos: cebada, maíz y soja; Tienen ganadería vacuna y aves. Ella tiene 54 años y su hermana 40, las dos son solteras. Se dedican a la gestión y administración del campo pero van todos los días. Tienen un trabajador permanente que vive en la explotación. Contratan servicio de maquinaria para cosecha.

P12 Productor. Tiene 355 has., 55 has. en propiedad y 300 arrendadas. Uso del suelo: Cultivos: maíz, trigo y soja; No tiene ganadería. Presta servicio de maquinaria con personal contratado. Trabaja él solo en la explotación porque sus un hijos son chicos (2 y 4 años) Viven todos en el campo. Tiene un trabajador asalariado permanente que trabaja hace 16 años y 2 trabajadores estacionales para la cosecha.

P13 Productora. Tiene 17 has. en propiedad. Uso del suelo: Cultivos: soja; Ganadería vacuna (p/carne). Es viuda. Tiene dos hijos varones de 34 y 32 años, él mayor trabaja en la explotación. Si bien ella no trabaja en el campo, es ella quien decide qué producir y se encarga de la gestión de la explotación. Contrata servicios de maquinaria para siembra y cosecha.

P14 Productor. Tiene 200 has. en propiedad. Uso del suelo: Cultivos: maíz, trigo y soja; No tiene ganado. Tiene un hijo varón de 23 años que trabaja con él desde hace 3 años operando maquinaria. Tiene dos trabajadores asalariados permanentes y contrató servicio de maquinaria para siembra y cosecha.

H7 Hijo de productor P14, 23 años. Trabaja con su padre en la explotación hace 3 años cuando decidió dejar los estudios. Es hijo único. Recibe una remuneración mensual fija. El campo tiene 200 has. Uso del suelo: Cultivos: maíz, trigo y soja; No tiene ganado.

P15 Productor. Tiene 8 has. en propiedad. Uso del suelo: Hortalizas. Tiene 5 hijos (3 mujeres y 2 varones). Las dos hijas mujeres mayores (30 y 28 años) se fueron del hogar al casarse. Dos hijos varones de 25 y 22 años trabajan con él. La otra hija mujer (19 años) vive con la familia, estudia y trabaja en la explotación. El productor se ocupa de la gestión y administración y los hijos participan en la gestión y realizan el resto de las tareas de campo.

P16 Productor. Tiene 3 has. en propiedad. Uso del suelo: Vivero. Viudo. Tiene dos hijos varones de 35 y 30 años que viven y trabajan con él. Tiene dos trabajadores asalariados permanentes. Todos se encargan de poda, raleo y del comercio.