



**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)/
Sede Argentina
Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios Sociales Agrarios**

“Las relaciones sociales en el trabajo agropecuario pampeano. Dimensiones y tipos de vínculos en tres partidos de la provincia de Buenos Aires (2010-2013)”

Tesista: Lic. Manuela Moreno

Director: Dr. Javier Balsa

Febrero, 2017

AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi agradecimiento a todos los entrevistados e informantes claves que hicieron posible este trabajo. Dedicaron su tiempo, sus contactos y la información para que pudiera construir lo esencial de la tesis.

A mis compañeros del Programa de Investigación en el marco del Centro IESAC de la Universidad Nacional de Quilmes por sus lecturas, comentarios, apoyo e interés por mi trabajo. Aquellos con los que comparto esta experiencia desde que empecé a trabajar en los temas rurales, que me recibieron tan afectuosamente y dedicaron mucho tiempo a discutir mi trabajo. A los compañeros que se fueron sumando a lo largo de estos años, ampliando el grupo, las miradas y discusiones. Con todos ellos he aprendido muchísimo, haciendo de esta tesis una experiencia de trabajo compartida.

A Javier Balsa el enorme agradecimiento por todos estos años de trabajo, por la paciencia, la comprensión, su enorme generosidad intelectual y calidez humana.

A mis compañeros de Maestría en Estudios Sociales Rurales de FLACSO, con los que disfrute muchísimo todo el tiempo juntos. Conocí mucha gente con la que intercambiar experiencias e hice amigos que han estado presentes en el largo proceso de construcción de la tesis, en las presentaciones, las lecturas, los “tropezones” y en la finalización, siempre con palabras de aliento y afecto.

A mi hermana Soledad por tanto apoyo en la cursada de la maestría y en el proceso de trabajo. Sin su ayuda todo hubiese sido más difícil. Por su amistad, generosidad y creer tanto en mí.

A Luciano por las discusiones, su mirada aguda y amorosa, las lecturas y todos sus aportes. Esta tesis fue cobrando forma entre “quehaceres” domésticos, sobremesas y mucho tiempo familiar dedicado a que avanzara. Le agradezco el contenerme, valorarme y ser un maravilloso compañero.

A Julián, porque su presencia iluminó mis días de trabajo.

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: PRECISIONES CONCEPTUALES Y PRINCIPALES DISCUSIONES SOBRE EL TEMA DE ESTUDIO	5
1. Dimensiones de análisis de las relaciones sociales	6
1.1 “Anclaje” de las relaciones sociales en distintos contextos sociales.....	7
1.2 Formas de estructurar la confianza y la supervisión en el sitio de trabajo	9
1.3 Los tipos de intercambio	11
1.4 Tensión entre lógicas opuestas de estructurar las relaciones sociales	14
2. Transformaciones recientes en el agro pampeano	17
2.1 El Modelo de los “agronegocios”, principales características y su materialización en la región pampeana	17
2.2 Estudios sobre las transformaciones recientes y relaciones sociales en el agro pampeano.....	19
CAPITULO II	
ESTRATEGIA METODOLÓGICA, ESPACIO DE ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CASOS	28
1. El problema de investigación	28
1.2 Algunas precisiones sobre el problema de investigación y el abordaje	29
La construcción de los datos.....	29
2.El espacio de análisis.....	33
3.La presentación de los casos: las explotaciones agropecuarias de la muestra en tres partidos de la provincia de Buenos Aires	42
3.1 EAPs con dirección y mano de obra manual propia que tercerizan las labores	42
3.2 EAPs con dirección y maquinarias propias que contratan trabajadores manuales	44
3.3 EAPs con dirección propia, trabajadores asalariados y tercerización de labores	45
3.4 EAPs con trabajo de dirección y manual asalariada y tercerizan las labores ...	46
CAPÍTULO III	
LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE EMPRESARIOS Y CONTRATISTAS DE LABORES AGRICOLAS	48
1. Las relaciones sociales con contratistas de labores en la muestra de los tres partidos de la provincia.....	51
1.1 Las Relaciones sociales “personales” con contratistas de labores	52
1.2 Relaciones sociales “mercantiles” con contratistas de labores.....	55
1.3 Entre lo “personal” y “mercantil”: formas intermedias de relaciones sociales con los contratistas de labores	60
CAPÍTULO IV	
LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES MANUALES	68
1. Las relaciones sociales con los trabajadores manuales en la muestra de los tres partidos de la provincia.....	70
1.1 Relaciones sociales “personales” con los trabajadores manuales	70
1.2 Relaciones sociales “mercantiles” con los trabajadores manuales.....	76
1.3 Entre lo personal y lo mercantil: formas intermedias de relaciones sociales con los trabajadores manuales.....	80

CAPÍTULO V

LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES DE DIRECCIÓN	88
1. Las relaciones entre empresarios y trabajadores de dirección en la muestra de los tres partidos de la provincia.....	91
1.1 Relaciones sociales “personales” entre empresarios y trabajadores de dirección	91
1.2 Relaciones sociales “mercantiles” entre empresarios y trabajadores de dirección	95
1.3 Entre el mercado y lo personal: formas intermedias de relaciones con los trabajadores de dirección	99
REFLEXIONES FINALES	105
BIBLIOGRAFIA	115
ANEXO	123
Breve descripción de los casos en cada uno de los partidos relevados	123

INDICE DE CUADROS, GRAFICOS, MAPAS Y TABLAS

Cuadro 1 Tipos de relaciones sociales y sus dimensiones	17
Cuadro 2 Cantidad total de entrevistas realizadas según tipo de actor y partido de la provincia	32
Cuadro 3 Combinación de variables sobre organización del trabajo	42
Cuadro 4 EAPs con dirección y mano de obra propia (sin asalariados) tercerización de labores.....	43
Cuadro 5 EAPs con dirección y maquinarias de labores propias que contratan asalariados	44
Cuadro 6 EAPs con dirección propia que contratan trabajadores manuales y tercerizan las labores	46
Cuadro 7 EAPs con dirección y trabajo manual asalariado y tercerización de labores..	47
Cuadro 8 Tercerización de las dos labores principales dentro de la muestra en los partidos analizados	51
Cuadro 9 Distribución de los casos de la muestra según tipo de relaciones con los contratistas de labores.....	52
Cuadro 10 Empresas de la muestra con relaciones con contratistas de labores de tipo “personal”	53
Cuadro 11 Empresas de la muestra con relaciones con los contratistas de tipo “mercantil”.....	56
Cuadro 12 Empresas de la muestra con formas intermedias de relaciones con los contratistas	61
Cuadro 13 Distribución de los casos de la muestra según tipo de relaciones sociales entre trabajadores manuales y empresarios en los tres partidos de la provincia	70
Cuadro 14 Empresas con relaciones con los trabajadores manuales de tipo “personal”	71
Cuadro 15 Empresas con relaciones con los trabajadores manuales de tipo “mercantil”	77
Cuadro 16 Empresarios con formas intermedias de relaciones con los trabajadores manuales	80
Cuadro 17 Distribución de los casos de la muestra según las forma de las relaciones sociales entre trabajadores de dirección y empresarios en los tres partidos analizados .	91
Cuadro 18 Empresas con relaciones con los trabajadores de dirección de tipo “personal”	91
Cuadro 19 Empresas con relaciones con los trabajadores de dirección de tipo “mercantil”.....	95
Cuadro 20 Empresarios con formas intermedias de relaciones con los trabajadores de dirección	99
Cuadro 21 Tipos de relaciones y otras variables de las empresas agropecuarias.....	109
Cuadro 22 Distribución de los casos según la forma en que organizan el trabajo y el tipo de relaciones sociales.....	112
Gráfico 1 Evolución de cuatro cultivos 1970-2013 en cantidad de ha cosechadas, partido de Junín.....	35
Gráfico 2 Evolución de cuatro cultivos 1970-2013 en cantidad de ha cosechadas, partido de Pehuajó	37
Gráfico 3 Evolución de cuatro cultivos 1970-2013 en cantidad de ha cosechadas, partido de Mar Chiquita	40

Mapa 1 Tres partidos seleccionados de la Provincia de Buenos Aires	33
Tabla 1 Cantidad de EAPs por estrato de tamaño y superficie que ocupan (en ha) en el partido de Junín, censo 2002	35
Tabla 2 Cantidad de EAPs por estrato de tamaño y superficie que ocupan (en ha) en el partido de Pehuajó, censo 2002	37
Tabla 3 Cantidad de EAPs por estrato de tamaño y superficie que ocupan (en ha) en el partido de Mar Chiquita.....	39
Tabla 4 Cantidad de EAPs con trabajadores de dirección y manuales en cada uno de los partidos, censo 2002	40
Tabla 5 Superficie implantada y cosechada en cada partido, censo 2002	41

INTRODUCCION

Desde comienzos de los años 1970 asistimos una reestructuración del capitalismo a nivel mundial, marcado por la intensificación de la globalización y el creciente peso de los mercados transnacionalizados como ejes reguladores de lo nacional y local. En este marco se profundizó el dominio del capital sobre el agro, sobre todo a través de los complejos agroalimentarios articulados a nivel transnacional. Por medio de estos complejos un grupo reducido de empresas concentra la producción agroindustrial, la de insumos para la agricultura, el procesamiento, almacenamiento y distribución de los productos (Piñeiro, 1996).

Los cambios a nivel internacional se articularon con reconfiguraciones a nivel regional, en especial, en América Latina, tras el declive o interrupción de las estrategias de industrialización por sustitución de importaciones impulsadas desde los Estados nacionales y el avance del “modelo neoliberal”, se redefinieron tanto el rol como las formas de producción de los distintos sectores de la economía.

En Argentina las medidas neoliberales, iniciadas en la última dictadura militar, y completadas en los años 1990, constituyeron la base fundamental sobre la que se desarrolla un nuevo modelo agrario basado en los “agronegocios”. En este marco se introdujeron importantes innovaciones tecnológicas centrales para el desarrollo del un modelo. Entre estas innovaciones las más difundidas son las incorporadas en el “paquete tecnológico”, asociadas a la expansión de la agricultura (por sobre otras producciones), especialmente la soja. Este proceso de expansión se vio acompañado de una mayor capitalización (maquinarias con otras tecnologías) y nuevos tipos de manejo agronómico, junto a una intensificación de la concentración de la producción (Dominguez y Orsini, 2007).

La transformación en los procesos productivos se dio en paralelo con innovaciones radicales en los procesos de gestión (nuevas tecnologías de la comunicación e información, nuevas formas de logística y coordinación de los factores productivos, profesionalización de la administración, entre otros), generándose un “nuevo modo de hacer negocios” (Gras y Hernández, 2013). En esta línea, uno de los aspectos de la producción que se redefinió fue la organización del trabajo mediante la desarticulación de las formas históricas y la introducción de nuevas modalidades, cada una de las cuales implica la desaparición, transformación o incorporación de nuevas tramas de relaciones sociales.

Estos cambios fueron posibilitados por una serie de reformulaciones en las políticas económicas y sectoriales que transforman al agro, convirtiéndolo en uno de los sectores agropecuarios más desregulados del mundo (Basualdo, 2008). El cambio en el rol del Estado y su incidencia en el sector se dieron acompañadas de profundas transformaciones en los actores agrarios y las organizaciones gremiales. Nuevos “modos de vida”, la penetración de un discurso de corte más “liberal” y “tecnologizante” (Balsa, 2006; 2012) y la desarticulación de las cooperativas y las modificaciones sustanciales en las organizaciones gremiales (sobre todo aquellas que nucleaban a los pequeños y medianos productores), cuentan entre los principales aspectos redefinidos en las últimas décadas.

En conjunto, los cambios productivos, tecnológicos, económicos y sociales permitieron la implantación de un nuevo modelo agrario con relativa rapidez y sin una oposición articulada. Sin embargo, las nuevas lógicas productivas han generado tensiones que se ponen de manifiesto en determinados momentos. Específicamente, en los últimos años, a partir del denominado conflicto entre “campo-gobierno” en el 2008, además de la discusión sobre las “retenciones móviles”, constituyó el marco para generar un debate sobre el rol del sector dentro de la economía nacional, los cambios recientes y los perfiles de los actores que hoy componen el sector.

Históricamente el agro pampeano ha tenido una centralidad en nuestro país, tanto a nivel de generación de ingresos y divisas como desde el punto de vista social y político. La conformación de buena parte de los pueblos y ciudades intermedias del interior de las provincias que componen la región pampeana ha estado signada por la inmigración europea asociada al desarrollo agropecuario desde medianos/fines del siglo XIX, constituyendo el “campo” un referente social portador de una serie de significados. Recorriendo los pueblos y ciudades intermedias de la provincia de Buenos Aires se puede percibir cierto imaginario social asociado a frases como “acá todos vivimos del campo”, “en el campo nos conocemos todos”, que ponen de manifiesto el rol simbólico que tiene en los espacios locales, como sector económico y como fuente de relaciones personales con características particulares. Una construcción con fuerte carga de “idealización” o “visión romántica” sobre el sector, en la cual las características de las relaciones sociales (opuestas a las de otros sectores de la economía) es central. Se trata de un tema abordado en estudios clásicos de las ciencias sociales, pero también una “discursividad” presente en el imaginario social sobre el sector (y muy destacado por los mismos actores del agro).

Frente a los cambios ocurridos en las últimas décadas, sobre todo de índole productivos y las nuevas tecnologías, el sector enfrenta hoy una serie de tensiones a nivel de los sentidos históricamente asociados. Esto se convierte en una preocupación de buena parte de sus referentes, que buscan desarrollar estrategias de construcción de una “imagen pública” del campo actual¹. Es decir que, frente a los cambios, los mismos actores del sector también enfrentan una crisis de la forma en que se definen y cómo los identifican socialmente.

En el marco de esta imagen del “campo”, las características que tienen las relaciones sociales, entendidas como los vínculos entre los distintos sujetos necesarios para el desarrollo de la producción, es de suma importancia. Cabe preguntarse si se trata de un sector de la economía signado por las relaciones personales, donde “todos se conocen”, con fuerte presencia de lo familiar y con rasgos de paternalismo, o si se trata de un sector que cada vez más se parece a otros de la economía, donde priman las relaciones estructuradas por el mercado, la organización científica del trabajo y la impersonalidad. En qué medida los cambios económicos, productivos, sociales y subjetivos han transformado las dinámicas sociales en el sector, y si las modificaciones en el tipo de las relaciones sociales resultan condición necesaria para que un agro netamente capitalista se consolide.

¹ “Cada vez que aparecemos en los medios es porque algo *hizo ruido*. Tenemos que tratar de que se hable favorablemente y que se quiera al campo” (entrevista a Daniel Trasmonte Nodo América citada en Revista Crea Enero 2017). En nota de tapa: “El factor humano. La evolución de las empresas depende cada vez más del valor aportado por las personas. ¿Es posible establecer indicadores que permitan mensurar aspectos sociales en el campo? Testimonios de empresarios que se animan a emprender el cambio” (Revista Crea N° 435 Enero 2017).

Dentro de los estudios que abordan temas agrarios, y específicamente de la región pampeana, coinciden en que desde la década del 1970-1990 el agro pampeano viene experimentando una transformación profunda vinculada a aspectos tecnológicos, pero también de organización de la producción tanto como sociales. En algunos casos se trata de un fenómeno vinculado a los procesos de globalización/mundialización (Albadalejo, 2013; Giarraca y Teubal, 2008; Giberti, 2009; Sili, 2005), un avance de las relaciones plenamente capitalistas en el sector (Balsa, 2006), específicamente a la construcción de los “Agronegocios” (Gras y Hernández, 2009, 2013), una aceleración de tendencias de modernización presente desde los años 1970 (Barsky y Gelman, 2009) o un “cambio de paradigma productivo” (Anlló, Bisang y Campi, 2013). Independientemente de cómo conceptualice el cambio, coinciden en que el proceso implicó redefiniciones e incorporaciones en los actores sociales agrarios y sus formas de organizar el trabajo y los modos de relacionarse con otros y con el territorio.

Sin embargo, el hecho de que se hayan dado cambios en la producción no implica que todos los actores los desarrollen del mismo modo. Si bien una característica de estas últimas décadas ha sido una tendencia hacia formas más empresariales de producción no significa que ello haya ocurrido completamente. Mientras algunos actores transformaron o configuraron sus formas de organizar el trabajo bajo nuevas lógicas, otros las mantuvieron (incluso reforzaron el modo en que tradicionalmente lo hacían), y otro tanto reconfiguraron solo algunos aspectos.

Entonces, la preocupación por las formas que asume el trabajo y las relaciones sociales características del sector es un tema presente en diversos análisis sociales sobre el sector. Sin embargo existen escasos trabajos que lo aborden como tema central.

En nuestro caso, nos interesa avanzar en este punto porque, creemos, que también puede dar lugar a comprender las formas que adquiere la producción. En este sentido, nos preguntamos en qué medida los cambios productivos y sociales han reformulado las formas de organizar el trabajo; estas redefiniciones implican modificaciones sustanciales de las relaciones sociales características del sector; en qué sentido, primando cada vez la separación entre los espacios de vida y los de trabajo, una mayor regulación mercantil de los vínculos, siendo un “factor” mas a conseguir por medio del mercado; o las relaciones personales y familiares mantienen un rol central en la estructuración del trabajo, manteniendo la combinación histórica entre espacios sociales (personales y laborales), y siendo las características de las relaciones un componente de persistencia en un sector con fuertes transformaciones.

En nuestro estudio buscaremos un puente entre los estudios referidos a los cambios en las formas de trabajo (cómo caracterizarlas hoy respecto al pasado, analizados por diversos autores) y las transformaciones en los sujetos, sus modos de vida, esquemas de percepción y configuraciones discursivas-ideológicas (abordadas en estudios más novedosos sobre el agro). Nuestra propuesta es, a través de las relaciones sociales, analizar el vínculo entre los cambios en las formas de trabajo y las transformaciones en los sujetos. Consideramos que el estudio de dichas relaciones permite conectar los cambios subjetivos e ideológicos (a través de la forma en que se perciben las relaciones, los esquemas discursivos y cognitivos bajo las cuales se las organiza y representa) y su materialización en la organización concreta del trabajo (a través de la existencia de determinados vínculos, con ciertas formas, la desaparición de otros).

Nuestro interrogante central es cuáles son las características de las relaciones sociales, de los vínculos entre los agentes que trabajan en las explotaciones agropecuarias de la región pampeana: ¿existe una tendencia hacia un tipo de relación? ¿O conviven diversas

lógicas de estructuración de lo vincular en el trabajo agropecuario? ¿Los vínculos se han transformado en sintonía con los cambios productivos y sociales recientes?

Para abordar el interrogante nos proponemos analizar las relaciones sociales bajo las cuales se desarrolla el trabajo manual, las labores agrícolas y de dirección en las explotaciones agropecuarias de una muestra en tres partidos de la provincia de Buenos Aires.

Estructura de la tesis

En el primer capítulo desarrollaremos la propuesta conceptual que nos permitirá señalar las principales dimensiones que permitirían dar cuenta de la estructuración de las relaciones sociales (origen y temporalidad, confianza/supervisión del trabajo y tipos de intercambio), a la par que reconstruiremos el conocimiento preexistente a partir de elementos presentes en otros trabajos que conforman antecedentes para el estudio de las relaciones sociales en el agro pampeano.

En el segundo capítulo, señalamos la estrategia metodológica, destacando la forma de construcción de los datos, el espacio de estudio (los tres partidos de la provincia de Buenos Aires) y se presentan los casos de la muestra a partir de cómo organizan el trabajo.

En el tercer capítulo, se inicia el análisis de las relaciones sociales, abordando el vínculo de los empresarios con los contratistas de labores a partir de las dimensiones seleccionadas, distinguiendo entre dos formas opuestas y otras intermedias.

En el cuarto y quinto capítulo, desarrollamos en la misma línea las relaciones de los empresarios con los trabajadores manuales y con los de dirección, respectivamente.

Finalmente, las conclusiones del trabajo las dividimos en dos partes: en una primera, recapitulamos los resultados encontrados acerca de los tipos de relaciones sociales a partir de la articulación de las dimensiones que las estructuran, y en la segunda parte, planteamos algunas lecturas sobre los perfiles de los empresarios, la forma de organizar el trabajo y los tipos de relaciones sociales, señalando el aporte que el análisis relacional genera a la mirada clásica sobre la estructura agraria.

CAPITULO I

CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: PRECISIONES CONCEPTUALES Y PRINCIPALES DISCUSIONES SOBRE EL TEMA DE ESTUDIO

Para construir una mirada precisa del objeto de estudio desarrollaremos dos aspectos: por un lado, señalaremos qué cuestiones analizar sobre las relaciones sociales en la esfera del trabajo agropecuario (precisión de las dimensiones de estudio) a partir de combinar conceptos de diversas perspectivas; por el otro, cuáles son las principales características del agro pampeano actual (las tendencias del modelo y sus transformaciones); conjuntamente analizaremos, dentro de los debates sobre el agro pampeano actual, específicamente qué se ha señalado sobre las relaciones sociales.

En apartado expondremos las categorías conceptuales que nos resultan “ordenadoras” del trabajo empírico. Para tal fin incorporamos una serie de autores de posiciones teóricas diferentes (incluso opuestas) y con los cuales no necesariamente acordamos en la totalidad de su desarrollo teórico. Pues la intención es abrir una serie de preguntas sobre el trabajo empírico, apartarnos así de un uso más corriente de la teoría como un marco general donde encuadrar un trabajo particular. La teoría ha sido utilizada aquí en una función “heurística” (Saltalamacchia, 1994) a fin de generar preguntas (no buscando exclusivamente las respuestas en ella)² y tomar conceptos que nos permitan explorar aspectos de nuestro trabajo. Si bien reconocemos el lugar central de las teorías al inicio de toda investigación, creemos que abordar el estudio de las características específicas de un fenómeno social permite regresar sobre las cuestiones teóricas una vez analizado el hecho concreto. Por esta razón, en la presente tesis no se encontrará un desarrollo exhaustivo de una o varias teorías, sino la exposición de una serie de conceptos de diversos autores que nos permitieron identificar y reflexionar sobre aspectos centrales del trabajo empírico.

El estudio que abordaremos es sobre las relaciones sociales, tema central de la sociología. Si bien a lo largo de los siglos la disciplina ha complejizado las posibilidades de su objeto de estudio, las relaciones sociales son, por definición, su principal interés (Bourdieu, 2008; Berteaux, 1993). Si bien fue perdiendo esta centralidad a lo largo del siglo XX, a partir de las transformaciones en la década de 1970 se revitalizó el análisis de la dimensión vincular, principalmente en tres grandes áreas: estudios sobre capital social, redes personales, apoyo social y, en menor grado, algunos estudios de comunidad que exploran las redes personales como una dimensión de integración de lo local/vecinal (De Grande, 2007).

Siendo el objeto central de la sociología, consideramos que abordar las relaciones sociales en la esfera del trabajo agropecuario es una temática de relevancia para los estudios sociales agrarios. El desarrollo de la producción requiere de una organización del trabajo, estructurada entre distintos actores, por lo tanto, requiere también de establecer determinadas relaciones sociales. Cómo analizarlas, qué aspectos podemos describir de las relaciones sociales que nos aporten a la caracterización de los actores

²Según Saltalamacchia, las teorías tienen dos papeles diferentes en un proceso de investigación: una función explicativa, que presenta una imagen acabada del hecho, o una función heurística que permite abrir la percepción hacia ciertos campos de investigación (Saltalamacchia, 1997).

agrarios y el trabajo agropecuario, constituyen el eje sobre el que construiremos las categorías conceptuales.

1. Dimensiones de análisis de las relaciones sociales

Dentro de las diversas perspectivas que abordan las dinámicas relacionales del mundo social, existen diferentes formas de definir las relaciones sociales. Mark Granovetter define lo relacional a partir del concepto de “vínculos interpersonales” entendidos como la “combinación del tiempo, la intensidad emocional, intimidad (confianza mutua) y los servicios recíprocos que caracterizan a dicho vínculo” (Granovetter, 1973:2). Si bien las dimensiones resultan de interés, el problema de este análisis es que los lazos son tratados, como señala el mismo autor, “como positivos y simétricos” (Granovetter, 1973).

Por este motivo, resulta pertinente agregar la distinción que realiza Gutiérrez (2007) sobre los “dos niveles de lo relacional”. Los mismos remiten a una “dimensión estructural” que incluye condiciones objetivas externas (históricamente situadas) y su relación con aquellos elementos que permiten ubicar a los agentes e instituciones en el espacio social: volumen y estructura de las diferentes especies de capital que constituyen así las condiciones de posibilidad de la circulación de distintos tipos de bienes y servicios entre los componentes de las redes; y una “dimensión vincular” que consiste en el análisis de esas interacciones concretas, de su intensidad, de su frecuencia, del tipo y calidad de los bienes:

Una dimensión vincular, que consiste en el análisis de esas interacciones concretas, de su intensidad, de su frecuencia, del tipo y calidad de los bienes (materiales o no-materiales) y de los servicios que circulan, etc. Aquí es importante incluir en el análisis elementos que hacen a la subjetividad de los agentes implicados, ligados a trayectorias individuales y a experiencias personales (Gutiérrez, 2007)

Según estos autores mencionados, la cuestión del origen, la frecuencia y los intercambios son centrales para analizar las interacciones en el plano concreto. Teniendo en cuenta esta importancia, al interior de cada una de las explotaciones de nuestra muestra analizaremos la dimensión vincular (dada por el origen, frecuencia y los intercambios) y la forma que adquieren.

Por otro lado, se trata de relaciones sociales en la esfera del trabajo lo que les otorga cierta especificidad. En este sentido, Quaranta (2007) en su análisis sobre los mercados de trabajo y las formas de regulación social, señala que

La transformación de la fuerza de trabajo potencial en un trabajo determinado demanda un complejo proceso de negociación entre los trabajadores y los empresarios que resulta en una combinación de dispositivos de control e instancia de consenso construida social y políticamente a diferentes niveles de la organización social. Estos procesos dependen tanto de lo que sucede en el sitio de producción como en otras esferas de organización social vinculadas al trabajo (Quaranta, 2007: 94)

Según el autor, las características de las relaciones sociales (cómo se estructuran, de qué tipo), la confianza, las formas de control y el involucramiento en el proceso productivo, junto a los sistemas de remuneración resultan variables a tener en cuenta en el análisis de los factores relacionales dentro del mundo laboral³.

³ El estudio, que analiza sobre los procesos de regulación social del trabajo en la horticultura, establece como dimensiones de análisis la cuestión socio institucional, los trabajadores y sus trayectorias, la organización y contratación del trabajo (producciones, división del trabajo, supervisión, contratación,

En nuestro caso, para describir la forma que adquieren las relaciones en el marco del proceso laboral consideraremos tres cuestiones: cuáles son los soportes sobre los que se anclan las relaciones, qué forma adquiere la confianza y la cuestión de la supervisión en las tareas, y cómo son las formas de intercambio en el marco de las interacciones, destacando, además, las formas que adquieren la remuneración.

Para describir la estructuración de las relaciones sociales (origen, temporalidad y formas de confianza) tomaremos los planteos realizados por Anthony Giddens en su teoría sobre la “modernidad”, específicamente las formas de “anclaje” (o “desanclaje” y “reanclaje”) de los vínculos sociales en distintos contextos, y los análisis sobre la temática de la confianza en procesos de transformación social. Para describir los aspectos de los intercambios que se dan en el marco de las relaciones (central para comprenderlas sobre todo por la naturaleza de las relaciones, es decir, laborales) a partir de los planteos de autores que se inscriben dentro de las investigaciones de la sociología económica (Florence Weber, Viviana Zelitzer). Finalmente, consideraremos la tensión entre formas opuestas de estructurar las relaciones sociales. En este punto señalaremos la tensión entre tipos de racionalidades opuestas y las transformaciones en las relaciones en el marco de los procesos de racionalización de Max Weber.

1.1 “Anclaje” de las relaciones sociales en distintos contextos sociales

Entre los aspectos a considerar en la estructura de las relaciones sociales para resolver el trabajo, tendremos en cuenta, tomando los planteos realizados por Giddens, sobre los soportes sobre los cuales se anclan las relaciones en los distintos contextos.

La diferenciación de una forma de estructurar las relaciones sociales, es decir, una forma de organizar lo social, ha sido conceptualizada de diversas formas en términos de diferenciación o de especialización funcional (funcionalismo). En general, los estudios contraponen la idea del carácter comunal de los órdenes tradicionales con la impersonalidad de la vida moderna, la clásica distinción entre “comunidad” y “sociedad” de Tönnies.

Giddens opta por el concepto de “desanclaje”⁴, como el “despegar” las relaciones sociales de sus contextos locales de interacción y reestructurarlas en indefinidos intervalos de tiempo y espacio (Giddens, 1995) y “reancladas” sobre otros soportes. Si bien planteo del autor implica una referencia a esta conceptualización clásica de “comunidad” y “sociedad”, señala que es un error contraponer la impersonalidad de lo moderno contra la intimidad de la vida personal en lo tradicional. La vida personal y las relaciones sociales están profundamente ligados en las interacciones de la modernidad (Giddens, 1997). Además se aparta de la idea de “transición” y referencias cronológicas propias de las teorías de la modernización (que explican el pasaje de una forma social a otra).

En este sentido, en la articulación propia de las sociedades premodernas (o tradicionales) lo que predomina es el anclaje de las relaciones en cuatro contextos localizados: el sistema de parentesco, la comunidad local, la religión y la tradición. En

intermediación, redes sociales, etc.), relaciones de trabajo en el sitio de producción (construcción de consensos, involucramiento de los trabajadores, emergencia de conflictos, relaciones de reciprocidad, etc.) sistemas y niveles de remuneración (formas y tipos) (Quaranta, 2007).

⁴ Estudios sobre el agro argentino que utilizan el concepto de “desanclaje” de las relaciones sociales para caracterizar los tipos de actores del sector y sus transformaciones pueden verse en Gras y Hernández (2009, 2013).

nuestro caso, solo consideraremos tres que nos parecen pertinentes desarrollar para el estudio de los actores en el agro.

El sistema de parentesco (aunque no es del mismo orden, incluye también a las relaciones de amistad⁵), es un punto que nos interesa particularmente por la relevancia que ha tenido y conserva aun hoy en la organización del trabajo en el agro pampeano. Giddens señala que este sistema proporciona un modo relativamente estable de organizar “haces” de relaciones sociales a través del tiempo y del espacio (Giddens, 1993: 99). Si bien condensan también una serie de tensiones y conflictos, las relaciones con parientes (independientemente del afecto y la buena o mala relación entre las personas concretas) son dependientes en desarrollar una serie de obligaciones, además de proporcionar una red estable de relaciones íntimas. Es decir, el parentesco provee una serie de nexos sociales fiables que conforman el medio de organizar las relaciones de confianza. Con el avance de la modernidad, las relaciones de parentesco si bien mantienen su importancia, especialmente dentro del marco de la familia nuclear, dejan de ser las portadoras de los vínculos sociales intensamente organizados a través del espacio-tiempo (Giddens, 1993: 105).

El segundo contexto que menciona Giddens es el de la comunidad local. El entorno local es, en estos contextos premodernos, el sitio en el que se desarrolla el entramado de relaciones sociales que por poseer un ámbito espacial reducido, proporciona solidez en el tiempo. En cambio, en la modernidad los contextos locales, aunque pueden continuar teniendo su importancia, el distanciamiento espacio temporal ha transformado su centralidad, fundamentalmente a partir del entretejido entre lo local y lo global. Aunque pueden persistir los sentimientos de apego e identificación con los lugares, han sido desvinculados: “La comunidad local ha dejado de ser un lugar saturado de significados familiares y sabidos por todos, para convertirse, en gran medida, en expresión localmente situada de relaciones distantes” (Giddens, 1993: 106).

El otro contexto que nos interesa resaltar es la tradición. Esta refleja una forma particular de estructurar la temporalidad en la que el modo en que se hacían las cosas en el pasado es el medio de organizar el futuro. Es la seguridad en que las cosas saldrán de determinado modo porque ya se realizaron así, la tradición contribuye de manera fundamental a la seguridad ontológica en tanto sostiene la confianza en la continuidad del pasado, presente y futuro, y conecta esa confianza con las prácticas sociales rutinarias. El autor plantea que con el avance de la modernidad estos contextos se desdibujan en cuanto su rol de estructuradores de las relaciones sociales. La tradición se ve claramente minada por la reflexividad de la vida moderna que se alza en directa oposición a ella.

De tal modo, mientras que en los asentamientos premodernos, la fiabilidad básica encaja dentro de las relaciones personalizadas de la comunidad, de los relaciones de parentesco, y de amistad, con el desarrollo de los sistemas abstractos (característico de la modernidad), la fiabilidad en principios impersonales y anónimos resulta indispensable para la existencia social.

Las dinámicas de la modernidad desconectan las relaciones de confianza y fiabilidad de los contextos locales, familiares y de la tradición. Si bien reaparecen constantemente no son los soportes sobre los que se estructuran. En este punto el autor resalta, que a

⁵ Giddens le asigna un lugar destacado a las relaciones de amistad en el mundo premoderno, en el cual las amistades siempre estaban sujetas a ser puestas al servicio en diversas situaciones en los que los lazos comunitarios o de parentesco resultaban insuficientes, como por ejemplo alianzas económicas, ayuda en determinadas actividades, etc.

diferencia del planteo clásico que retoma a Tönnies, la vida personal y las relaciones sociales involucradas están profundamente ligadas con los sistemas abstractos de mayor alcance. El punto de diferenciación entre una forma y otra es que las relaciones se construyen sobre bases diferentes pero existen puntos de articulación, Giddens da cuenta como los elementos que organizan a una no desaparecen en la otra sino que se transforman y redefinen.

Tomando esta perspectiva consideramos la tensión entre formas opuestas de relacionarse basadas en diferentes soportes: por un lado en lo local, el sistema de parentesco y la tradición; por el otro, en los sistemas abstractos. Describiremos en las dinámicas de las relaciones concretas qué rol juegan las relaciones familiares; cómo se dan en cada tipo de interacciones; si son la forma central de origen de las relaciones; qué obligaciones y seguridades conllevan estas relaciones familiares, si el hecho de ser familiares implica otras dinámicas en relación a la confianza, a los intercambios económicos, etc. Además nos interesa indagar en nuestro caso qué rol juegan, en las distintas explotaciones, las relaciones localizadas, circunscriptas a un espacio concreto y con una frecuencia determinada. Si tienen relevancia como parte de la estructuración de una forma de relacionarse en las explotaciones, qué implicancias tiene en las distintas unidades en términos de las relaciones y de la producción concreta. Finalmente indagaremos, qué lugar tiene el cambio en las unidades concretas o si la forma en que se hacían las cosas sigue siendo un apoyo fundamental para estructurar las relaciones en el presente (y proyectados hacia el futuro).

1.2 Formas de estructurar la confianza y la supervisión en el sitio de trabajo

Otro punto importante para comprender las dinámicas relacionales y las implicancias para la organización del trabajo en las unidades concretas, es la cuestión de la confianza. Al respecto podemos formularnos tres interrogantes iniciales: si las relaciones se estructuran a partir de la confianza; qué diferencias se pueden establecer entre distintas formas de confiar, y qué implicancias tiene para las dinámicas sociales y la producción.

Como señala Hillmann (1994), la confianza es una dimensión básica de la acción social, dado que mediante ella se reduce la complejidad, delimitando la capacidad de experimentar, informarse, decidir y orientarse (haciendo más fácil la previsión y evaluación, simplificando la imagen del medio, etc.).

Si bien la confianza está asociada a contextos de intimidad y relaciones personales, es una condición necesaria de la interacción en sociedades más complejas. Uno de los aspectos que distinguen a las sociedades actuales y los contextos de transformación acelerada es la “incertidumbre” (Giddens, 1997). La volatilidad, fragmentación, complejización y diferenciación en las sociedades actuales demandan de la confianza como base para que la vida de los agentes logre cierto orden y significado (no quede reducida a la angustia, la ansiedad o al caos).

La confianza, en estos contextos complejos, tienen una función “ordenadora” y “estabilizadora” que puede ser entendida como el valor de la confianza en tanto “reductora de la complejidad” (Luhman, 1996) en entornos de alta incertidumbre. Y una función “selectiva” que permite reducir la evaluación de todos los emisores, por ende, la selección puede estar sesgada por la evaluación de la confiabilidad. Por ejemplo, en el caso de los empresarios, estos pueden confiar en sus empleados y su capital social, para seleccionar candidatos para un puesto o para acceder a cierto bien o servicio, en lugar de abrir la búsqueda que demandaría mucho tiempo y esfuerzo (Pucci y otros, 2006). En

otro aspecto, pueden confiar en los trabajadores y evitar la inversión que requiere la supervisión cotidiana de las tareas. Ambas cuestiones implican cierta organización del trabajo e inversiones de capital (social y económico) (Pucci y otros, 2006).

Existen diversas formas de confianza que involucran determinadas estructuraciones de las relaciones sociales. Al respecto, Giddens desarrolla cuáles son las formas en que se construye la confianza, no solo en contextos reducidos, con comunidad de valores y creencias sino que también en contextos despersonalizados. Para este autor, la confianza está vinculada a dos tipos de procesos diferentes: los “compromisos de presencia mutua”, y los “compromisos anónimos”, asociados a la fe en los sistemas abstractos, característica de las instituciones modernas⁶ (Giddens, 1995).

El punto de diferenciación entre una forma y otra es que las relaciones se construyen sobre bases diferentes: en las condiciones premodernas se basan en las personas, en el tiempo compartido, en la intimidad y la reciprocidad; mientras que en las modernas, se sostienen en la fiabilidad de los sistemas abstractos. Esta forma de confianza (en sistemas abstractos, específicamente en los expertos) se puede traducir en que se genere una estructura basada en la “expertise” de diversos tipos de actores (antes que una relación directa en dos o más personas, como en los “compromisos de presencia”).

Giddens aporta ciertos matices sobre la cuestión de la confianza y los sistemas abstractos. Uno de ellos es que la fiabilidad en estos sistemas proporciona la seguridad de la confianza cotidiana pero nunca puede ofrecer la reciprocidad ni la intimidad que ofrecen las relaciones personales de confianza. Por esto, el autor destaca la importancia de las personas en los “puntos de acceso” en un sistema determinado se esfuerzan por presentarse como “digna de confianza” porque proporciona el vínculo entre la fiabilidad personal y la del sistema abstracto (Giddens, 1993). Esta dinámica puede constituir un punto de explicación sobre la importancia que asignan los actores en el agro a las relaciones personales, que “conozcan” con quienes trabajan. Sin embargo, sobre esta situación cabe indagar en cada caso concreto si este conocimiento personal involucra otros compromisos o acciones adicionales, siendo un aspecto diferenciador de la forma en que se dan las relaciones sociales en el trabajo.

La temática de la confianza y las formas en que se estructuran se relaciona, en los espacios de trabajo, con la problemática del control y el involucramiento de los trabajadores. El control está presente en las relaciones sociales, pero en lo que se refiere al ámbito del trabajo, consideramos la cuestión de la supervisión concreta de las tareas (que presentan distintas características según el tipo de relaciones sociales en cada empresa). Según Quaranta (2007)

El análisis de las formas de control del trabajo en la agricultura diferenció modalidades de disciplinamiento de la mano de obra según el tipo de dispositivos de control utilizado. Por un lado, se encuentran aquellas unidades donde dispositivos externos al trabajador se ponen en funcionamiento en un contexto de burocratización del establecimiento agropecuario y, por otro, aquellas donde la disciplina se obtiene a partir de relaciones de tipo paternalista (Quaranta, 2007: 94)

Cada forma de control se apoya en mecanismos diferentes: en un tipo las relaciones personales, locales, de parentesco juegan un lugar central, generan un involucramiento de los actores y no se requiere de una supervisión constante en los lugares de trabajo. La

⁶ Los dos complejos institucionales significativos en el desarrollo de la modernidad son, según Giddens, el Estado Nación y la producción capitalista sistemática, con la completa mercantilización de los productos y del trabajo asalariado, que no se dan en anteriores periodos históricos, ambos han mantenido una autonomía al margen de las tendencias del desarrollo global.

relación de los trabajadores con sus empleadores se construye a partir del predominio de lazos “morales” y obligaciones mutuas, aunque desiguales. Mientras que las formas de supervisión basadas en la estructura científica del trabajo adquieren formas burocratizadas de organización y de control en las que se utilizan niveles intermedios de mando, introduciendo una escala jerárquica de autoridad que favorece la racionalización de las mismas. Esta racionalización se expresa en una mayor formalización de los dispositivos de control que adquieren un carácter impersonal (Quaranta, 2007).

Analizar si las relaciones sociales se basan en la confianza (y de qué tipo) y las formas que adquiere la supervisión de las tareas asociadas a ellas, no solo nos permite describir las dinámicas sociales alrededor de la explotación, sino plantear algunas implicancias para el desarrollo de la producción, el trabajo y su transformación reciente.

Entonces, analizaremos en nuestro caso si las relaciones sociales que establecen los empresarios con los diferentes actores se sustentan en la confianza; en qué se basa esta confianza; si tiene implicancias para la organización del trabajo, como herramienta para reducir la complejidad, seleccionar y ordenar. También exploraremos si existe una forma de estructurar las relaciones en base a la confianza en los “compromisos de presencia”, o lo que predomina es confiar en los “sistemas expertos”. Sobre esta última forma, también estudiaremos qué rol juega lo personal como mediaciones o “puntos de acceso” a las formas abstractas; analizaremos cómo se vincula esta forma de organizar las relaciones sociales en la organización del trabajo: si la confianza opera como reductora de la complejidad que provocan los cambios acelerados en el sector; cómo se traduce esta función en términos del trabajo cotidiano, en compromisos tácitos o explícitos, menor supervisión (por lo tanto “ahorro”) delegación completa de la realización de tareas; y si la función selectiva implica ahorro de tiempos de búsqueda y de recambios, imprimiéndole “dinamismo” a la producción; o si la estructuración requiere de actores y posiciones basadas en una organización científica del trabajo, por lo tanto mayor inversión en términos de capital económico y social (ampliar las redes para control y acceso a la información).

1.3 Los tipos de intercambio

Además, consideraremos la dimensión sobre las formas de intercambio que se dan en el marco de las relaciones sociales: cómo se dan los intercambios en la esfera económica entre personas cercanas (familiares, amigos, etc.); y qué ocurre con los intercambios económicos: si sólo se basan en el criterio del cálculo o si entran en juego otras cuestiones (personales, familiares, culturales, de clase, etc.).

La cuestión de los intercambios económicos y las relaciones sociales ha sido ampliamente debatida. En general, se tiende a separar las distintas esferas, por ejemplo, como señala Max Weber la “situación de mercado” (la esfera económica) está basada en un cálculo en dinero, es decir, en estimar en dinero todos los bienes y servicios que pueden entrar en el cambio. Esto implica que los bienes no se estiman en su significado de utilidades con respecto al tiempo, el lugar o las personas sino que se estiman como probabilidad de cambio en dinero para el titular del poder de disposición (Weber, 2012[1922]).

Sin embargo, distintos autores dentro de la sociología económica han problematizado esta visión de las esferas separadas. Al respecto, Florence Weber destaca que la presencia o ausencia de moneda no expresa nada sobre la naturaleza del intercambio. Este constituye un punto relevante porque puede dar lugar a confusiones. Entonces, un

primer punto es que es necesario “distinguir cuidadosamente el dinero (medio de pago) del mercado (sistema de formación de los precios). A menudo se confunde transacción mercantil con transacción monetaria, naturaleza de la relación (mercantil o personal) con medio de pago (en efectivo o “en especies”). Una transacción como el trueque es una transacción mercantil sin moneda, mientras que pueden existir intercambios de bienes o servicios por suma de dinero sin que sea una transacción mercantil (Weber, F. 2008).

Considerando dos formas opuestas de intercambio⁷, por un lado, conceptualizamos la transacción mercantil que corresponde a la situación de distancia nula entre dos interacciones. Este tipo de transacción consiste en intercambiar un objeto contra su equivalente (monetario, o bien material, como en el caso del trueque o del pago en especies). Como los participantes aceptan la estricta equivalencia entre los dos objetos intercambiados y como las dos interacciones (entrega de objeto y contra-transferencia de su pago) son en realidad una sola,

la transacción mercantil concierne a objetos en principio intercambiables (porque se reconoce su equivalencia) y ocurre entre individuos en principio intercambiables (el mismo precio rige sin importar quién sea el cliente). Deja de lado entonces cualquier elemento personal, al que neutraliza, invalida o pone entre paréntesis (Duty y Weber, 2009:71)

Si la existencia de dinero no es lo que diferencia los tipos de transacciones, lo que caracteriza aquellas mercantiles es el “calculo”, la distancia nula entre las interacciones y que es neutra afectivamente hablando. El bien intercambiado es evaluado independientemente de la relación entre las personas que participan del intercambio, la transferencia es cerrada y afectivamente neutra donde la transferencia y la contra-transferencia se superponen agotando el sentido de la interacción: “La interacción es puntual, sin duración, sin pasado ni futuro; los participantes y los objetos del intercambio son a menudo intercambiables” (Weber, 2008:73).

El hecho de que se trate de una interacción que se agota en el acto, sin poner en juego aspectos afectivos implica un trabajo de “puesta entre paréntesis” de las características personales de los participantes del intercambio (Duty y Weber, 2009). Se trata de una abstracción, efectuada, en general, por intermediarios especializados que efectúan la medición física del bien que circula en el mercado o que evalúan su precio.

En el otro extremo de la relación de intercambio, ubica una forma de transacción de tipo “recíproca”, en la cual existe una distancia entre la transferencia y la contra-transferencia: no se trata de una interacción puntual sino de una serie de interacciones entre personas que están vinculadas entre sí por una historia de interacciones pasadas que entran en juego en las cosas transferidas (Weber, 2008). Un ejemplo típico de estas formas son las transacciones de bienes o servicios puntuales entre familiares, en los cuales este intercambio preciso no es más que un eslabón en una cadena incesante de bienes ofrecidos y servicios prestados, cadena que teje una relación personal con una fuerte carga afectiva construida sobre la base de afectos, rencores, preocupaciones, recriminaciones y gratitud (Weber, 2008).

⁷ Esta diferenciación se encuadra en la oposición, desde la antropología económica, de dones y mercado. Si bien se ha abordado como dos formas antagónicas, existen otras perspectivas que, combinando diferentes lecturas de Marcel Mauss, plantean una lectura del “don” no como antimercado (Weber F, 2008). Florence Weber combina lecturas francesas del trabajo de Mauss que ponen el acento en diferentes dimensiones para dar cuenta de tres articulaciones de las formas en que se dan los lazos y los intercambios de cosas que entre ellos fluyen.

Estas formas de reciprocidad y valoraciones individuales o familiares no se sustentan exclusivamente en cuestiones de solidaridad sino que incluyen negociaciones en torno a diversas valoraciones, y que, en general, en las estimaciones de confiabilidad entran en juego relaciones de poder, diferenciaciones de clase y género.

Cabe señalar que también en las transacciones mercantiles basadas en el “cálculo”, donde supuestamente se prescindiría de los “ruidos” característicos de relaciones sociales (teñidas de emociones y viciadas por las particulares combinaciones de historias compartidas y de desencuentros producto de la interacción cotidiana), en los hechos conllevan formas de predicción y valoración imbricadas en circuitos de significado en los que no pueden quedar fuera dimensiones sociales, culturales e incluso éticas (Villareal, 2008).

Considerar separadamente la cuestión del “medio de pago” respecto de la transacción en sí nos permite reflexionar independientemente sobre el tipo de interacción (mercantil o recíproca) y la presencia de transferencias monetarias en la transacción. Como señalamos anteriormente, lejos de determinar la naturaleza de las interacciones los medios de intercambio incorporados (incluida la moneda legal), asumen connotaciones particulares. Los participantes de las interacciones ajustan de forma particular los medios de intercambio para establecer distinciones entre los diferentes tipos de relaciones sociales (Zelitzer, 1997; Wilkis, 2013).

En relación a las formas en que se dan estos pagos, Zelitzer (2009) plantea que no debemos atender (a la hora de analizar las relaciones sociales en la esfera económica) solo a las explicaciones puramente “eficientistas” de los sistemas de pago. Las medidas efectivas de desempeño o las estructuras de recompensas no logran dar cuenta de la creación, aceptación cambiante y diversidad de arreglos que implican. En el mundo económico (sobre todo laboral) existen “compensaciones” que generan distinciones y diferenciaciones que sirven para crear y mantener diferentes grupos de relaciones sociales y que se corresponden con significados distintos. Las formas de compensación pueden servir para supervisar y regular la productividad de los trabajadores, asegurar la lealtad, establecer diferencias entre los trabajadores, reconocer saberes, generar jerarquías, entre otros:

En discusión estaban no sólo el monto y el carácter del pago, sino también las relaciones sociales apropiadas entre empleador y empleado. No sólo los bonos, sino también las comisiones, los premios, las cuentas de gastos, los autos de la compañía, las millas de viajero frecuente, los beneficios en salud y aún la llave para acceder a los baños de los ejecutivos se transforman en pagos resistidos pero cruciales, contingentes, discrecionales que definen relaciones entre las personas en el interior de las firmas contemporáneas. Ellos anuncian, y hasta cierto punto determinan, qué pares de trabajadores son iguales o desiguales, cercanos o distantes, solidarios o competitivos (Zelitzer, 2008:50).

En un sentido similar, Quaranta (2007) señala que los sistemas de remuneración pueden funcionar como un dispositivo de incentivo o de control: la función del pago a destajo puede ser una forma de incrementar la productividad física del trabajo; la inclusión de formas de pago según resultados constituye una modalidad de involucrar a los trabajadores; la combinación del salario con compensaciones monetarias y no monetarias, en el marco de las relaciones personales que establecen patrones y trabajadores, contribuyen a la conformación de trabajadores comprometidos con el proceso productivo y sus resultados, e implican una forma de identificación basada en lazos personales que favorecen la desvinculación de los comportamientos de los actores sociales de su posición de clase (Quaranta, 2007).

Entonces, analizaremos la cuestión de los intercambios que fluyen entre estas relaciones sociales, caracterizando que forma asumen (mercantiles o recíprocas) a partir de la definición de Florence Weber, y destacando que las relaciones no son simétricas y armónicas sino que están atravesadas por cuestiones de clase, género, relaciones de poder y conflictos. Veremos en cada una de las relaciones sociales que establecen los empresarios con los otros actores qué formas adquieren las remuneraciones, si estas establecen distinciones dentro del conjunto de las relaciones, y si se han transformado recientemente, por qué y en qué sentido; cómo se calcula, qué se toma en cuenta para medir el pago; qué medios de pago se usan y que significan; cuáles distinciones en las relaciones introducen estos medios de pago.

1.4 Tensión entre lógicas opuestas de estructurar las relaciones sociales

Luego de haber revisado las dimensiones con las que describiremos las relaciones sociales, consideramos finalmente la tensión entre lógicas opuestas de estructurarlas. Para este objetivo tomaremos el concepto de racionalidad de Max Weber, entendido como lógica que ordena la conducta bajo modelos generales de acción, el principio orientador de la acción individual y social. Si bien el análisis que realizaremos no logrará abarcar la complejidad del estudio de la racionalidad, nos interesa recuperar la tensión entre lógicas diferentes de desarrollar las relaciones sociales.

En la obra de Weber se encuentran distintas acepciones del concepto de “racionalidad” y aplicada a distintas áreas (dominación, ley, economía, religión, música y ciencia) (Eisen, 1978). Sin embargo, en el análisis sociológico de la vida económica en *Economía y Sociedad* (Weber, 2012[1922]), luego de formular lo que considera una “acción económica racional”, realiza una distinción central para el análisis posterior del capitalismo (y sus características intrínsecas): la diferenciación entre racionalidad material y racionalidad formal que en conexión explican el funcionamiento del sistema económico.

Cuando refiere a la “racionalidad formal” se trata de un concepto que expresa el “grado de cálculo que le es técnicamente posible y que aplica realmente en una gestión económica”, coincide con el mayor grado de “calculabilidad” (cuyo mayor desarrollo es alcanzado con el cálculo en dinero y del capital, forma más perfeccionada del mismo) (Weber, 2012[1922]). En cambio la “racionalidad material” expresa el grado en que el abastecimiento de bienes dentro de un grupo humano tenga lugar por medio de una acción social económicamente orientada según ciertos postulados de valor (cualquiera sea su clase), de manera que esa acción pueda ser considerada desde la perspectiva de tales postulados valorativos. Es decir, la racionalidad material implica el planteamiento de exigencias extraeconómicas, en función de las cuales la acción económica resulta orientada con arreglo a valores o fines materiales. La amistad, por ejemplo, siempre y cuando se adhiera a ciertos valores como lealtad, compasión y asistencia mutua, constituye una racionalidad sustancial (Kalberg, 1980). En este marco, el actor actúa según ‘mandatos’ o de acuerdo con ‘exigencias’ que cree dirigidos a él (y frente a los cuales se siente obligado) (Weber, 2012[1922]). Como señala Brubaker [1984 (2006)] la diferenciación entre racionalidad formal y sustancial puede ser interpretada como una tensión entre valores conflictivos: entre el cálculo, la eficiencia y la impersonalidad por un lado, y la fraternidad, la igualdad y la caridad por el otro.

En el planteo de Weber, cuanto más avanza el mundo de la economía capitalista en sus propias leyes internas, tanto más se desestructuran otras lógicas de relaciones. El avance

del capitalismo implica la plena “calculabilidad” y previsibilidad del mundo, de dominación de todos los fenómenos mediante el cálculo. Esta se halla en la base de la economía puramente monetaria que da por resultado “de una parte, la *calculabilidad* objetiva del rendimiento lucrativo del individuo y su gasto, y le abre, por otra parte-en virtud del desarrollo del ‘cambio indirecto’ que permite el dinero-, la posibilidad de satisfacer libremente necesidades individuales” (Weber, 2012[1922]: 308).

La introducción del cálculo racional en las relaciones sociales conlleva a la distinción entre una esfera doméstica (ámbito de la familiaridad) y una esfera propiamente económica (ámbito del trabajo), y resulta condición de posibilidad para la producción capitalista (Weber, 2012[1922]). La transformación de las relaciones sociales en el marco del avance del capitalismo se traduce en una modalidad más impersonal y “formal”. Las relaciones formales implican que la conducta recíproca se determina y establece mediante reglas fijas. Las relaciones surgen de forma planificada de una acción u organización orientada a fines. Se relaciona con la burocratización en tanto aumenta el grado de formalización de las relaciones sociales. Las relaciones formales están restrictivamente reguladas de forma directa por leyes, contratos, preceptos, permisos, obligaciones, normas de conducta ceremoniosa (reglas de etiqueta, modales), así como por sanciones. Desde el punto de vista del cumplimiento de las reglas, están sujetas a una supervisión y a un control extremo. Gracias al ordenamiento formal de las relaciones, aumenta la seguridad en las expectativas mutuas y la previsibilidad de las acciones de quienes ocupan o desempeñan roles recíprocamente relacionados. Estas relaciones carecen de aspectos emocionales y subjetivos y facilita a los interesados distancia interna y, al mismo tiempo, adaptación externa (Heinz Hillmann, 1994: 771).

En el plano de las relaciones en el mundo del trabajo, el avance del capitalismo implica, en la visión de Weber, racionalización total de la organización del trabajo, la deshumanización, la “calculabilidad” y la mecanización metódica. Las relaciones laborales adoptan un carácter puramente técnico, sometidas a las exigencias del cálculo de rentabilidad del capital (Kohler y Martín, 2005). Las relaciones laborales burocráticas son relaciones dominadas por la objetividad de la organizacional racional, representada no por la persona de un jefe sino por un especialista profesional que supervisa el orden formal y las reglas generales sin ningún tipo de emoción y sensibilidad personal, se trata de la subordinación del ejercicio del mando a normas abstractas (Kohler y Martín, 2005).

La noción de racionalidad implica otras dimensiones que en la tesis no consideramos, a la par que involucra formas opuestas “puras” que no describen a nuestros casos. En cada uno de los grupos de productores que analizaremos la cuestión del cálculo está presente como aspecto relevante para estructurar las relaciones, a pesar de que el afecto y la confianza resulten estructuradores de las relaciones. En otro grupo de empresarios relevados, el interés y el cálculo son los principios orientadores de la relación con otros actores, sin embargo también se entrecruza con cuestiones personales, con prácticas no estrictamente mercantiles, etc.

En esta misma línea, en el estudio sobre la transformación del modo de vida “chacarero”, Balsa (2006) destaca la complejidad del análisis de la racionalidad en los productores pampeanos, la cual no puede ser caracterizada como estrictamente formal: si bien atiende al cálculo, también otros postulados (asociados a la unidad doméstica) le imponen límites y objetivos.

Más pareciera prevalecer una situación intermedia, que combina cierta racionalidad formal orientada hacia la maximización de los beneficios, pero limitada por algunos objetivos familiares, como el mantener un nivel de vida de la clase media-alta urbana y el de enviar

los hijos a la universidad, que pueden conspirar contra la mejor reinversión de los beneficios, según un cálculo meramente formal (Balsa, 2006: 258).

El cambio en los modos de vida, asociada a la residencia urbana, pareciera implicar tipos de racionalidades más de tipo formal, aunque, como señala el autor, en muchos casos siguió habiendo objetivos materiales por encima de los beneficios (Balsa, 2006).

En nuestro trabajo consideraremos, a partir de las categorías weberianas, formas diferentes de estructurar las relaciones sociales a partir de lógicas opuestas, y situaciones intermedias que se acercan en algunos aspectos a unas u otras. Y en particular, haciendo uso de su idea de “tipos ideales” como formas extremas y puras, casi nunca presentes en la realidad. También recuperamos la tensión planteada en Weber respecto a si existe una forma de estructurar las relaciones que cobra más relevancia por sobre otras y que implica que una separación de las esferas familiares y personales de las laborales. Analizaremos si las relaciones se estructuran cada vez más sobre la base de la “calculabilidad”; es decir, si las transformaciones en la producción, en un sentido más capitalista, implican que las relaciones sociales en el trabajo agropecuario se vuelvan más impersonales, asentadas en lo técnico y tecnológico, sometidas a las exigencias del cálculo de rentabilidad del capital. Además indagaremos si existe una tendencia hacia la formalización de las relaciones sociales, y en detalle, qué aspectos se formalizan, si implican una mayor distancia entre los actores; o si existe una persistencia de relaciones basadas en postulados de valor, como la amistad, lo familiar, las formas heredadas, por ejemplo; o se presentan relaciones sociales que combinan aspectos de ambos tipos de lógicas. Finalmente cabe aclarar que dado que la investigación no nos ha permitido identificar claramente racionalidades implícitas en las relaciones sociales, esta dimensión solo se abordará en términos de hipótesis interpretativas.

Nuestra propuesta conceptual

Considerando en conjunto las diferentes perspectivas y categorías junto a lo relevado en el trabajo de campo, identificamos unidades productivas en las que los vínculos se presentan en uno de los extremos de cada una de las dimensiones consideradas. Así, por un lado, encontramos explotaciones en las que las relaciones sociales se anclan sobre las personas concretas, se construyen en base al tiempo compartido en los espacios locales (previo o en el sitio de trabajo), y que mantienen una tradición (un modo de hacer las cosas “como siempre se han hecho”). La confianza se basa en la persona concreta, en los “compromisos personales” y esto implica que no se recurra a mecanismos de supervisión del trabajo y puedan delegar el “hacer” cotidiano. Los intercambios están regidos, además de cierta referencia con respecto al mercado, fundamentalmente en la consideración de la persona concreta del trabajador, en la confianza que le tiene el empleador y en lo que representa para la empresa (gravitando en las formas de remuneración la historia compartida). Ponerle una denominación a este tipo de relación no resulta tarea sencilla pero entre las posibles hemos optado por llamarlas relaciones “personales” porque consideramos que “lo personal” es una etiqueta que identifica (aunque no de moda exhaustiva) un componente predominante de las relaciones. Cabe aclarar que el hecho de que las consideremos personales no significa que el cálculo, el interés y el lucro no estén presentes.

Por su parte, encontramos explotaciones en las que las relaciones sociales se anclan en otros soportes diferentes a los tradicionales, fundamentalmente en los sistemas expertos y en la organización racional del trabajo. En estas relaciones las personas concretas tienen relevancia pero la estructura se basa en los roles estipulados por la organización

del trabajo, las capacidades y saberes necesarios para el desarrollo de un puesto laboral. Las mismas se desarrollan mediadas por una estructura de supervisión de las tareas cotidianas. Los intercambios se estructuran a partir de los parámetros de mercado y del cálculo en base al interés económico. Las formas de remuneración buscan maximizar el rendimiento productivo. A estas relaciones las denominaremos “mercantiles” y, aunque las personas concretas se conocen, pueden tener una trayectoria compartida, etc. este conocimiento no resulta predominante para estructurar la relación, las personas pueden ser reemplazadas por otras si no resultan convenientes para el desarrollo de la producción.

A modo de síntesis presentamos el siguiente cuadro con las dimensiones y categorías de análisis de las formas puestas:

Cuadro 1 Tipos de relaciones sociales y sus dimensiones

		TIPOS DE RELACIÓN	
		Relaciones personales	Relaciones mercantiles
DIMENSIONES	Anclaje de las relaciones sociales (origen, temporalidad)	Relaciones duraderas. Anclaje en el parentesco, la comunidad local y la tradición.	Relaciones de corto plazo. Desancladas de los sistemas tradicionales. Predominio de los sistemas abstractos.
	Confianza	En los compromisos personales. Sin supervisión cotidiana de las tareas.	En los Sistemas expertos. Supervisión cotidiana de las tareas.
	Intercambios	Recíprocos. Remuneraciones salariales y no salariales.	Estrictamente mercantiles. Remuneraciones salariales y asociadas a la productividad.

Fuente: elaboración propia.

2. Transformaciones recientes en el agro pampeano

Luego de revisar las categorías con las cuales ordenaremos el análisis sobre las relaciones sociales, describiremos a continuación el contexto en el cual se despliega el estudio: el agro pampeano en la actualidad signado por el modelo de los “agronegocios”. Una vez caracterizado el contexto, señalaremos las principales discusiones y planteos que refieran, de uno u otro modo, a las transformaciones en las relaciones sociales del sector.

2.1 El Modelo de los “agronegocios”, principales características y su materialización en la región pampeana

Cuando se habla del modelo de los “agronegocios” si bien este se encuentra fuertemente asociado a la producción de soja para la exportación por parte de grandes empresas expandidas a lo largo y ancho del territorio (nacional e incluso regional), como afirman Gras y Hernández (2013) el mismo no se refiere solo a un actor o cultivo específico (como la soja), sino a lógicas de producción con variantes nacionales y locales (según la combinación que los actores hacen de las lógicas macro con las historias y tradiciones

propias). Los elementos que caracterizan al modelo de los “agronegocios” es la generalización, ampliación e intensificación del papel del capital en los procesos productivos agrarios; modalidades novedosas de tenencia de la tierra y de organizar la producción, y de arreglos financieros y comerciales; intensificación en el uso de los distintos factores de la producción, junto con cambios tecnológicos en la calidad de los insumos e innovaciones genéticas, tecnologías de la información; mayor integración y extensión de la cadena de valor, guiada por la integración técnica de los procesos productivos (vertical) y por la articulación horizontal de otras actividades que se valorizan como oportunidades para el capital; comportamientos de valorización financiera, a partir del uso de nuevas herramientas de financiamiento; el acaparamiento de tierras para el desarrollo de la producción a gran escala.

El nuevo modelo agrario, centrándonos en la región pampeana, se basa en una combinación de formas de organización de la producción (producción a partir de vínculos contractuales entre actores), tecnologías (maquinaria y paquete tecnológico⁸), uso de la tierra (expansión del arriendo y proceso de “acaparamiento”) y del territorio (“desterritorialización”), y articulación entre actores sociales, conjuntamente con determinados factores macroeconómicos y de intervención del Estado que posibilitan su sostenimiento (Balsa, López Castro y Moreno, 2014). La expansión del modelo implicó fuertes procesos de concentración y la consolidación de nuevas formas de tenencia de la tierra, ya que la forma central de expansión de la producción ha sido por medio del arriendo, siendo ésta una estrategia utilizada por grandes, pequeñas y medianas empresas⁹. El incremento del proceso de concentración se dio, por un lado, en zonas ya dedicadas a la agricultura extensiva, donde se registra el desplazamiento de productores pequeños o mediano-pequeños. Por el otro, en zonas tradicionalmente dedicadas a otras actividades, organizadas, en muchos casos, bajo formas de producción diferentes, por medio del corrimiento de la frontera agrícola (que implicó el desplazamiento violento de otras comunidades).

Sobre la organización del trabajo, lo que caracteriza a los “agronegocios” es la gestión por medio de vínculos formas e informales entre distintos actores, cada uno de los cuales desarrollan o aportan una parte específica al proceso productivo. A la par que se presenta una “managerización” de la empresa agropecuaria, que plantea una redefinición de las identidades profesionales (Gras y Hernández, 2013). Sin embargo, estas nuevas modalidades asumen diferentes formas que utilizan de un modo parcial las estrategias (como los empresarios medios y los productores familiares).

⁸El “paquete” se basa en la combinación de glifosato, siembra directa y semilla transgénica. Al igual que con lo que aconteció con la siembra directa, el consumo de glifosato creció el 199 %, entre las campañas 1992/ 93- 2006/ 07. En el caso de la semilla transgénica de soja resistente a dicho producto en la campaña 1996/97 el 1% del total implantado con soja en Argentina fue realizado con semillas RR5, seis campañas luego, el uso de esta variedad se hizo masivo, representando en la campaña del año 2002/03 el 95% del total de las semillas utilizadas (Dominguez y Orsini, 2007).

⁹En términos generales, entre los Censos Nacionales Agropecuarios (CNA) de 1988 y 2002, la cantidad total de tierras bajo arriendo aumentó un 52%. En tal sentido, se observa una disminución de la cantidad de hectáreas explotadas por sus propietarios (-8,4 millones de ha), y un crecimiento de la superficie explotada bajo distintos tipos de contratos (arrendamiento, aparcería y contrato accidental), que pasó del 18% en el CNA 1988 a 25 % en el año CNA 2002 (SAGPyA, 2003). En el caso de la provincia de Buenos Aires, la propiedad combinada y contratos puros representan casi la mitad de las explotaciones agropecuarias y presenta un crecimiento entre los censos 1988-2002. Aumentan en número y superficie las explotaciones más grandes: las unidades de entre 10.000 y 20.000 ha que combinan propiedad y contratos aumentaron un 177% (Murmis y Murmis, 2011).

Existe una complejidad de actores que se insertan de diversos modos en las dinámicas predominantes del modelo de los “agronegocios”. Además de las trayectorias de cada actor, la existencia de capacidades diferenciales en la captación de los recursos de los diversos actores da lugar a distintas posiciones dentro del sector y genera una serie de tensiones que adquieren diferentes modalidades y niveles al interior del grupo de aquellos que, con mayor o menor “éxito”, forman parte del agro actual (Balsa, López Castro y Moreno, 2014).

Sin embargo, a la par que existen tensiones por la tierra, el acceso a la información y las posibilidades de continuidad de buena parte de los productores, se da un proceso de construcción y aceptación del modelo “desde abajo”. Esta construcción viene de la mano tanto de las entidades que nuclean a los productores (Liaudat, 2013), las transformaciones de las asociaciones y cooperativas que desdibujaron cada vez más el rol solidario en el sector, como por parte de los mismos productores. Es que en el sector, en general, ha cobrado cada vez más relevancia lo que Balsa (2011; 2012) denomina un discurso con sesgo claramente “liberal” y “tecnologizante” que desdibujó la centralidad del Estado como un actor planificador de un tipo de desarrollo agrario, al tiempo que desplegó una lógica que propone al mercado como organizador de la sociedad y que celebra el avance tecnológico como solucionador de todos los problemas del mundo rural (Balsa, López Castro y Moreno, 2014). Finalmente, el modelo requiere de la generación de un tipo de “subjetividad” (Balsa, en prensa) que es la que sustenta socialmente el hecho de que se puedan desplegar en la región las tendencias y características del negocio agrícola, basada en actores que pusieron los recursos necesarios y la validación de una nueva lógica productiva y social.

2.2 Estudios sobre las transformaciones recientes y relaciones sociales en el agro pampeano

Luego de señalar las principales transformaciones en el sector y los planos en que se construye un nuevo modelo de desarrollo en el agro, señalaremos las principales investigaciones sociales sobre el agro pampeano, recortando el interés a la problemática relacional frente a los cambios recientes.

Los estudios señalan que las transformaciones económicas y productivas ocurridas desde los años 1970, y en especial 1990, cambiaron radicalmente las dinámicas sociales en el sector. Ya sea por “mutación” en los perfiles, “desvanecimiento” de los modos de vida, “reconversiones”, introducción de nuevas lógicas y/o persistencias de las lógicas históricas, el panorama se complejiza. De modo que un debate abierto es cómo caracterizar la actual situación del agro pampeano, qué se conserva de los procesos previos y qué aspectos se transformaron radicalmente. Dentro de estos aspectos, las dinámicas en las relaciones sociales cobran relevancia en cuanto a que permiten caracterizar actores dentro de la complejidad social del sector. Aquí cabe preguntarse cómo se han transformado las formas históricas de relacionarse, si persisten bajo nuevas dinámicas; o si se han introducido otras lógicas que despliegan otras matrices relacionales y que implican una tendencia hacia la homogeneización de las relaciones sociales en el agro.

2.2.1 Cambio de paradigma productivo y organizacional: nuevas dinámicas relacionales

Un conjunto de autores que analizan los cambios productivos y organizacionales en el agro actual (y dentro de este el pampeano) señalan que nos encontramos ante la

presencia de un cambio de “paradigma” que implica, entre otras cuestiones, la transformación en las formas de trabajo, (y dentro de estas, las relaciones sociales características del sector), bajo lo que denominan el “modelo en red” (una serie de actores portadores de un factor productivo coordinados por contratos formales o informales) (Bisang, Anllo y Campi, 2008; 2010; Diaz Hermelo y Reca, 2010; Piñeiro y Villareal, 2005).

Según esta visión, aunque actualmente existan distintos perfiles de empresas, tarde o temprano, por efecto de la rentabilidad, todos los empresarios tenderán a adoptar este esquema productivo. El pasaje de un modo de organización de la producción hacia otro, necesariamente involucra una serie de cambios concatenados: productos, procesos, formas de relaciones sociales entre trabajo y capital.

La irrupción de este nuevo modelo desarticula las formas productivas anteriores, asociadas al “paradigma de la revolución verde” cuya forma de articulación de los actores sectoriales es bajo el “modelo de integración vertical”. Bajo esta forma, en lo que respecta a la parte estrictamente relacionada con la producción, la actividad esta centrada en el productor localizado en la explotación con sus propios equipos y con mano de obra familiar y/o asalariada; depende principalmente del dominio de la tierra vía posesión y/o por arrendamiento; la cantidad de tierras a las cuales accede el productor es el factor clave (barrera de entrada) para lograr las escalas mínimas y óptimas. A su vez se basa en la explotación directa y la propiedad de equipos necesarios para la producción (asumiendo todo el riesgo). Este modelo de “integración vertical” apunta básicamente a aumentar la cantidad de producción a través de la homogenización de los procedimientos y ganando economías de escala. Bajo este modelo, quien posea la tierra y la trabaja tiene buena parte del control y decisión de qué, cómo y cuándo producir y, a su vez, es quien tiene la posibilidad de captar las rentas de la actividad. Bajo estas formas, “ser del campo” era “vivir en el campo” y/o “trabajar en el campo” (Bisang, Anllo y Campi, 2008).

Frente a esto, la forma que habría cobrado mayor relevancia en las últimas décadas, es la de organización “en red”. En este otro modelo quien desarrolla las actividades ya no es necesariamente quien posee la propiedad de la tierra, haciéndose de este modo, más amplia la categoría “productor agropecuario”: empresas que coordinan capital financiero, deciden las actividades a desarrollar y contratan tierras y servicios para llevarlas a cabo. Se trata de una estructura generalmente pequeña pero altamente especializada que requiere de profesionales. En este tipo de lógica, el significado de “ser del campo” está vinculado fundamentalmente a formar parte del “negocio del campo”, el cual está asociado a las variaciones en los mercados globales, a mayores encadenamientos hacia el resto de la producción y con una fuerte impronta de las lógicas industriales (Bisang, Anllo y Campi, 2008; 2010).

Cada modelo implica una forma de trabajar y de relaciones sociales: el modelo de “integración vertical” está conducido por un productor afincado en el territorio que controla con plenitud el proceso productivo, y con una elevada integración de las actividades en la propia explotación agropecuaria (por lo tanto bajo nivel de subcontratación) e intensivo en uso de capital fijo (tierra y maquinarias) y por lo tanto bajo en el uso de mano de obra. En el modelo en red, se amplían la cantidad de relaciones necesarias para producir, y lo que marca la forma de las relaciones es “cooperar para competir”, ya que la suerte de uno de los nodos depende de la suerte del resto. El horizonte simbólico está asociado a las lógicas globales y al negocio en su conjunto y teniendo una importancia el conocimiento “experto” (información sobre mercados y asistencia de profesionales) (Anllo, Bisang, y Campi, 2013).

Desde la perspectiva de un cambio de paradigma los espacios rurales tenderían a volverse uniformes, haciendo desaparecer las diferencias entre los actores en términos de organización de la producción y lógicas implicadas, y en consecuencia a la interacción social. Si bien la misma se complejizaría en términos de cantidad de relaciones necesarias para la producción, también se homogeneizaría y simplificaría en términos de la durabilidad de las interacciones. Por otra parte el espacio rural se transformaría en un componente poco significativo de la vida social y perdería centralidad como soporte para la construcción de las relaciones sociales.

Un punto crítico de los planteos sobre las nuevas formas de organizar la producción, es que la noción de “red”/ “trabajo en red”, no solo es una reconstrucción de modelos organizacionales novedosos en el sector, sino que devienen en categorías que imponen a los actores nuevas formas estructurar y comprender las relaciones sociales. Por un lado, no problematizan las diferencias entre posiciones (aunque los autores mencionan que existen asimetrías en el acceso al conocimiento y financiamiento) y tampoco dan cuenta de las formas en que se difunde una discursividad que presenta este modelo como el único camino posible o inevitable¹⁰. Por el otro, borra las fronteras y límites de la construcción que “omite” las asimetrías de poder, de conocimiento y de recursos materiales que existen entre los actores (Moreno, 2010; 2011), y esconde el hecho de que se trata de categorías que forman parte de la construcción de un proyecto de poder (Córdoba, 2013).

En este sentido, resulta interesante explorar, en los espacios concretos, las formas de organizar el trabajo (“vertical” o “en red”), averiguar si existe una tendencia hacia la construcción de una sola forma, pero también problematizar la discursividad que traen asociadas cada una, sobre todo en la forma en que presentan las relaciones sociales en el agro. En esta línea, algunos autores han cuestionado la noción de “cambio de paradigma” planteando que se trata de la construcción de un nuevo modelo de desarrollo agrario, los “agronegocios” que implica nuevas formas de gestionar la producción, de organizarla (Gras 2009; 2013) y también la construcción de una discursividad (Balsa, 2012; Liaudat, 2013) y de un tipo de sujeto que se subordine a esta nueva lógica (Balsa, 2015). A la par, la complejidad del modelo se basa en que si bien existe una forma predominante (“un modo de hacer las cosas” como señalan los autores del “cambio de paradigma”) también existen distintos modos de traducirlo, de incorporarlo o de resistirlo.

.2.2 Nuevo modelo de producción y distintas “traducciones” en el territorio

Una de las líneas que enfatiza la cuestión de la construcción de un modelo y las distintas formas de adoptarlo es la desarrollada por Gras y Hernández (2009, 2010, 2013). Las autoras establecen cuales son los pilares fundamentales del modelo, los que le otorgan la lógica que caracteriza a esta nueva forma de producción. Pero además establecen que lejos de ser un aspecto problemático, la diversidad de formas de apropiación de los componentes del modelo es uno de los rasgos característicos, y “constituye un punto de partida para el análisis ya que estos modos de apropiación permiten explorar las dinámicas socioeconómicas y de poder que se generaron en torno a esta nueva lógica” (Gras y Hernández, 2013: 25).

Uno de los aspectos destacables del modelo es que se sustenta en una lógica de “negocio” y diferentes anclajes en las relaciones sociales según el tipo de actor (global

¹⁰ Al respecto véase Hernández, 2009a; Balsa 2012; Liaudat, 2013 y Córdoba, 2013.

-local) que, junto a la flexibilidad organizacional, permite constantemente la recomposición de la organización en virtud de los contextos y las oportunidades del negocio (Hernández, 2009b). Esta nueva forma de entender la actividad requiere de una serie de transformaciones a nivel de la estructuración de las relaciones laborales al interior y hacia afuera de las explotaciones ya que la condición de la eficiencia no es la experticia agronómica sino en la managerial (reorganizar sistemas, transformar capital fijo en variable, incorporar informática y tecnologías de la comunicación) (Gras y Hernández, 2009; 2013).

Si bien la empresa “innovadora” (bajo la organización en “red”) y el empresario “innovador” son los modos más acabados del Modelo de los Agronegocios, existen distintas traducciones que expresan la existencia de un “pacto territorial incompleto”. Sin embargo, el hecho de que existan distintas “traducciones” no implica posiciones de simetría o coexistencias de actores diversos, sino que los actores se articulan en las redes a partir de “solidaridades de facto”, y las nuevas lógicas causan desplazamientos y reconversiones de medianos y pequeños productores, al subordinarse sus intereses a los del funcionamiento del conjunto (Gras y Hernández, 2009; 2013).

El nuevo modelo agrario, de los “agronegocios” redefine a los actores y las relaciones sociales. Entonces, cabe preguntarse si la transformación implica nuevas o redefinidas relaciones en el trabajo, que estructuran las relaciones sociales bajo nuevas lógicas, teniendo en cuenta la centralidad del conocimiento experto y managerial.

En esta línea nos interesa analizar en qué medida la introducción de estas formas de gestión de los actores se presenta o no en nuestro caso, si se ha extendido en la administración de las relaciones (imprimiéndole determinadas características, a las relaciones mismas) o se existen otras formas de gestionar los vínculos, asociados al trato personal anclado en la confianza basada en tradición, en los espacios locales, etc. que persisten o constituyen otras “traducciones” del modelo de los “agronegocios”.

2.2.3 Desarticulaciones y coexistencias en el entramado social agrario

Un conjunto de estudios analizan las formas sociales actuales en la producción agropecuaria destacando, cómo las nuevas lógicas que se imponen en el sector, coexisten con actores y modos de interactuar basados en dinámicas construidas en contextos previos.

Consideramos en primer lugar, dos líneas de trabajo que reconstruyen el entramado social analizado desde el punto de vista de la construcción de los territorios y las características que asumen las relaciones sociales.

En su conceptualización a partir de las nociones de “pactos territoriales” y “formas de mediación de las esferas de la vida”, Albadalejo (2006; 2013) reconstruye distintas formas de articulación de las relaciones sociales en el agro. Si bien estas distintas modalidades coinciden con momentos históricos en el sector, las conceptualiza como “superposición de lógicas” (no como remanencias del pasado), reinversiones de los modos de vida, de la producción y de relaciones sociales previas.

De las distintas formas de mediación (que le permiten dar cuenta de cómo se articulan las esferas de la vida íntima, laboral y pública), en este contexto nos interesa resaltar la diferencia entre las formas de articulación “tradicional” y “moderna”. En el tipo “tradicional” las dinámicas entorno al trabajo se entrecruzan con lo personal, al punto de que incluso son una proyección de la vida familiar: los actores están relacionados, y

comprometidos, en relaciones interpersonales que involucra toda su persona (con sus dimensiones familiares). Esto explica la profundidad de los compromisos, el carácter interpersonal y muy poco transparente de los tratos, el estilo a veces paternalista del liderazgo, así como el tratamiento discrecional de los manejos económicos (pagos, cobros, etc.) (Albadalejo, 2006: 35).

En la segunda forma, “moderna” (cuya aparición coincide temporalmente con los procesos de transformación en la década del 1960), el “trabajo” se constituye como una esfera con su propia lógica, separándose de la esfera de la vida privada. Esta última queda reducida al círculo íntimo de la familia, bien diferenciada del mundo del trabajo. Las relaciones con las otras personas del sector se resumen en relaciones de trabajo, transacciones o contratos orales e incluso escritos (Albadalejo, 2006: 39). La esfera del trabajo se rige por una lógica propia, estructurada en las formas de transacción y en donde el saber experto cobra relevancia. En este contexto el profesional tiene un rol en cuanto a su saber aprendido en instituciones y sobre el cual se espera determinados resultados (y no como persona concreta con experiencia en el trabajo del campo). Esta mediación coincide con el “pacto territorial agropecuario” que se caracteriza por transformaciones del territorio que acompañan la modernización de la actividad agropecuaria: consiste en una urbanización de la vida pampeana y un refuerzo del papel social y económico de las “pequeñas ciudades activas” y su transformación en “agrociudades” (Albadalejo, 2013: 84).

Sin embargo, estos cambios lejos de homogeneizar y tender a la desaparición de las dinámicas sociales, las reelabora. Se trata de una “territorialización incompleta”: el antiguo territorio, combinación heterogénea y compleja de la acumulación de territorios del pasado, no es necesariamente sustituido por un nuevo territorio (Albadalejo, 2006: 42).

También desde una óptica socio espacial, Sili (2005) y Sili y Bustos Cara (1996) problematizan los tipos de actores y las lógicas de construcción en el territorio (desde el punto de vista productivo, social y de construcción de “redes de diálogo”) a partir del proceso de modernización científico-tecnológica operado en las últimas décadas. La tipología no está fundada en la cantidad de tierras ni en las formas de inserción en el mercado (tipologías clásicas en geografía, economía y sociología), sino en los tipos de redes sociales y la localización espacial de las mismas (Sili y Bustos Cara, 1996).

Los tipos de productores que distinguen son, primeramente, “del campo”, es decir, aquellos que viven y se relacionan en el espacio agrario, donde construyen su territorialidad. En tipo de actores sus relaciones se establecen siempre en el campo y lo que las estructura es la “tradicición” de como se hacen las cosas desde varias generaciones. En segundo término, los productores “del pueblo” que si bien pertenecen al espacio agrario (pues es allí donde poseen su explotación), sus relaciones, la vida social y económica y su territorialidad se centran en el pueblo. Y por último, los productores de “la ciudad” que se relacionan con los sitios urbanos de mayor tamaño. Este tipo de actores son aquellos que se encuentran deslocalizados del espacio agrario donde desarrollan su actividad productiva, viviendo sus relaciones sociales y su vida económica fuera del espacio productivo (Sili y Bustos Cara, 1996).

Lo que marcan los distintos tipos es que las relaciones sociales de los agricultores ya no se establecen únicamente con el vecino del lugar, sino con otros grupos o actores dispersos territorialmente. La lógica espacial de contigüidad que gobernaba la vida cotidiana de los agricultores pierde relevancia para predominar una lógica espacial de redes, planteando una nueva organización de la sociedad y el espacio rural: “no es el

espacio en términos absolutos, sino y ante todo las relaciones que se pueden establecer en el mismo, sin importar su organización y características” (Sili y Bustos Cara, 1996: 13).

La racionalidad, la flexibilidad y la gestión permiten construir una lógica tecnológica y productiva muy diferente en el caso de los productores respecto de los otros:

Lo que importa es la gestión y la flexibilidad para anticipar el cambio y sacar provecho de las situaciones. De allí que los objetivos de este grupo en torno a la explotación agropecuaria estén muy ligados al logro de una alta rentabilidad que permita acrecentar su capital. Es por ello que los mismos no dudan en generar todas las relaciones productivas necesarias (de asesoramiento, financieras, comerciales, etc.) para mantener el buen nivel de rendimiento económico de la explotación agropecuaria (Sili y Bustos Cara, 1996: 14).

Las tres lógicas productivas (correspondientes a los productores “del campo”, “del puebl”o y de “la ciudad”) son una respuesta social a la modernización y a la presión económica de la crisis agraria. En este sentido, la tipología señala las diferencias en términos de la construcción de racionalidades.

En conjunto, estas visiones basadas en lo territorial, plantean que la transformación tecnológica y social no pudo entonces homogeneizar los comportamientos productivos y sociales, sino que ha debido enfrentarse a una diversidad socio-territorial que responde a otras lógicas (no solo a la lógica de mercado). Sin embargo, también ha tenido su efecto sobre construcciones sociales y actores históricos. Entonces, cabe preguntarse en el análisis de los espacios concretos, en qué medida las transformaciones señaladas han avanzado sobre las lógicas de construcción de las relaciones y si coexisten diversas lógicas dentro del mismo espacio.

Desarticulación de dinámicas históricas propias del agro pampeano

Otra aporte sobre las redefiniciones de las relaciones sociales frente al nuevo modelo es la que se centra en la desarticulación de los “modos de vida” y la de figuras históricas como las del “Chacarero”. Balsa (2006) en su análisis sobre las transformaciones en el “mundo chacarero” da cuenta de qué modo este se han ido desarticulando en las últimas décadas las “formas de producción” y los aspectos culturales e identitarios que caracterizaban a este actor. El cambio en el “modo de vida” pone en cuestión las relaciones sociales. En este sentido, el trabajo destaca como previo a las transformaciones de la década de 1960-1970, que la sociabilidad de los productores estaba centrada alrededor del espacio de la unidad productiva y en los pueblos cercanos. Los soportes sobre los que se estructuraban las relaciones sociales (en general y en particular para el desarrollo de la producción) giraban en torno al parentesco o a la vecindad y se preferían las relaciones con vecinos antes que las asociaciones y grupos más impersonales (Balsa, 2006: 83). El cambio del patrón de residencia modificó sustancialmente la relación entre familia y unidad productiva, y los espacios de sociabilidad de las nuevas generaciones. La transformación en el rol laboral de los productores (hacia un carácter gerencial, distanciándose de las manuales) tiene su correlato en las relaciones con los asalariados: de un trato más próximo e igualitario (en términos de compartir tiempo, comer juntos, considerarlo como uno más de la familia, etc.) se modificó el vínculo hacia una relación laboral más impersonal. El vínculo personal se fue deteriorando, así como la entrega del peón hacia la explotación agropecuaria y el respeto hacia el patrón (Balsa, 2006).

Lo que pone de relieve el trabajo de Balsa, además, es el avance hacia un agro más capitalista, donde existe una tendencia hacia la mercantilización de la forma de producción que no solo afecta a su realización sino también al consumo y al trabajo, así

como al tipo de racionalidad que orienta la acción, tornándola más formal (aunque en muchos casos continúan existiendo otros objetivos por encima de la maximización de beneficios) (Balsa, 2006).

2.2.4 Persistencias en las relaciones sociales: el rol de lo personal y familiar en los nuevos contextos

Si bien la mayoría de las investigaciones coinciden en que las relaciones sociales se han modificado separándose tanto de la esfera de la vida cotidiana, del espacio local, y se estructuran bajo lógicas que atienden al “negocio”, algunos estudios reparan en el hecho de que persisten otras lógicas que, sin considerarse completamente alternativas, otorgan matices a los procesos de cambio.

Sobre la persistencia de cierto tipo de relaciones sociales destacamos la etnografía de Ratier (2004) sobre poblados bonaerenses. El autor destaca como central que, a pesar de las transformaciones que implican el proceso de globalización (y los cambios en la producción agropecuaria, no todas las relaciones están regidas exclusivamente por el lucro. Persisten la informalidad en las relaciones laborales y el predominio de formas patriarcales y clientelares construidas a lo largo de generaciones junto a formas de reciprocidad, con centralidad en el intercambio de favores como dinámica que estructura las relaciones sociales. Respecto a las relaciones laborales específicamente, las dinámicas se estructuran en base al conocimiento mutuo, la confianza y el orden patriarcal, que implican que se basen en la oralidad sin que haya demasiadas cuestiones escritas o formales, siendo el buen trato o la distancia entre las personas lo que signa el estado de las relaciones laborales. En las remuneraciones pesa la participación en la producción y formas de pago no estrictamente salarial.

Otros estudios señalan en base a reforzar o generalizar los “lazos familiares” cierto tipo de actores se pueden sostener en la producción (López Castro, 2011; Schiavoni, 2014). López Castro (2012), sostiene que en las prioridades de reproducción de la unidad están primero las necesidades de la familia y luego la reinversión de capital en la explotación. Schiavoni (2014) sin desconocer las transformaciones operadas en las relaciones familiares en la producción, destaca la generalización del lazo doméstico en ciertos sectores, que implica que el parentesco deja de ser algo “dado” para convertirse en un potencial en las dinámicas sociales en la producción: “las relaciones de parentesco pasan a ser materia de transacciones y las personas se dedican a expandirlas produciendo ‘mas parentesco’. Un riesgo transaccional pasa a formar parte de la continuidad de las relaciones” (Strathern, 2009: 396 y 387, citado en Schiavoni, 2014: 352). Se trata de la construcción de un “régimen de familiaridad”, marco que sirve para comprender la generalización de las relaciones familiares y la construcción de formas económicas que pueden implicar racionalidades y dinámicas más solidarias y no meramente mercantilizadas (Schiavoni, 2014).

Otros trabajos dan cuenta de la centralidad que mantiene lo familiar pero con dinámicas renovadas, y que constituyen respuestas a los procesos de cambio económico y social en el agro pampeano. Un ejemplo es la creciente remuneración del aporte de trabajo de familiares dentro de las explotaciones. Neiman (2008, 2010) señala cómo en los procesos de transformación de las últimas décadas, un aspecto de cambio es el incremento de las remuneraciones de los familiares, tanto con salarios como otros arreglos (que se asemejan a las sociedades donde se comparten las tomas de decisión) como forma de involucrar y retener a los hijos en las explotaciones (Neiman, 2008).

Otro aspecto que influye en la creciente remuneración en el marco de las relaciones familiares es la profesionalización de los hijos de los productores (Muzlera, 2009; 2010). El acceso al saber científico por parte de los hijos de los productores tradicionales redefinió los lazos, entre padres e hijos, a la par que incidió en las transformaciones en los aspectos productivos (incorporación de nuevos cultivos, tecnología, actividades de gestión en las explotaciones) (Muzlera, 2008; Heredia, 2009). El alcance de esta transformación sobre las formas que adquieren las relaciones sociales es un punto a considerar en nuestro caso de estudio.

Tanto por los nuevos saberes que introducen los hijos, como por las oportunidades y acceso a otras formas de vida asociadas al mundo urbano, la distribución de poder genera tensiones en la gestión de la empresa familiar agropecuaria. Como se trata de una etapa de conflicto entre generaciones, la creación de sociedades entre familiares (formales e informales) es una estrategia cada vez más extendida en el agro (Neiman, 2008). En el mismo sentido Stolen (2004) marca cómo frente a los cambios socio-económicos, que llevan a un mayor individualismo y énfasis en los logros personales, existe una creciente tendencia hacia la construcción de sociedades familiares. Sin embargo, esta forma de relación en el agro si bien plantea en la producción relaciones entre iguales (por ser socios) la autora destaca que el concepto de familia y jerarquías de géneros persisten¹¹.

Finalmente, cabe mencionar que existen un conjunto de trabajos analizan la actividad hortícola y que destacan la centralidad de las relaciones étnicas y familiares en la producción y en las dinámicas del mercado de trabajo (Benencia y Quaranta, 2004; Attademo, 2008). Especialmente resaltamos el rol que se le asigna a las relaciones sociales dentro del estudio de los aspectos reguladores específicos en el agro (asociados a factores de relaciones de reciprocidad y asociativas) centrales para comprender las dinámicas laborales (de producción y reproducción de la fuerza de trabajo) que involucra dimensiones como la incorporación de trabajadores al mercado de trabajo, la asignación de los puestos, el control en los sitios de producción y en las formas y sistemas de remuneración (Benencia y Quaranta, 2004).

De los antecedentes sobre el tema que abordaremos podemos señalar que los autores coinciden en la existencia de nuevas formas de producción en el agro pampeano que interpelan a los actores y a las relaciones sociales. Algunos señalan que de un modo en el cual lo previo va desapareciendo, generando cada vez más un agro basado en empresarios, relaciones flexibles, mercantiles, articuladas en una “red” de negocios. Otros señalan que, si bien existe un nuevo modelo basado en la lógica del negocio, en él conviven distintas “traducciones” que hacen los actores concretos signados por sus trayectorias y modos de vida que le otorgan una complejidad social. Otro conjunto de trabajos señalan que, frente al nuevo modelo, lo que se ha producido es una desarticulación de las formas históricas de producción generando (de un modo complejo) una tendencia hacia formas más capitalistas pero no completamente “puras”

¹¹ Genero, traspaso, herencia y dirección compartida de empresas constituyen temas centrales para abordar la estructuración de las dinámicas sociales. Sin embargo, si bien serán mencionados en ciertos aspectos de las relaciones sociales abordadas en los capítulos siguientes, por una cuestión de acotar el trabajo no los consideraremos centralmente (y serán retomados en futuros trabajos cuando se aborden otras relaciones sociales en la propiedad y manejo de las empresas).

sino articuladas sobre la base de tradiciones previas; o bien que conviven con formas asociadas a otros contextos dando lugar a un agro con una serie de lógicas productivas y sociales superpuestas. Finalmente, otros trabajos señalan los matices del agro actual, mostrando la centralidad de las relaciones familiares y personales en la forma en que se estructura la producción, y las características permanentes y renovadas que las mismas asumen en los nuevos contextos.

CAPITULO II

ESTRATEGIA METODOLÓGICA, ESPACIO DE ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CASOS

1. El problema de investigación

A partir de la reconstrucción de los estudios sociales agrarios recientes, los interrogante que están presentes en las distintas perspectivas son ¿en qué medida las tendencias propias de las nuevas lógicas del negocio agropecuario se materializan en los actores y espacios concretos? ¿Existe una tendencia hacia la homogenización de los actores o existen una “heterogeneidad” producto de distintas “traducciones” del modelo, de persistencias, resistencias? ¿Las diferencias se deben a grados o procesos transicionales o son formas en sí mismas?

En este contexto, la cuestión de la organización del trabajo, que le otorga cierta fisonomía a las empresas agropecuarias, es central. Dentro de este análisis, en nuestro caso nos interesa focalizar en las relaciones sociales, que sostienen, desde los aspectos vinculares, cierta forma de organizar el trabajo y la producción.

El problema de investigación aborda cuáles son las características de las relaciones sociales bajo las cuales se trabaja en las explotaciones agropecuarias de la región pampeana; si existe una tendencia hacia un tipo de relación o si conviven diversas lógicas de estructuración de lo vincular en el trabajo agropecuario; y si las relaciones se han transformado en sintonía con los cambios productivos y sociales recientes.

Para desarrollar el interrogante nos proponemos analizar las relaciones sociales bajo las cuales se desarrollan el trabajo manual, las labores agrícolas y de dirección en las explotaciones agropecuarias de una muestra en tres partidos de la provincia de Buenos Aires.

El objetivo se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar a las explotaciones de la muestra en los tres partidos de la provincia de Buenos Aires desde el punto de vista de cómo organizan el trabajo (si por medio de contratistas o con maquinaria propia, con trabajadores asalariados manuales o mano de obra propia, trabajadores de dirección asalariada o gestión propia).
- Detectar la existencia de tipos de relaciones sociales, en función de cómo organizan el trabajo, agrupando las explotaciones en cada uno de los tipos de relaciones (con contratistas, trabajadores manuales y de dirección) a partir de la forma en la cual se estructuran.
- Describir cada una de las relaciones sociales teniendo en cuenta las dimensiones seleccionadas (origen, temporalidad, formas de estructurar la confianza, tipos de intercambio).
- Reflexionar sobre los tipos de relaciones sociales y las formas de organizar el trabajo de los empresarios, estableciendo correspondencias (o no) entre ambos, y reflexionando sobre el aporte que genera, el análisis de las relaciones, al conocimiento del tipo de actores en el agro actual.

1.2 Algunas precisiones sobre el problema de investigación y el abordaje

Las aclaraciones que queremos realizar son sobre dos cuestiones: el objeto de estudio y los actores entrevistados. Respecto al objeto de estudio, se trata de las relaciones sociales entre los empresarios agropecuarios y otros actores en el plano del trabajo (manual y de dirección) en las explotaciones agropecuarias. Como el trabajo manual en las unidades se resuelve, además de con aporte propio, con asalariados permanentes y en muchos casos tercerizando las labores, hemos decidido incluir dentro de la dimensión “trabajo manual” las relaciones con los asalariados y con los contratistas (diferenciándolas cada una en un capítulo de la tesis). En el caso de la dirección, se analizarán las relaciones sociales con los asalariados que desempeñan tareas de manejo cotidiano de las explotaciones.

Las otras relaciones que completan el esquema de producción (en sentido estricto) de las explotaciones agropecuarias (en adelante EAPs) son las que se establecen con los asociados en la dirección y propiedad de las unidades, y con los rentistas. Por una cuestión de recorte para la tesis de Maestría consideraremos las relaciones referidas al “trabajo”, pero es pertinente aclarar, en este contexto, que no son la totalidad de las relaciones cotidianas en las EAPs, dejando para una instancia posterior (tesis doctoral) el abordaje completo.

Respecto a los actores entrevistados, se hace referencia a los mismos como productores, en algunas ocasiones, o empresarios en otras. Si bien sabemos que no implican lo mismo, y que cada concepto es portador de una serie de atributos, dado que tratamos de actores con perfiles diversos, conservamos ambas denominaciones para utilizarlas porque consideramos que ninguno da cuenta exclusivamente de las situaciones de todos los sujetos. Por un lado, se sabe que el concepto de “productor” tiene una fuerte carga ideológica, vinculada a lo que Bourdieu denomina “halo semántico” que traen las palabras (Bourdieu, 1975). En este sentido, apunta a “homogeneizar” las situaciones, y resaltar la presencia en la producción de los sujetos, cuando en muchos casos están completamente desvinculados. Por otro, no todos los sujetos se pueden considerar “empresarios rurales”, especialmente los que poseen explotaciones de menor tamaño, que no contratan trabajadores asalariados.

Si bien el eje de análisis está puesto en los empresarios agropecuarios, durante el trabajo de campo hemos entrevistado a otros actores involucrados en las relaciones ya que nos resultaba de interés tener una visión de las relaciones desde el “otro” lado. Por esto, aunque no sean los “sujetos” del estudio, incorporamos en algunas secciones fragmentos de entrevistas a contratistas y trabajadores para enriquecer el análisis.

Por otro lado, también se hará referencia a explotaciones y empresas/empresarios. Si bien no son equivalentes (una empresa se puede componer de varias explotaciones) en nuestro caso se mencionaran indistintamente haciendo referencia a las unidades concretas relevadas en la muestra. Asimismo, al momento de las entrevistas se consideraron todas las explotaciones dentro del partido (y algunos cercanos) que se administran por las mismas personas (sean los propietarios o personal de dirección), con los mismos trabajadores y contratistas (que componen una misma “unidad de negocios”) excluyendo a explotaciones que, aunque pertenezcan a la misma empresa, por lejanía son gestionadas por otros que no localizamos dentro del partido bajo estudio.

La construcción de los datos

La estrategia metodológica es de carácter cualitativo, ya que se tratará de analizar a los sujetos sociales, sus relaciones y percepciones sobre ellos y los otros. Se recurrió a un

diseño metodológico cualitativo que solo combina elementos cuantitativos para descripción de aspectos generales de la estructura agraria o de algún aspecto puntual. Esta metodología 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), y considerar cuestiones contextuales y subjetivas del proceso de investigación y del investigador (Bourdieu, 2003; Vasilachis, 2012).

Aunque existían apuntes teóricos previos antes del trabajo de campo, las categorías conceptuales se construyeron luego del trabajo de campo. Si bien reconocemos el lugar central de las teorías al inicio de toda investigación, creemos que abordar el estudio de las características específicas de un fenómeno social permite regresar sobre las cuestiones teóricas una vez analizado el hecho concreto (Guber, 2001).

Respecto al recorte espacial, el mismo estuvo signado por una serie de decisiones: en primer lugar, dado que el análisis se refiere a la región pampeana, se decidió recortar la selección a partidos de la Provincia de Buenos Aires (en adelante la provincia). Si bien la misma explica buena parte del territorio pampeano, no es la única provincia que lo compone. En este sentido, las posibilidades “operativas” para la realización del trabajo de campo orientaron la selección dentro de la provincia. Pero también el hecho, como señala Barsky y Pucciarelli (1991), de considerar la “pampa bonaerense” como representativa de las diversas variantes productivas, sociales y económicas de la región. Tanto por la extensión territorial, la variedad de suelos, climas y modalidades productivas y por las características físicas, sociales y económicas de los diversos partidos, la provincia explica buena parte de la región pampeana.

Los tres partidos se seleccionaron teniendo en cuenta dos criterios: que representan distintas zonas productivas dentro de la provincia, y resultaban “accesibles” en términos de contactos previos para facilitar el trabajo de campo. Respecto al primero, teniendo en cuenta la construcción Zonificación Agroecológicas Homogéneas (ZAH) (INTA, 2009) los tres partidos presentan características agroecológicas diferentes y resultan interesantes para indagar las transformaciones recientes y su impacto en la organización del trabajo (por lo tanto en el tipo y cantidad de relaciones sociales).

En cuanto al segundo criterio, se privilegiaron aquellos espacios en los que existían contactos previos o capacidad de gestionarlos antes de comenzar el trabajo de campo. Sobre esta cuestión cabe agregar que se buscaron referentes de cada uno de los partidos que pudieran brindarnos los contactos de algunos de los empresarios seleccionados con los datos del mapa rural. En general, personas vinculadas a las Sociedades Rurales de cada partido, Federación Agraria y oficinas de Asuntos Agrarios (en especial el área del SENASA) fueron quienes permitieron iniciar los principales contactos con los entrevistados, corregir o actualizar datos que habíamos obtenido del mapa rural (personas que ya no vivían en el partido, que habían vendido el campo, fallecido, empresas que dejaron de producir en la localidad, etc.) simplificando la búsqueda.

La muestra se confeccionó del siguiente modo: se trabajó con el Mapa Rural, el cual provee de los nombres de las firmas o personas físicas titulares de cada parcela catastral; sobre el mismo se trazaron dos ejes con escala; se tomaron una serie de números al azar y con pares de números se trazó una coordenada sobre el mapa, es decir, sobre una explotación determinada. En base a este procedimiento se confeccionó una lista de 30 explotaciones de cada partido (un número mayor al que se relevaría para asegurarnos, en caso de no poder encontrar al titular, tener otras opciones). Consideramos construir de este modo la muestra (similar a un muestreo probabilístico al azar) para obtener cierta representatividad o dispersión espacial (sin pretensiones de generar estimaciones

estadísticas), evitando que todas las unidades fueran seleccionadas por medio de contactos (que tal vez generaría un sesgo importante). Dentro del listado de explotaciones en primer lugar se intentó contactar por orden de selección, pero a medida que íbamos avanzando en las entrevistas se flexibilizó en función de las posibilidades de contacto y concertación de la entrevista, y por cierto perfil empresarial (es decir, intentando contactar a empresarios con tamaños o una organización del trabajo diferentes). La muestra tuvo en cuenta el “criterio de saturación” al momento de poner un fin a la cantidad de entrevistados de un mismo tipo de sujeto. Como señala Eisenhardt (1989) sobre la construcción de la muestras, los casos fueron seleccionados para completar categorías teóricas y ofrecer ejemplos de tipos extremos.

El recorte temporal es el agro en la actualidad. El trabajo de campo se realizó en etapas entre el 2010 y 2013 y se realizó en etapas e implicó entre dos y cinco viajes según el partido. En cada uno se relevaron explotaciones de distinto tamaño (entre las 100 y 15000 ha) distribuidas del siguiente modo: 16 en Pehuajó (originalmente se relevaron 21 solo consideramos para este trabajo algunas de ellas, ya que la muestra completa original se utilizó en un trabajo previo¹²), 12 en Junín y 10 en Mar Chiquita. Dentro de estas unidades se entrevistó a aquellos que están a cargo de la producción (que puede ser más de una persona) y también a otros involucrados (contratistas, trabajadores, rentistas) pero teniendo el foco central en quien es propietario y/o dirige la producción.

Existieron dos cuestiones sobre las que se tuvo especial atención al momento del trabajo de campo. Por un lado, la problemática de quien nos facilitó el contacto tanto con los responsables de las explotaciones como de los sujetos involucrados dentro de ellas. En el primer caso, puede ser una interferencia sobre aquello que nos contestarán los entrevistados como la posibilidad de que nos otorguen la entrevista (por ejemplo si el contacto es alguien vinculado a la estructura estatal, o alguna de las instituciones referentes del agro, puede generar cierta interferencia). Para ello se intentó “citar” a varios actores a la hora de presentarse con el entrevistado o personas consideradas más “neutrales”. En general, sirvió como estrategia nombrar a personas concretas aunque las mismas pertenecieran a instituciones o entidades del sector, es decir, en calidad de productores más que como representantes gremiales o del Estado.

Por otro lado, una vez que entrevistamos a los responsables de la producción en cada una de las EAPs les requerimos contratos para realizar entrevistas con otros actores (que pudimos realizar solo en algunos casos y por este motivo abordamos la relación social desde el lado de los empresarios). Dicho requerimiento representó problemas sobre todo para acceder a entrevistar a los trabajadores manuales. En las situaciones en que pudimos entrevistar trabajadores (cuya visión contará en esta tesis como información adicional para algún tema concreto) se prestó especial atención en intentar crear un “clima” en el que los entrevistados no sintieran que detrás podía estar la “mirada” de sus jefes.

¹² Se trata del trabajo para obtener la Licenciatura en Sociología en la UNLP, bajo la dirección de Dr. Javier Balsa. El recorte en la muestra original se debió a los perfiles empresariales y a la posibilidad de ampliar la información de algunas temáticas que las abordadas originalmente en la tesina de grado.

*Cuadro 2 Cantidad total de entrevistas realizadas según tipo de actor y partido de la provincia**

	Junín	Mar Chiquita	Pehuajó
Empresarios	19	15	23
Contratistas	4	1	6
Rentistas	1	3	6
Trabajadores manuales	5	2	8
Trabajadores dirección	5	2	6
Total	34*	19*	49*

Fuente: elaboración propia

*Cabe aclarar que las cantidades expresadas son las entrevistas totales y que, para el presente trabajo, solo se consideraron algunas (las de los empresarios y, secundariamente, la de la algunos otros actores).

A todos los actores entrevistados (empresarios, trabajadores, contratistas, informantes claves) se les aseguró la confidencialidad de los datos personales, y se les informó sobre el modo en que se presentarían las características de los entrevistados y las explotaciones, el destino del trabajo (tesis de posgrado y trabajos académicos) y se les proveyó de la posibilidad de contacto ante cualquier inquietud.

Las entrevistas fueron de carácter semi-estructurado basadas en un guión temático (Valles, 1999) que permite un trabajo flexible y cambiante de acuerdo a como se desarrolla la entrevista y el entrevistado (Marradi, Archetti y Piovani, 2007). Los ejes temáticos de la entrevista fueron los siguientes: un primer eje abordó las características del entrevistado y la historia “familiar” en relación al sector, las características productivas y la forma en que organiza el trabajo; teniendo en cuenta esta última, el segundo eje, abordó las relaciones con los actores en la esfera de la producción: se indagó sobre cada aspecto de los perfiles y sobre las relaciones sociales: origen, temporalidad, descripción de los encuentros, tipos de intercambio, formas de confianza y percepciones sobre las personas concretas y los cambios respecto a este tipo actor; el tercer eje, abordó percepciones sobre su posición en el sector, sobre las relaciones sociales en su explotación, en el sector en general, sobre el espacio local y el sector en la actualidad y en clave a sus transformaciones recientes.

El contexto de producción: algunas notas sobre el trabajo de campo

Además de la característica de la muestra y el diseño, agregamos algunas reflexiones sobre el contexto de producción de los datos relacionados al trabajo de campo.

La condición de género para ingresar al campo: esto constituyó un aspecto central para poder acceder a los entrevistados. El agro es un mundo dominado principalmente por hombres. Las mujeres tienen un rol central en el manejo contable, en la toma de decisiones y, cada vez menos, en el trabajo manual pero generalmente no es reconocido. El “campo” es un asunto masculino, los espacios de encuentro están hegemonizados por hombres (Stolen, 2004). Esta cuestión podría ser un aspecto “negativo” para una mujer que quiere realizar trabajo de campo. Sin embargo, el hecho de ser mujer resultó un elemento que generó más “confianza” a la hora de acceder a entregar datos y dar una entrevista, en un contexto donde, frente a los cambios en el sector, en las lógicas de relacionarse y el grado de conocimiento entre aquellos que integran el sector se ha modificado notablemente. En varias oportunidades aquellos que nos ayudaron a

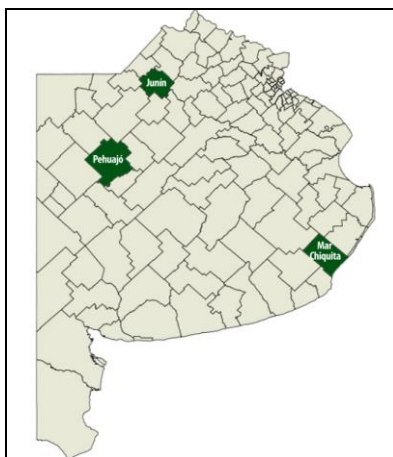
concertar entrevistas indicaban como una característica a tener en cuenta a quienes les pedíamos una reunión o información sobre algún productor el hecho de que ser “una chica”, “una joven”.

Ser profesional en el espacio social agrario: Si bien ser mujer puede haber incidido también al momento de acceder a las entrevistas, otra característica personal que influyó es ser socióloga cursando una maestría especializada en estudios agrarios, es decir, una profesional especializándome en el sector. La mayoría de quienes fuimos contactando se interesaron porque cómo la sociología podía aportar al “campo”. En algunos casos tenían alguna idea sobre la disciplina, pero en la mayoría les parecía que la agronomía pertenecía a un orden diferente que poco se vincula con las ciencias sociales. Sin embargo, el hecho de ser universitaria, estar cursando una maestría (los posgrados también han crecido en oferta y reconocimiento en la agronomía) así como hacer preguntas más “técnicas” al comienzo de la entrevista, creo que fueron algunos componentes centrales para que el diálogo fuera más fluido.

2.El espacio de análisis

El estudio que presentamos está centrado en tres partidos de la provincia de Buenos Aires (dentro de la región pampeana). Considerando la propuesta de Zonificación Agroecológicas Homogéneas (ZAH) (INTA, 2009) de la provincia de Buenos Aires, los partidos pertenecen a tres zonas con características diferentes, desde el punto de vista de la estructura social y productiva. Veremos en el desarrollo del trabajo si estas características propias le imprimen a las relaciones sociales en cada espacio ciertas especificidades o si las formas de estructurar las relaciones atraviesan a los partidos.

Mapa 1 Tres partidos seleccionados de la Provincia de Buenos Aires



2.3.1 El partido de Junín

El partido de Junín se encuentra en el Noroeste de la provincia, a 260 kilómetros de la capital Federal. Cuenta con muy buena conectividad con distintos puntos del país (con la Capital Federal, con la autopista Buenos Aires –Rosario, hacia Córdoba y hacia el sur de la provincia), lo cual, además de ser cabecera del partido le ha otorgado un dinamismo siendo un punto estratégico tanto a nivel económico, vinculado al desarrollo del agro y algunas industrias, como administrativo. La ciudad cuenta con una amplia red

de servicios (educativos de todos los niveles, de salud, etc.) y estructura administrativa pública a la que recurren tanto aquellos que habitan el partido como de zonas cercanas.

Posee una población de 90.305 habitantes (Censo, 2010), integrado por cinco pueblos: Agustín Roca, Agustina, Morse, Fortín Tiburcio y Saforcada; y dos parajes: La Agraria y Laplacette, pero el 87,8% de la población reside en la cabecera del partido (Censo 2010).

Respecto a la importancia del sector primario dentro del partido, representa el 35% aproximadamente de su PBI (el principal sector es el terciario con el 43, 7%) (Informe Agropecuario Junín, 2011).

Siguiendo la zonificación de la provincia, el partido de Junín pertenece a dos zonas: la parte sudeste a la “zona VI H Los Toldos”¹³, mientras que la parte noreste “Zona VI I Rojas”¹⁴. Si bien cada zona tiene sus particularidades, en general lo que predomina en conjunto es que tienen suelos con una gran aptitud agrícola que oscila entre 70% y 80%. Se caracteriza por hacer un uso intensivo del suelo y por la continuidad de cultivos agrícolas desplazando en muchos casos a la ganadería a los sectores de menor aptitud, y reduciendo la rotación agrícola-ganadera a agrícolas permanentes. Producto de estos cambios, también se evidencia en la zona la presencia de numerosos *feedlots* (Alvarez, Leavy y Marino, 2009).

En lo que respecta al partido de Junín específicamente, para la cosecha gruesa 2013-2014, el uso del suelo para producción agrícola supera el 80%, mientras que el uso de cultivos para ganadería es menos del 10% (Ministerio de Agroindustria, 2016). Si bien la agricultura es de relevancia, tradicionalmente se complementaba con ganadería. Sin embargo, en los últimos años el perfil productivo se asemeja más a uno de tipo netamente agrícola. Al respecto, entre el 2002 y el 2014 se redujo casi un 11% el ganado bovino. A estas cifras se le deben sumar la tendencia a la reducción en el periodo anterior, en el cual el *stock* vacuno se reduce un 19,3% durante el período 1988-2002 (Informe Agropecuario Asuntos Agrarios provincia 2006).

En cuanto a las explotaciones agropecuarias, según los datos del censo 2002, la cantidad de unidades ascendía a 580 distribuidas sobre 167.732,9 ha. Se trata de un partido con predominio de las EAPs de menos de 500 ha (representan el 87% del total) y que operan alrededor del 46% de la superficie. Mientras que el otro extremo (más de 5000ha) representan menos del 1% de las unidades y operan el 11% de la superficie.

¹³ La zona está ubicada en el centro norte de la provincia, abarcando la totalidad de los partidos Leandro N. Alem y General Viamonte; la casi totalidad de Bragado y las parte sudoeste de Gral. Arenales, Junín y Alberti (Alvarez, Leavy y Marino, 2009).

¹⁴ Los otros partidos de la zona son: la totalidad de los partidos Rojas, Chivilcoy y Chacabuco; la casi totalidad de Colón y Salto; la parte noreste de Gral. Arenales, Junín, Bagado y Alberti; sudeste de Pergamino y Carmen de Areco y la porción sur de Arrecifes y San Andrés de Giles (Alvarez, Leavy y Marino, 2009).

Tabla 1 Cantidad de EAPs por estrato de tamaño y superficie que ocupan (en ha) en el partido de Junín, censo 2002

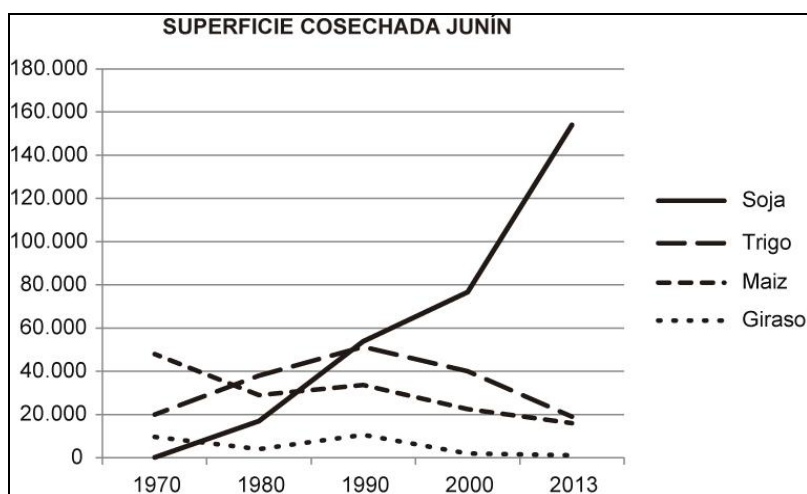
Estrato por tamaño en ha	Cantidad EAP	%	Cantidad ha	%
Hasta 200	366	63	32.749,7	20
200 a 500	138	24	44.225,5	26
500 a 1.000	50	9	34.970,7	21
1.000 a 2.500	21	4	28.778,0	17
2.500 a 3.500	2	0,3	5.098,0	3
3.500 a 5.000	1	0,2	4.030,0	2
más de 5.000	2	0,3	17.881,0	11
Total	580	100	167.732,9	100

Fuente: elaboración propia en base a datos del censo 2002

Sin embargo, si comparamos la estructura de explotaciones con el censo de 1988, entre el período 1988-2002 ha tenido lugar una caída absoluta en la cantidad de explotaciones que, en Junín alcanzó un 46,7%, afectando especialmente al sector de explotaciones más pequeñas, ya que desapareció el 75,5%. En términos de tamaño las explotaciones totales cayeron un -46.7 %, pasando de 1089 (1988) a 580 en 2002. La superficie media de la explotación se incrementa un 57,1% y la superficie media implantada un 69,7% (datos extraídos de Neiman, 2008).

Sobre las explotaciones y las actividades productivas, podemos señalar, comparando el Censo 2002-1988, en Junín el único cultivo que creció fue la soja y pasó de ocupar el 22,1% al 52,9%, mientras que el *stock* vacuno se redujo un 19,3% (Informe Agropecuario Asuntos Agrarios provincia 2006). Asimismo se produjo una disminución en el número de explotaciones con ganado (-49,4%) como su participación en el total de explotaciones (-4,5%).

Gráfico 1 Evolución de cuatro cultivos 1970-2013 en cantidad de ha cosechadas, partido de Junín



Fuente: Elaboración propia en base a datos Ministerio de Agroindustria

La producción de soja es un cultivo no tradicional y relativamente nuevo en el país, y en particular en Junín, donde comienza en los '80, y en expansión. Si observamos en el

gráfico N° 1, el crecimiento de la soja fue constante mientras que el resto de los cultivos fueron disminuyendo en importancia en la última década.

2.3.2 El partido de Pehuajó

El partido de Pehuajó se encuentra ubicado en la zona Noroeste de la provincia de Buenos Aires y comprende una extensión de alrededor de 496.000 ha. Está conformado por la ciudad cabecera (Pehuajó) y varias localidades de menor extensión y densidad poblacional. Limita con los partidos de Carlos Tejedor, Trenque Lauquen, H. Yrigoyen, Carlos Casares, Lincoln y Daireaux. La principal actividad económica es la agrícola-ganadera, que significa el 36.6% ¹⁵ del PBI del partido.

Según la Zonificación que estamos considerando, el partido de Pehuajó pertenece a la “Zona V H Pehuajó”¹⁶. Esta zona tiene una forma de cuenca por este motivo es frecuente la ocurrencia de inundaciones extremas, con secuelas de salinización. Por sus características agroecológicas, en la Zona los sistemas productivos de relevancia son la ganadería, seguido por la combinación con agricultura.

En el caso particular de Pehuajó, su característica más destacada es poseer un territorio de muy escasa pendiente y, consecuentemente, ser una zona propensa al anegamiento superficial por los excedentes hídricos en los períodos de inundaciones, así como tener épocas de fuertes sequías fruto de los ciclos climáticos propios de la región. Los suelos desarrollados en estas condiciones presentan índices de productividad, en general, regulares o bajos, con capacidades limitadas para el desarrollo de actividades agrícolas, y mejor adaptados para la ganadería. Por ello históricamente se caracterizó esta región como agrícola-ganadera (Zaniboni, 2010).

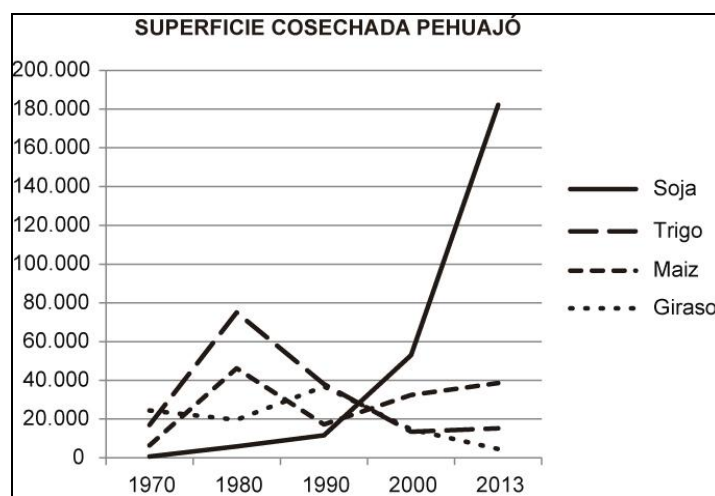
Sin embargo, el incremento ocurrido durante los últimos años en la práctica de actividades agrícolas continuas sobre los mejores suelos del Oeste de la provincia de Buenos Aires y el avance de cultivos, especialmente de soja, sobre suelos de mediana aptitud agrícola, restaron superficie y dedicación a la ganadería, marginándola a suelos menos productivos. Para la cosecha gruesa 2013-2014, la distribución del uso del suelo fue del 70% de uso agrícola mientras que del 20% para ganadería (campo natural, pasturas permanentes y verdeos estivales e invernales) (Datos extraídos Ministerio de Agroindustria, 2016).

Un dato llamativo al respecto es que el cultivo de soja se realiza tanto sobre suelos que presentan capacidades de uso aptas para actividades agrícolas, pero con moderadas a severas limitaciones, con deficiencias en el drenaje y problemas de erosión (el 73.2 % de la superficie sojera), como en suelos sin aptitud agrícola (en el 26.8 % restante) (Zaniboni, 2010). Si observamos el gráfico N° 2, mientras que el trigo y el girasol tienen un comportamiento descendente en las últimas décadas, el maíz es oscilante, la soja ha crecido de manera exponencial sobre todo a partir de los años 2000.

¹⁵ Fuente Dirección de Estadística de la Provincia de Buenos Aires, 2003.

¹⁶ La zona comprende la totalidad del partido de Carlos Tejedor, casi la totalidad de Pehuajó, Carlos Casares, el Sur de Lincoln y la fracción Este de 9 de Julio.

Gráfico 2 Evolución de cuatro cultivos 1970-2013 en cantidad de ha cosechadas, partido de Pehuajó



Fuente: Elaboración propia en base a datos Ministerio de Agroindustria

Evidentemente, el avance del cultivo sobre suelos aptos y no aptos es cada vez mayor, mientras que año a año la superficie destinada a la actividad pecuaria se reduce. Entre los años 2002-2010 (año de realización del trabajo de campo en el partido) el stock vacuno se redujo en un 26.5% (datos de elaboración propia en base a información del ministerio de Agroindustria, 2016).

Tabla 2 Cantidad de EAPs por estrato de tamaño y superficie que ocupan (en ha) en el partido de Pehuajó, censo 2002

Estrato por tamaño en ha	Cantidad EAP	%	Cantidad ha	%
Hasta 200	601	60	54.589,00	11
200 a 500	218	22	69.519,80	14
500 a 1.000	92	9	63.514,70	13
1.000 a 2.500	59	6	89.313,60	18
2.500 a 3.500	13	1	37.801,10	8
3.500 a 5.000	7	1	31.009,00	6
más de 5.000	13	1	151.193,00	30
Total	1.003	100	496.940,20	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del censo 2002

Como se puede observar en el cuadro N° 3 en el caso del Partido de Pehuajó el 88% de las EAPs tiene menos de 500 ha, ocupando el 25% de la superficie, mientras que en el otro extremo, las de más de 5000 ha solo explican el 1 % de las unidades y ocupan el 30% de la superficie. Si comparamos los Censos 2002- 1988, en el periodo se redujeron casi un 27% en el total pero afectó en un porcentaje mayor a las unidades de menos de 500 ha (-32%), mientras que las unidades de más de 1000 ha se mantuvieron estables pero se incrementó la superficie que operan (+40%)¹⁷.

¹⁷ Cabe aclarar que la cantidad de hectáreas productivas en un censo y en otro del partido no son las mismas.

2.3.3 El partido de Mar Chiquita

El partido de Mar Chiquita está ubicado en el sudeste de la provincia de Buenos Aires, lindero al Norte Partido de Maipú y General Madariaga, al Sur Partido de Balcarce y General Pueyrredón, al Este con el Mar Argentino y al Oeste con el Partido de Ayacucho.

La superficie del partido es de 3.096.68 km² y la destinada a la actividad agropecuaria es de 302.173 ha. La población es de 21.279 habitantes (INDEC, 2010) que residen principalmente en Coronel Vidal (ciudad cabecera), en menor medida en General Pirán. La población rural, para el año 2001, era de 1791 habitantes (Mosciaro y Dimuro, 2009).

Mar Chiquita se encuentra dentro de la “zona IV F Ayacucho” (forman parte de lo que se conoce como la Cuenca Deprimida del Salado) (Mosciaro y Dimuro, 2009)¹⁸. Los suelos de esta zona se caracterizan por la presencia de distintos niveles de presencia de alcalinidad, salinidad e hidromorfismo, causante de las frecuentes inundaciones y anegamientos. Esta característica, junto a otras topográficas, implica que en la mayor parte de la superficie solo pueden realizarse actividades agrícolas circunstanciales, situación que condiciona fuertemente las alternativas de combinación de actividades en la zona. Tomando los datos del censo 2002, las explotaciones con más del 80% de la superficie destinada a la ganadería representan el 93% de las explotaciones de la zona (Mosciaro y Dimuro, 2009). La agricultura en general, se realiza en los mejores suelos, las lomadas, áreas de poca extensión dispersas en distintos puntos de la zona.

Teniendo en cuenta toda la zona, la principal actividad es la cría bovina, representan más del 20% de las existencias ganaderas de la provincia de Buenos Aires. El 66 % de la superficie de la zona está ocupada por pastizales naturales, mientras que la extensión de uso del suelo para agricultura oscila entre el 22% (para el año 2003) y el 16% (para el año 2006) (condicionado por las inundaciones frecuentes) (Mosciaro y Dimuro, 2009).

En lo que respecta específicamente al partido de Mar Chiquita, en el cuadro N° 4 se puede observar la composición según el tamaño.

18 Está comprendida por la totalidad de los partidos de Ayacucho, Rauch, Mar Chiquita, Guido, Las Flores, Belgrano, Pila; gran parte de Maipú, Chascomús, Dolores Gral. Alvear, Castelli, Azul y fracciones de los partidos de Gral. Madariaga, Magdalena y Saladillo

Tabla 3 Cantidad de EAPs por estrato de tamaño y superficie que ocupan (en ha) en el partido de Mar Chiquita

Estrato por tamaño en ha	Cantidad EAP	%	Cantidad ha	%
Hasta 200	152	39	14.565,5	5
200 a 500	99	25	31.880,50	11
500 a 1.000	55	14	38.775,00	12
1.000 a 2.500	57	15	87.597,00	29
2.500 a 3.500	11	3	32.751,00	11
3.500 a 5.000	7	2	28.940,00	10
más de 5.000	8	2	67.664,00	22
Total	389	100	302.173	100

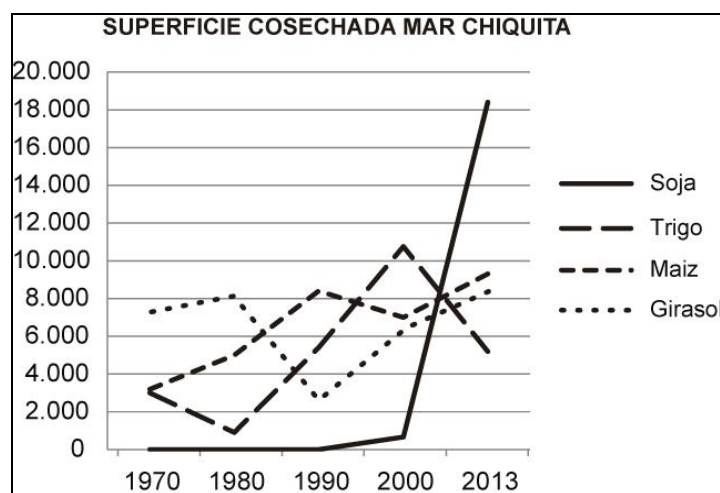
Fuente: Elaboración propia en base a datos del censo 2002

Sobre la estructura del partido el 64% de las EAPs tienen menos de 500 ha y explican el 16% de las hectáreas del partido, mientras que solo el 2% tienen más de 5000 ha y explican el 22% de la superficie. En la comparación intercensal, entre el periodo 1988-2002 se redujeron 22% en la cantidad de unidades, pero que afectó en mayor medida a las unidades de menos de 500 ha que presentan casi un 30% menos que en 1988¹⁹.

En la cosecha gruesa 2013-14, el uso del suelo fue predominantemente ganadero (campos naturales, pasturas, etc.) el 61%, pero el uso agrícola en casi 30% (datos extraídos Ministerio de Agroindustria, 2016). En esta línea, a diferencia de lo ocurrido en los otros partidos de estudio, entre el censo 2002 y el momento de realización del trabajo el stock ganadero creció un 18%. Sin embargo, también lo hizo la agricultura, de modo que el desarrollo de la ganadería se modificó con otras técnicas de menor ocupación de suelo (con cría o terminación a encierre o *feed lot*) (elaboración propia a partir de datos Ministerio de Agroindustria de la Nación, 2016).

¹⁹ Cabe aclarar que la cantidad de hectáreas productivas en un censo y en otro del partido no son las mismas.

Gráfico 3 Evolución de cuatro cultivos 1970-2013 en cantidad de ha cosechadas, partido de Mar Chiquita



Fuente: elaboración propia en base a datos Ministerio de Agroindustria

Si bien la ganadería es la principal actividad, el crecimiento de la agricultura es notable en un partido que, por las características agroecológicas y productivas, históricamente fue estrictamente ganadero. Como se puede observar en el gráfico N° 3 en la comparación histórica se presenta un crecimiento exponencial sobre todo de la soja.

Lo que nos interesa a los fines de nuestro trabajo es que, de los tres partidos analizados, Mar Chiquita tiene una estructura productiva con orientación ganadera. Sin embargo, en sintonía con los cambios recientes, se ha incrementado la superficie destinada a la agricultura. Este incremento puede tener un efecto sobre las formas de organizar el trabajo, y también sobre la estructura de las relaciones sociales bajo las cuales se desarrolla la producción (que se generen nuevas relaciones bajo “nuevas lógicas”; se redefinan otras, algunas se vuelvan más inestables, cambien las formas de remuneración, etc.).

En las tablas N° 4 y N° 5 se indica la relevancia de la existencia de relaciones con contratistas, trabajadores manuales y de dirección en cada uno de los partidos, según los datos del Censo 2002.

Tabla 4 Cantidad de EAPs con trabajadores de dirección y manuales en cada uno de los partidos, censo 2002

	Junín	Mar Chiquita	Pehuajó
Trabajadores de dirección *	20%	28%	36%
Trabajadores manuales **	92%	91%	88%

Fuente Elaboración propia en base a los datos del Censo 2002

*Lo compone las categorías del censo 2002 “Encargados / Mayordomos / Capataces (jefes de producción)” familiares y no familiares.

**Lo componen las categorías del Censo 2002 “Operadores de maquinarias, equipos e instalaciones” y “Peones Generales” en ambos casos familiares y no familiares.

Tabla 5 Superficie implantada y cosechada en cada partido, censo 2002

Partido	Superficie (ha) implantada *	Superficie (ha) contratada **	%
Junín	130.707,6	88.880	68
Mar Chiquita	87.579,3	34.484	40
Pehuajó	215.666,2	195.793,0	91
Provincia	12.100.200,7	8.733.517	72

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Censo 2002

* Se refiere a primera y segunda ocupación

** Esta cantidad contiene duplicaciones ya que sobre una misma superficie se pueden realizar varios servicios; hemos considerado las siguientes categorías del Censo 2002 (que contienen las labores que consideramos en nuestro trabajo, es decir, las de de siembra y cosecha): “Roturación y siembra”; “Cosecha de granos”; “Roturación y siembra y mantenimiento de cultivos”; “Cosecha de granos, y cosecha de otros cultivos”; “Mantenimiento de cultivos y cosecha de granos”; “Roturación y siembra, mantenimiento de cultivos y cosecha de grano”; “Preparación de reservas forrajeras, y cosecha de granos”; “Roturación y siembra, y cosecha de granos”.

Teniendo en cuenta que se trata de vínculos con importancia en la organización del trabajo, en cada capítulo veremos las características que asumen cada una de las relaciones en las explotaciones concretas.

En conjunto, los espacios de estudio que hemos seleccionado resultan de relevancia en cuanto a que, desde el punto de vista de la estructura productiva, históricamente presentaron características diferentes: uno predominantemente agrícola (con combinación de ganadería) en el caso de Junín, un partido predominantemente ganadero (Mar Chiquita) y otro con características mixtas pero con importancia de la ganadería como el caso de Pehuajó. Lo que se observa es que, en las últimas décadas, se ha producido un crecimiento exponencial de la agricultura (principalmente soja). En el caso de Junín, este aumento implicó reducción del stock ganadero y el crecimiento de las explotaciones netamente agrícolas, en el caso de Mar Chiquita la introducción de cultivos inexistentes en la historia del partido, sin embargo la ganadería continúa siendo una actividad preponderante. La situación de Pehuajó es particular ya que al ser un partido mixto se evidencia de un modo más drástico el avance la agricultura, reduciéndose notablemente la ganadería como actividad de relevancia (en cantidad de hectáreas).

Las actividades productivas tienen una relevancia para el análisis de las relaciones sociales, ya que, por un lado, las modificaciones suponen la introducción o disolución de determinadas relaciones, por el otro, determinadas relaciones sociales permiten sostener, desarrollar o expandir ciertos tipos de producción.

Además, las características de los partidos generan algunas particularidades que han influido notablemente en las decisiones productivas y en las relaciones sociales que las sustentan. Fundamentalmente, las inundaciones en Pehuajó (frecuentes y de gravedad) y en menor medida en Mar Chiquita son un factor o punto de “quiebre” (además del recambio generacional) para redefinir tanto lo que se produce como la forma en que se lo realiza (por ejemplo, ceder en alquiler, vender maquinarias y comenzar a tercerizar, reducir el stock ganadero y volcarse a la agricultura, etc.) y pueden suponer cambios en las relaciones sociales concretas.

3. La presentación de los casos: las explotaciones agropecuarias de la muestra en tres partidos de la provincia de Buenos Aires

En este apartado presentaremos los casos teniendo en cuenta cómo organizan el trabajo. Para este objetivo diferenciaremos entre el trabajo manual y de dirección, y la forma en que resuelven las labores (por medio de contratistas o con maquinaria propia)²⁰.

En función de la combinación de las variables construimos las siguientes formas de organización:

Cuadro 3 Combinación de variables sobre organización del trabajo

Categorías				Casos muestra
1	Dirección propia	Trabajo manual propio*	Labores propias	-
2		Trabajo manual propio	Labores contratistas	11
3		Trabajo manual asalariado	Labores propias	12
4		Trabajo manual asalariado	Labores contratistas	29
5	Dirección asalariada	Trabajo manual asalariado	Labores propias	-
6		Trabajo manual asalariado	Labores contratistas	10

* Trabajo propio refiere al aporte de los propietarios y/o de los familiares asociados.

Fuente: elaboración propia

De las seis combinaciones, considerando los casos de nuestra muestra, desarrollaremos cuatro, ya que en las categorías “dirección, trabajo manual y labores propias” y “dirección asalariada con trabajo manual asalariado y labores propias” no se presenta ningún caso. Consideramos a continuación una serie de variables que describen las unidades productivas: cuál es el tipo de actividad productiva que predomina en cada tipo de grupo de explotaciones; cuál es la forma de tenencia de la tierra; y el perfil de los empresarios: son profesionales o no, tienen trayectoria familiar en el producción agropecuaria; cómo es la propiedad de la unidad (una sociedad o unipersonal).

3.1 EAPs con dirección y mano de obra manual propia que tercerizan las labores

El primer grupo de empresas son las que resuelven el trabajo desarrollando menos vínculos que el resto de las explotaciones (solo con los contratistas de labores): manejan la explotación solo el dueño o por medio de una sociedad con otros familiares,

²⁰ Aclaraciones: en todas las explotaciones se realizan actividades agrícolas pero en algunos casos se cede esa fracción, recibiendo los productores solo una renta. En algunos casos se realiza por medio de una sociedad con otros (en general contratistas). En el primer caso se aclarará que ceden mientras que en el segundo se considerará la relación con los contratistas.

Algunas de las empresas consideradas tienen unidades en otros partidos o provincias pero en nuestro caso recortaremos solo a las hectáreas dentro del partido, ya que es sobre lo que hemos relevado información precisa (a partir de las entrevistas) sobre las características de los actores y las relaciones.

En el caso de la tercerización de las labores, algunas explotaciones realizan solo una de las dos labores pero en este caso (para sintetizar el agrupamiento de los casos) consideramos que en el caso de una es tercerización (al momento de la descripción de los grupos realizaremos las aclaraciones de cada caso).

En el caso de los tipos con dirección asalariada, no se considera la variante con trabajo propio ya que si los propietarios asalarizan el trabajo de dirección también lo hacen en cuanto al trabajo manual.

realizando todas las tareas de supervisión, aportando el trabajo manual y tercerizando las labores.

Cuadro 4 EAPs con dirección y mano de obra propia (sin asalariados) tercerización de labores

EAP	Partido	Tamaño en ha	Actividad productiva*	Forma de tenencia	Perfil educativo	Perfil ocupacional	Dirección de la Unidad	Relación con el sector
16	Junín	320	A	Arrendatario 90 %	Profesional	Otra actividad dentro del sector	Unipersonal	Primera generación
22	Mar Chiquita	390	G / A	Propiedad	No profesional	Otras actividades dentro del sector	Unipersonal	Varias generaciones
19	Mar Chiquita	500	G / ac	Propiedad y arrenda menos del 50%	No profesional	Exclusivamente	Unipersonal	Primera generación
26	Pehuajó	136	G / a	Propiedad y arrenda menos del 50%	Profesionales / No profesionales	Otras actividades fuera del sector	Madre, dos hijos y dos cuñados	Varias generaciones
28	Pehuajó	306	G / A	Propiedad y arrenda menos del 50%	Profesionales / No profesionales	Otras actividades fuera del sector	Padre, madre y dos hijos	Varias generaciones
13	Junín	175	A	Propiedad	Profesional del sector y otro	Otras actividades fuera del sector	Madre y dos hijos	Varias generaciones
23	Pehuajó	103	G / A / T	Propiedad	No profesional	Exclusivamente	Padre y dos hijos	Varias generaciones

* Referencias: A: 50% o más de agricultura; a: menos de 50% de agricultura; ac: Ceden a otras empresas agrícolas; G: 50% o más de ganadería; g: menos de 50% de ganadería; T: 50% o más de tambo; t: menos de 50% de tambo.

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra

En estas EAPs un punto en común es que el tamaño es menor a las 500 hectáreas, y de los tres partidos bajo estudio. Respecto a no contratar mano de obra se presentan dos situaciones. En algunos casos resulta de relevancia la existencia de un “equipo familiar” de trabajo que involucra a una serie de personas unidas por relaciones de parentesco o amistad entre las cuales se dividen las tareas a realizar cotidianamente, los días en que van a la explotación (ya que en ningún caso residen en las mismas) y las horas de trabajo (muchos casos tienen otras actividades en el ámbito urbano). Al ser explotaciones en las cuales existen varios familiares asociados, estos resuelven la necesidad de mano de obra manual y de dirección. En estos casos, los productores gestionan pero también trabajan cotidianamente en la unidad. En los que contratan prestadores de servicios, esto no implicó en la unidad que la familia se desvincule sino que realice otras tareas dentro y fuera de las unidades.

En otros casos, la mano de obra se resuelve por medio de la tercerización de labores y la contratación de algún trabajador eventual (junto con el aporte mínimo de los productores). En estos casos la ausencia de mano de obra asalariada tiene que ver con que el modo en que organizan la producción y el hecho de realizar agricultura en la mayor parte de la explotación, la demanda de trabajo es baja. En estos casos las personas a cargo de la unidad aportan muy poco trabajo físico, al menos de modo frecuente. En estos la ausencia tiene que ver con las nuevas tendencias a la tercerización en la agricultura, y pone en cuestión la situación de los productores que se convierten en “gestores” de diversos factores de la producción, aproximándose más a un “rentista” que a un productor. En esta categoría es más clara en los casos en que ceden hectáreas para el desarrollo de la agricultura, solo explotando una porción del terreno.

Entonces las EAPs descriptas en este grupo, tanto por motivos económicos como por preferencias respecto a la forma en que “otros” pueden realizar los trabajos en su explotación, no contratan trabajadores. El aporte propio es un componente en parte de la necesidad de reducir costos pero también de resolver ellos mismos el trabajo. En otros casos, la ausencia de trabajadores se debe a que la tercerización les resuelve la problemática, siendo esta una opción buscada para evitar entrar en relación con trabajadores (por los costos laborales, de reclutamiento, de manejo y confianza).

3.2 EAPs con dirección y maquinarias propias que contratan trabajadores manuales

En estos casos se presentan relaciones con trabajadores asalariados pero no se vinculan con contratistas de labores (porque poseen maquinarias propias). Entre estos empresarios el aporte de mano de obra se centra en las actividades de dirección, quedando a cargo de asalariados las tareas manuales.

Cuadro 5 EAPs con dirección y maquinarias de labores propias que contratan asalariados

EAP	Partido	Tamaño en ha	Actividad productiva*	Forma de tenencia	Perfil educativo	Perfil ocupacional	Dirección de la Unidad	Relación con el sector
38	Pehuajó	3700	A / g	Propiedad y arrenda menos del 50%	No profesional	Exclusivamente	Dos hermanos	Varias generaciones
39	Pehuajó	4000	A / g	Propiedad y arrenda menos del 50%	Profesional / No profesional	Exclusivamente	Dos hermanos	Varias generaciones
43	Pehuajó	1080	G / A	Arrendatario	Profesionales	Exclusivamente	Dos hermanos	Varias generaciones
36	Pehuajó	1500	A / g	Propiedad y arrenda menos del 50%	No profesionales	Exclusivamente	Padre e hijo	Varias generaciones
14	Junín	700	A / G	Propiedad	No profesional	Otras actividades fuera del sector	Dos hermanos, primo y padres	Primera generación
21	Junín	230	A / G	Propiedad	No profesional	Otra actividad del sector	Padre e hijo	Varias generaciones
20	Junín	110	T / A	Propiedad	No profesional	Exclusivamente	Padres y dos hijos	Varias generaciones

* A: 50% o más de agricultura; a: menos de 50% de agricultura; G: 50% o más de ganadería; g: menos de 50% de ganadería; T: 50% o más de tambero; t: menos de 50% de tambero.

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra

En este grupo, el tamaño de las explotaciones es variable: se presentan las unidades más pequeñas de la muestra (menos de 200 ha) así como otras medianas-grandes (más de 2500ha), y pertenecen a los partidos de Junín y Pehuajó.

La tenencia de maquinarias implica que exista una mayor cantidad de trabajadores (especializados) respecto a otro tipo de explotaciones²¹. Además estos empresarios no optan por los trabajadores temporarios (aunque recurren a estos como refuerzo en los días de más trabajo) porque el manejo de la maquinaria requiere de un saber y una experiencia que les resulta difícil de conseguir en el mercado de trabajo actual. Por esto priorizan mantener a los trabajadores todo el año (realizando reparaciones de maquinaria u otras labores dentro de la explotación). Es decir que si bien en estos casos existe una ausencia de relación con contratistas, como contrapartida cabe preguntarse si se genera un tipo particular de relación con los trabajadores permanentes. Sobre este punto volveremos en el capítulo en el que se abordan las relaciones con los trabajadores.

El hecho de poseer maquinarias tiene una significación particular. Frente a la creciente tercerización de las labores, entre estos casos existen distintas motivaciones que llevan a que las conserven o adquieran. Un motivo es que represente una forma de reinversión de las ganancias obtenidas en el sector. Pero el argumento principal que ellos manifestaron en las entrevistas fue el de reducir la dependencia respecto de otros agentes. Es decir que, si bien las tendencias marcan una creciente articulación entre distintos actores como rasgo central de organizar el trabajo entre estos empresarios opera una lógica distinta que es intentar resolver con lo “propio” (su maquinaria y

²¹La excepción es la explotación de 110 ha en la que trabajan todo ellos mismos, es decir, los productores y sus familiares. En este caso implica que deban dedicarle tiempo extra a la explotación al momento de la siembra y cosecha (a veces recurren también a la contratación de un trabajador eventual o la ayuda de otros familiares o vecinos). El hecho de tener maquinaria propia implica necesariamente la participación en el trabajo manual y de más de un integrante, de modo que en este aspecto se refuerza el rol de la familia como “equipo de trabajo”.

trabajadores permanentes) las tareas centrales de la producción. Incluso en el caso de los productores más pequeños, aunque la maquinaria es bastante obsoleta, la siguen manteniendo y reparando. Si bien por medio de contratistas podrían obtener una mejor calidad del trabajo, prefieren continuar con la utilización de las propias herramientas, no solo para no “depender” sino además para no sumar el costo externo de las labores.

Entre las motivaciones y valoraciones en torno a poseer maquinaria propia encontramos una explicación que no se basa en una conveniencia económica (en un sentido estricto)²² o un análisis de los valores de una estrategia tercerizadora o no de las labores, sino fundamentalmente una cuestión de “seguridad” en cuanto a los tiempos y las formas en que se realizará el trabajo agrícola y una forma de inversión de las ganancias. Además existe una valoración de las maquinarias asociada a la “tradición familiar”.

3.3 EAPs con dirección propia, trabajadores asalariados y tercerización de labores

Este grupo desarrolla la producción generando más relaciones que los anteriores: si bien realizan ellos mismos la dirección, contratan trabajadores para todas las tareas manuales y tercerizan las labores de siembra y cosecha.

²² Como señalan Hernández y Muzlera (2016) “La sensación de seguridad/tranquilidad buscada con la adquisición de maquinaria se traduce en un incremento en la capacidad de trabajo del productor prestador de servicios [...]En este sentido, la decisión de estos sujetos, de integrar al planteo laboral la prestación de servicios, no responde a un razonamiento de tipo formal orientado a maximizar la ganancia –racionalidad imputada a los agentes económicos en los modelos clásicos de análisis de toma de decisión” (Hernández y Muzlera, 2016: 13)

Cuadro 6 EAPs con dirección propia que contratan trabajadores manuales y tercerizan las labores

EAP	Partido	Tamaño en ha	Actividad productiva*	Forma de tenencia	Perfil educativo	Perfil ocupacional	Dirección de la Unidad	Relación con el sector
6	Mar Chiquita	1.300	G / a	Propiedad y arrenda más del 50%	Profesional	Exclusivamente	Madre y tres hijos	Varias generaciones
12	Mar Chiquita	200	A / G	Propiedad	No profesional	Otras actividades fuera del sector	Dos hermanos y madre	Varias generaciones
3	Mar Chiquita	1.800	G / A	Propiedad y arrenda menos del 50%	Profesional	Exclusivamente	Tres hermanos	Varias generaciones
7	Junin	1.000	A	Propiedad y arrenda menos del 50%	Profesional	Exclusivamente	Dos hermanos	Varias generaciones
10	Mar Chiquita	500	G / Ac	Propiedad	Profesional otro sector	Otras actividades fuera del sector	Padre y dos hijos	Primera generación
11	Mar Chiquita	800	G / A	Propiedad	No profesional / profesional	Otras actividades fuera del sector	Padre e hijo	Primera generación
42	Pehuajó	234	G / a	Propiedad y arrenda más del 50%	No profesionales	Otras actividades fuera del sector	Mujer y esposo	Primera generación
8	Junin	1.100	A	Propiedad y arrenda menos del 50%	Profesional	Exclusivamente	Madre, dos hijos y dos nietos	Varias generaciones
9	Mar Chiquita	900	G / A	Propiedad y arrenda menos del 50%	Profesional	Exclusivamente	Padre y dos hijos	Varias generaciones
32	Pehuajó	730	G / a	Propiedad y arrenda menos del 50%	Profesionales	Exclusivamente/otras actividades	Padre y dos hijos	Varias generaciones
15	Junin	550	A / g	Propiedad y arrenda menos del 50%	No profesionales	Exclusivamente	Padres e hijo	Varias generaciones
29	Pehuajó	500	G / Ac	Propiedad / cede más del 50%	Profesional	Exclusivamente	Unipersonal	Varias generaciones

* Referencias: A: 50% o más de agricultura; a: menos de 50% de agricultura; ac: Ceden a otras empresas agrícolas; G: 50% o más de ganadería; g: menos de 50% de ganadería; T: 50% o más de tambo; t: menos de 50% de tambo.

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra

Como se puede observar en el cuadro N° 7, es un grupo con mayor cantidad de casos que los anteriores, y que pertenecen a los tres partidos bajo estudio. Respecto a las escalas, son diversas pero en todos los casos menores a 2000 ha.

En general, se trata de empresarios que dejaron de realizar las labores ellos mismos (o por medio de empleados), ampliaron la cantidad de labores que contratan o que se insertaron recientemente en la actividad agropecuaria, recurriendo en los tres casos a la tercerización de labores. Respecto al trabajo manual, al igual que los anteriores, se trata de empresarios que se centran en las tareas de dirección, resolviendo por medio de trabajadores asalariados y contratistas todo lo referido al trabajo manual. Pero mantienen el vínculo permanente con la explotación, supervisando todas las tareas, concurriendo todos los días (o casi todos) y manteniéndose en contacto cotidiano con los trabajadores.

3.4 EAPs con trabajo de dirección y manual asalariada y tercerizan las labores

Este grupo contiene la misma cantidad de casos que el anterior. Se trata de los que se relacionan con trabajadores de dirección, manuales y contratistas de labores.

Cuadro 7 EAPs con dirección y trabajo manual asalariado y tercerización de labores

EAP	Partido	Tamaño en ha	Actividad productiva*	Forma de tenencia	Perfil educativo	Perfil ocupacional	Dirección de la Unidad	Relación con el sector
17	Junín	1.000	A	Arrendatario	Profesionales	Otra actividad en el sector	Dos hermanos / inversores	varias generaciones
18	Mar Chiquita	8.000	A/g	Arrendatario	Profesionales	Otra actividad en el sector	Grupo empresario	Presidente con trayectoria en el sector
40	Pehuajó	10.000	A/g	Propiedad y arrendatario	Profesionales	Otra actividades e inversiones en el sector	Grupo empresario	Presidente con trayectoria en el sector
1	Junín	11.000	A/g	Propiedad y arrendatario menos 50%	Profesionales	Otras actividades fuera del sector	Tres hermanos	Varias generaciones
2	Mar Chiquita	7.000	A/G	Propiedad	Profesionales	Otras actividades dentro y fuera del sector	Cuatro hermanos	Varias generaciones
5	Junín	1.500	A/g	Propiedad	Profesionales	Otras actividades fuera del sector	Matrimonio	Varias generaciones
34	Pehuajó	11.000	A/g	Propiedad	Profesionales	Otras actividades dentro y fuera del sector	Grupo empresario	Inversión de mas de seis décadas
35	Pehuajó	15.000	A/g	Propiedad	Profesionales	Otras actividades dentro y fuera del sector	Grupo empresario	Inversión de mas de seis décadas
41	Pehuajó	5.000	A/g/t	Arrendatario	Profesionales	Otra actividad dentro del sector	Matrimonio	Varias generaciones
30	Pehuajó	370	A/g	Propiedad	Profesional	Otras actividades fuera del sector	Unipersonal	Varias generaciones
4	Junín	1.700	Ac/t	Propiedad	Profesional	Exclusivamente	Dos hermanos e hijo (se esta incorporando como socio)	Varias generaciones
33	Pehuajó	5.900	A/G	Propiedad	Profesionales	Exclusivamente	Matrimonio	Varias generaciones

* Referencias: A: 50% o más de agricultura; a: menos de 50% de agricultura; ac: Ceden a otras empresas agrícolas; G: 50% o más de ganadería; g: menos de 50% de ganadería; T: 50% o más de tambo; t: menos de 50% de tambo.

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra

Se trata de unidades de los tres partidos y que presentan las explotaciones mas grandes de la muestra, pero junto a otras de distintos tamaños. En este sentido, resulta un aspecto de relevancia ya que la asalarización de la dirección de las explotaciones no se presenta solo en grandes empresas, sino que resulta una relación que se encuentra en distintos tipos de unidades.

Entre estos empresarios, entonces, además de resolver por medio de contratados las tareas manuales (trabajadores y contratistas) también lo hacen con aquellas de gestión de la producción, desligándose de todas las tareas cotidianas que implica el trabajo agropecuario.

Estas son las cuatro formas de organizar el trabajo en las explotaciones de la muestra. Para un mayor detalle de las características de las EAPs se puede consultar el Anexo de la tesis, en el cual se presenta una breve descripción caso por caso y según el partido. En el capítulo siguiente veremos cómo se estructuran las relaciones con cada uno de los actores (contratistas, trabajadores manuales y de dirección), diferenciándolas en tipos opuestos y formas intermedias.

CAPÍTULO III

LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE EMPRESARIOS Y CONTRATISTAS DE LABORES AGRICOLAS

En este capítulo comenzamos a analizar las relaciones sociales en la organización social del trabajo, focalizando en el modo en que las unidades productivas resuelven las principales labores agrícolas.

Los procesos de reestructuración social y productiva de la agricultura revitalizaron la cuestión de la externalización laboral y de tareas (Quaranta y Fabio, 2011), haciendo de la tercerización de labores un fenómeno extendido en el agro actual. Los cambios en la organización del trabajo en el agro están en sintonía con los procesos de reestructuración capitalista en general. Desde la década de 1970, se comenzó a desarrollar, a nivel mundial, un proceso de transformación en el trabajo, desestructurando formas anteriores basadas en lo que se denominó el modelo “fordista”²³ cobrando cada vez mayor relevancia la tercerización de actividades o servicios. En este punto, cabe aclarar que la “tercerización” se diferencia de la “terciarización”. Esta última supone una transferencia de actividades del sector industrial o secundario al sector terciario o de servicios, mientras que la tercerización puede darse dentro del mismo sector. La misma puede ser entendida como la transferencia o la contratación “externa” de cualquier tipo de actividad, ocupando el centro del proceso productivo (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009).

La tercerización de las labores es uno de los componentes centrales para la caracterización de los modelos de organización de la producción en el agro. En este sentido, las formas de organización “vertical” tienden a integrar, con mano de obra y equipos propios, todas las tareas de implantación y mantenimiento de cultivos, mientras que la trilla, transporte y ensilado habitualmente se subcontratan. Se basa en una lógica que demanda una mayor intensidad en el uso del (escaso) capital por unidad de producto, tiempos muertos en el uso de equipos y un proceso de aprendizaje interno centrado en la figura del empresario (Anlló, Bisang y Campi, 2013:160). En cambio en el modelo de organización “en red”, el contratista es quien le permite incorporar de un modo más rápido las innovaciones en tecnología de maquinarias, trabajar en distintas zonas y buscar las oportunidades de negocios y de mejoras productivas (Anlló, Bisang y Campi, 2013).

En el caso del sector agropecuario pampeano, la estrategia de utilización de contratistas²⁴ para labores centrales de la agricultura (siembra y cosecha) ha sido utilizada por diversos actores agrarios a lo largo de la historia. Si bien uno de los actores

²³ El modelo “fordista” se caracteriza por grandes estructuras empresariales de integración vertical y jerárquica, fragmentación de las tareas, concentración espacial en áreas delimitadas territorialmente, y una fuerte rigidez en las relaciones laborales (estabilidad, salarios asociados al puesto de trabajo/oficios, y una fuerte identidad ligada al trabajo y a estructuras sindicales), en los métodos y los procesos productivos (Esponda, 2013; Rodríguez, 2011).

²⁴ Cabe señalar que, en este trabajo, consideraremos a los “contratistas” haciendo referencia exclusivamente a los prestadores de servicios agropecuarios, entendiendo por estos a aquellos que regularmente “brindan, en forma autónoma, servicios de maquinarias o de personal (no profesionales) a una explotación agropecuaria y por lo cual reciben un pago específico (en dinero o en especies)” (Lódola y Fossatti, 2004: 4). En este sentido se diferencian de aquellos que se denominan contratistas “accidentales” o “tanteros”, es decir los que toman campos ajenos y comparten el producto con el propietario de la tierra (Llovet, 1991: 607).

históricos del sector, los chacareros, se caracterizaron por haber accedido a la maquinaria en los años 1960 (Barsky y Gelman, 1999; Balsa, 2006) no siempre resolvían ambas labores con lo propio, sino que contrataban algún prestador, en general de cosecha, lo que explica que el contratista sea una figura de larga data en el sector (Baumesteir, 1980; Tort, 1983; Anlló, Bisang y Campi, 2013). En otros actores, en los que la ganadería constituía la principal actividad, la producción agrícola (secundaria o subsidiaria de la primera) la resolvían por medio de la contratación de agentes especializados (los “contratistas”).

Los datos y estimaciones recientes muestran que si bien no es una estrategia novedosa ha crecido en términos de cantidad de productores y de labores que se externalizan. Se trata de la expansión de un proceso previo pero en un contexto de transformaciones en la organización del trabajo. Así, si bien la contratación de servicios tiene una larga historia en el sector, en las últimas décadas ha cobrado otra significación²⁵. Actualmente, en cuanto a la demanda de servicios agropecuarios, en lo que respecta a la provincia de Buenos Aires el 96% de la superficie implantada demanda algún tipo de servicio de maquinaria. Sobre el perfil de las empresas demandantes, el estudio de Lódola y Brigo (2013) establece que las empresas con prácticas culturales relacionadas con el nuevo modelo de organización (en red) superan al promedio de la provincia en contratación de servicios (mientras que el promedio es 62%, este perfil de empresas llega al 80%). También la demanda de servicios se relaciona con el tamaño en hectáreas y volumen de producción. En este sentido, los prestadores de servicios se constituyen una forma más eficiente de la producción vía la adquisición del tamaño óptimo de la explotación.

Otro dato interesante es que aquellas que más demandan servicios son las empresas manejadas por profesionales del sector o que reciben asesoramiento de estos. Además también la tercerización es una estrategia que es utilizada en mayor grado por quienes tienen empleo fuera de la explotación (Lódola y Brigo, 2013).

El prestador de servicios en la región pampeana resulta una figura clave para distintos tipos de actores “resolviendo” las necesidades de capital propias del proceso de intensificación de la agricultura pampeana. En las pequeñas explotaciones, al no acceder a la maquinaria o cambiar de patrón de residencia (de rural a urbano) requieren de otra

²⁵ Distintas estimaciones dan cuenta de la importancia de la tercerización de labores en el agro pampeano. Según los datos del censo 2002, en la región pampeana se puede observar que el 50% de la superficie agropecuaria total de la región pampeana era trabajada - en alguna medida - por contratistas de servicios de maquinaria. Mientras que Buenos Aires y Córdoba se encuentran por encima de este porcentaje (56% y 58% respectivamente), Entre Ríos, La Pampa y Santa Fe están por debajo (40%, 43% y 37% respectivamente) (Lombardo y otros, 2014). Según la Federación de Contratistas de Maquinarias Agrícolas existen en el país aproximadamente 15.000 contratistas, de los cuales sólo 4.000 están afiliados a FACMA (La Capital, 2005 citado en Beltrán, 2007) Un 60% de sus afiliados son contratistas de maquinaria (de cosecha).

Algunos autores estiman que por ellos pasa alrededor del 70% de la recolección de granos (Cicaré, 2004). Además tienen incidencia en el 60% del laboreo del suelo, siembras –tanto directas como convencionales- y tratamiento de cultivos que se desarrollan en Argentina (Beltrán, 2007).

Por su parte, una encuesta realizada en la provincia de Buenos Aires (donde pertenecen los partidos sobre los que trabajamos) señala el aumento en la cantidad de hectáreas en las que se contratan servicios de prestadores para las distintas tareas. Para la campaña 2001/02 era de 15.443.266 ha, mientras que en la de 2013/14 la misma fue de 24.376.245 ha, es decir, aumentó un 57% aproximadamente. Si analizamos las dos labores principales, en el caso de la siembra (considerando tanto la convencional como la directa) en la campaña 2001/02 fue de 1.809.979 ha, mientras que en la de 2013/14 3.854.260 ha, es decir, aumentó 112%; en el caso de la cosecha de granos, en el 2001/02 fue de 2.6301.82 ha, mientras que en el 2013/14 fue 4.540.249 ha, aumentado un 72% (Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires, 2014).

organización del trabajo (Balsa, 2006). En esta situación, se puede plantear que si bien la tercerización resuelve y sostiene la producción (Muzlera, 2011) también implica una desestructuración del “equipo de trabajo familiar” (Balsa, 2006; Balsa y López Castro, 2011). Por su parte, en las mega o grandes empresas la contratación de servicios es útil a la estrategia de ampliar la extensión de tierras sin inmovilizar capital, y porque el costo es menor que si utilizaran maquinaria propia (Baumester, 1980; Lódola y Fosatti, 2004; de Martinelli, 2008; Anlló, Bisang y Campi, 2013)²⁶.

También el contratista resulta clave para el acceso a las nuevas tecnologías y conocimientos, tanto para los que no lo poseen (porque son “gestores” del negocio agrario) como para los que no pueden acceder (Bisang y Kosakoff, 2006; Díaz y Reca, 2009). En tal sentido, al tiempo que el contratista es una necesidad de la especialización en la agricultura, también contribuye a esta (liberando a otros de tener que manejar ciertos conocimientos), y crea lo que algunos denominan “economías de conocimiento” (Díaz y Reca, 2009)²⁷.

Por otro lado, cabe señalar que la relación con los contratistas genera una modalidad de trabajo que permite cierta “flexibilidad” frente a las crisis, cambios en los precios, etc., siendo una suerte de “amortiguadores” para las empresas agropecuarias en los contextos críticos (Tort, 1983). En este sentido, los contratistas ocupan un lugar subordinado que ocupan en relación a los productores o empresarios (Villulla y otros, 2013). La posibilidad de prescindir de los servicios y la escasa capacidad de negociación de los contratistas en muchos casos genera relaciones asimétricas entre ambos actores (Moreno, 2015).

El vínculo con los contratistas implica no solo intercambios de servicios y la posibilidad de incorporar maquinaria sino que también constituyen intermediarios tecnológicos, logísticos y culturales (Carámbula, Figuero y Blanco, 2013). Paralelamente, entre los motivos para la expansión de los contratistas, uno de relevancia históricamente ha sido evitar la conflictividad entre productores y trabajadores, siendo la tercerización un mecanismo de eliminación de conflictos sociales antes que una reducción de costos (Barsky, 1997). Este aspecto es interesante ya que resulta, actualmente, uno de los argumentos por los cuales optar por la contratación de servicios en empresas en las cuales la cantidad de hectáreas resulta más que suficiente para poseer maquinarias.

En esta línea, recuperando los principales interrogantes o datos señalados, en esta tesis consideramos que las características de la tercerización y las implicancias en la producción se vinculan o se ven afectadas por el tipo de relación con el contratista que describimos a lo largo del capítulo. La relación con el contratista permite tanto sostener cierto tipo de producción o expandir (en hectáreas, espacios productivos, otros cultivos, etc.). También a partir de la relación con los contratistas se desestructuran formas de organización del trabajo: libera tiempo y aporte de mano de obra familiar y del

²⁶ Según Bisang, Anlló y Campi (2013): “Esta dinámica-presión competitiva y comportamiento de manada hacia las innovaciones redundan en un sistema de precios de las labores ajustado a los costos marginales que los torna inferior a los costos que soportaría un productor que desarrolla integralmente sus labores (pero con elevados tiempos muertos), desincentivando su integración vertical.” (Bisang, Anlló y Campi, 2013: 194-195).

²⁷ Otros trabajos recientes que analizan específicamente al contratista dan cuenta de cuáles son sus características diferenciando los prestadores según el tipo de servicios, escalas, organización del trabajo y la vinculación con la producción (Lombardo y otros, 2014), así como también con los demandantes de los servicios (Neiman, Blanco y Neiman, 2013).

productor; modifica la dinámica con los trabajadores (en cantidad y grado de especialización); introduce (en muchos casos) tareas de control y supervisión (propia o asalariada); elimina una parte del proceso productivo por dentro de la explotación.

Por medio del vínculo con los contratistas se introducen adelantos tecnológicos pero sobre la base del tipo de empresario y posición en el entramado agrario. Se da en distintos sentidos: en algunos es una exigencia de las empresas; en otros los productores incorporan tecnología que “excede” el tipo de producción. Además permite el aprovechamiento tanto de saberes agronómicos como sobre otros actores e información relevante del espacio agrario.

1. Las relaciones sociales con contratistas de labores en la muestra de los tres partidos de la provincia

Frente a la pregunta por la importancia de la tercerización en las explotaciones concretas, en sintonía con lo que señalan los autores, en nuestro caso de estudio la relación con los contratistas de labores se presenta en la mayoría de las EAPs y en los tres partidos. Como se puede observar en el cuadro N° 8, la estrategia tiene importancia en los tres partidos bajo estudio.

*Cuadro 8 Tercerización de las dos labores principales dentro de la muestra en los partidos analizados**

	Dos labores	Una labor	Ninguna labor	
Pehuajó	8	4	3	15
Junín	7	1	3	11
Mar Chiquita	8	-	-	8
Total	23	5	6	34*

* La muestra es de 38 casos pero en este capítulo no contempla a los 4 que ceden una parte de la explotación a otras empresas, siendo la parte agrícola parte de otra explotación.

En el caso de Mar Chiquita, al ser un partido tradicionalmente ganadero, la introducción de la agricultura como actividad permanente en las explotaciones es reciente. En este sentido, presenta diferencias respecto a los otros dos partidos ya que toda la agricultura se resuelve con contratistas. Siendo la única forma de resolver las labores, la relación con los contratistas podría adquirir otra relevancia para estos empresarios.

En el caso de los otros dos partidos, Junín y Pehuajó, la agricultura tienen más tradición dentro de las unidades y aunque históricamente los contratistas de labores han tenido un rol significativo (sobre todo en la cosecha) hoy la mayoría de las unidades contratan prestadores de servicios para ambas labores (sólo un pequeño grupo tiene maquinarias propias para desarrollar las tareas dentro de su explotación).

La relación con los contratistas tiene relevancia dentro de la organización del trabajo en las explotaciones relevadas. Sobre este vínculo nos preguntamos: cómo se construye la relación con el contratista; existen diferencias en cómo estructuran estas relaciones o se dan de un modo similar en todos los casos; se conocen hace mucho tiempo o la relación es reciente; contactan siempre a la misma persona; es una relación personal o impersonal; contratan amigos, familiares o quién esté disponible u ofrece el mejor servicio; qué priorizan: conocer a la persona, saber cómo trabajan o el tipo de

maquinaria y/o el precio; confían en la persona o contratan un servicio y controlan a quien lo desarrolla; sobre la cuestión de los intercambios: la referencia de los pagos es el “mercado” o los arreglos entre las personas concretas; cuáles son las formas de pago: en dinero y al momento del trabajo o mediante otros medios y con tiempos ajustados a las necesidades de los actores²⁸.

Teniendo en cuenta las categorías seleccionadas reconstruimos tres tipos de relaciones estructuradas sobre lógicas diferentes, dos que presentan características opuestas y formas intermedias (que combinan elementos de una u otra). Por un lado, las relaciones de tipo “personal” en las cuales los productores cuentan con los contratistas para la realización de las labores; los conocen desde hace mucho tiempo, confían en la forma de realización del trabajo y en que, a pesar de poseer pocas hectáreas, realizarán el servicio en tiempo y forma; los intercambios presentan características próximas a la reciprocidad. Por el otro, los empresarios que establecen relaciones “mercantiles”, cada año eligen a los contratistas según la oferta tecnológica y de precios, supervisan la realización de las labores y pagan de acuerdo a los parámetros de mercado. Entre ambos extremos, empresarios que tienen un vínculo de varias generaciones o años con los contratistas, trabajan siempre con los mismos, pero las formas de intercambio se rigen por los parámetros de mercado (incluso a veces pagan menos por los servicios si poseen muchas hectáreas) mientras que las formas de supervisión sobre la realización de labores presentan distintas características según los casos.

Cuadro 9 Distribución de los casos de la muestra según tipo de relaciones con los contratistas de labores

	Relaciones personales	Relaciones mercantiles	Formas intermedias
Cantidad de casos	5	8	14

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra.

1.1 Las Relaciones sociales “personales” con contratistas de labores

En el primer tipo que mencionamos, la relación con los contratistas está estructurada a partir de un conocimiento personal de largo tiempo, la confianza se basa en la persona concreta, lo que les permite delegar la realización de las labores agrícolas sin ejercer supervisión estricta del trabajo (es decir, no están permanentemente cuando se realizan, o no están al momento de la cosecha, según el caso, confiando en las cantidades de producción que entrega el contratista, etc.); las transacciones entre ambos son de tipo recíprocas, con formas de pago diversas que implican cierta flexibilidad en los montos pagados por las labores.

Se trata, como se puede observar en el cuadro N°10, se trata de productores de dos partidos, que contratan ambas labores y tienen menos de 500 ha para la producción de agricultura.

²⁸ Cabe aclarar que la mayoría de los empresarios contratan a las mismas personas para realizar las dos tareas (siembra y cosecha) otros a dos empresas diferentes, mientras que en un grupo reducido solo contratan para una de las dos (porque poseen parte de la maquinaria necesaria). Aclaremos como se da en cada caso, cuando sea necesario.

Cuadro 10 Empresas de la muestra con relaciones con contratistas de labores de tipo “personal”

Explotación	Tamaño	Superficie cosechada	Partido	Labores que contratan
42	234	30	Pehuajó	Siembra y cosecha
28	306	130	Pehuajó	Siembra y cosecha
22	390	140	Mar Chiquita	Siembra y cosecha
12	200	130	Mar Chiquita	Siembra y cosecha
11	800	480	Mar Chiquita	Siembra y cosecha

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra.

El origen de la relación es una amistad previa o relaciones de vecindad desde hace varias décadas, incluso de varias generaciones²⁹. Estos dos aspectos (origen y temporalidad) son la base sobre la que se ha gestado una confianza entre las personas, que tiene implicancias en dos aspectos de la producción. Por un lado, los productores tienen la certeza de que cada año les realizarán el trabajo³⁰. Este es un aspecto central del vínculo, ya que al tratarse de explotaciones pequeñas les resulta difícil encontrar contratistas que les realicen los trabajos o que vayan en los tiempos adecuados para las labores. Por este motivo, los productores plantean la centralidad de la relación con el contratista y que se trata de personas difíciles de reemplazar. Si les dejasen de trabajar en su campo les costaría encontrar a otro contratista que se adecue a sus necesidades.

Trabajamos siempre con la misma gente porque al ser fracciones chicas un contratista con maquinaria grande no te va, entonces tenemos a estos que tienen maquinarias viejas y que hacen afuera. Un tipo que tiene tractor de última generación o una sembradora gigante, un tipo así, busca una estancia grande y no andar moviéndose y asegurarse una cantidad de hectáreas. No les conviene. No se pueden arriesgar con un montón de campos chicos... (R.T productor 61 años, EAP 42).

Y si no viene [nombra al contratista] sería complicadísimo, imagínate que con este tamaño no me viene nadie acá (J.T empresario 50 años, EAP 12).

Nosotros trabajamos con gente que tiene maquinaria propia, se la compraron para ellos y como tienen trabajadores, digamos, les sobra tiempo, por ahí tienen un tractor modelo ochenta y una sembradora vieja y nos hacen. En el otro campo [queda en otra zona del partido] a veces el contratista del pool de esa zona (porque tienen contratistas uno para cada zona en la que trabajan) nos hace a la pasada de favor, pero de favor, a nosotros (R.T productor 61 años, EAP 42).

²⁹ En la unidad 42 el contratista es un vecino con el que compartían la maquinaria en los años 1990 (cuando realizaban más agricultura que ganadería), luego ellos dejaron de tenerlas y ahora cuando necesitan de los servicios recurren a esta persona, sino a un familiar que trabaja para la empresa a la cual le ceden una fracción de su campo.

En la unidad 22 se trata de un productor que poseía maquinarias propias pero que a mediados de los años 2000 cedió en alquiler para el desarrollo de la agricultura quedándose solo con la ganadería (vendiendo parte de la maquinaria). Luego volvió a trabajar el campo completo, realizando una sociedad con un contratista “tantero” en el cual uno realiza una labor y el otro la otra. Sin embargo al momento de la entrevista iba a dejar en manos de este contratista todas las labores. Con este tiene un vínculo de conocimiento de hace muchos años porque viven en el mismo pueblo. Por conocer a esta persona decidió volver a producir agricultura en su campo y dejar de alquilarlo.

En la unidad 28 el contratista es un amigo desde hace tiempo y si este está “ocupado” llaman a un vecino.

³⁰ En dos casos, si los amigos contratistas están “ocupados” cuentan con otro amigo (unidad 42) y con un vecino el otro (28), que también les realizan las labores en condiciones de pago similares.

Como expresan, la realización de las labores está asociada al hecho de que se trata de amigos o conocidos. Como los contratistas son “conocidos” van “de favor” a sus campos, que son de pocas hectáreas. Pero también estos productores matizan el “favor” con el hecho de que, a los contratistas, les sobra el tiempo, están cerca y no tienen la tecnología de punta, es decir, no les resulta “inconveniente” realizar las labores en sus campos.

Por el otro, la confianza en estas personas les permite que les realicen las labores sin supervisión. No necesitan controlarlos porque confían tanto en el saber hacer como en la calidad y honestidad en el trabajo. Al respecto, por ejemplo para el productor unidad 22 que el contratista realice las labores es una tranquilidad, es como si el mismo las realizara: “yo lo dejo porque es como que lo haga yo... vamos viendo lo de dividir como estamos cada uno. Eso lo vemos, nos sentamos a charlar cada tanto” (Z.J productor, 45 años, EAP 22).

Respecto a las formas en que se dan las transacciones, adquieren un carácter de lo que Florence Weber (2008) señala como de “reciprocidad”: no se trata de un intercambio estrictamente “mercantil”, sino que entre estos actores está marcado por lo personal, tiene incidencia el peso de la historia entre las personas. En este sentido, los arreglos suelen ser “de palabra”, las formas de negociación se dan entre ambas partes priorizando los intereses de quien se encuentra más complicado económicamente (en general el productor).

Nos deja al mismo precio que al pool. Ponele a todos les cobran 100 pesos, al pool 90. A nosotros nos deja así o menos según, porque tenemos una relación de solidaridad pero es algo particular, no es lo general acá. Es porque es el padrino de él (por el hijo) pero acá hay que saber que el negocio no tiene ni amigos ni parientes... es mas es mejor cuanto más alejados porque es mejor que no sea familia para que no haya roces porque después tenes que discutir los negocios y es para lio, por lo general es toda gente que no es familia, nuestro caso es especial en esto (R.T productor 61 años, EAP 42);

En su momento vimos la posibilidad de incorporar una sembradora pero con la cantidad de hectáreas que tenemos no da... además tenemos la posibilidad de hacer los trabajos con un amigo así que es una relación de amistad. No nos cobra los trabajos sino que le pagamos la mano de obra y el gasoil al momento de la siembra y de la cosecha, entonces nos alivia mucho el tema (B.F productor 41 años, EAP 28).

Respecto a las formas de pago se trata de un fijo o un porcentaje, en general al momento de la venta de la cosecha o cuando están en condiciones de abonarlo los productores. Además de dinero en efectivo, también existen otras formas: el pago de los gastos del contratista como el gasoil, el jornal de los trabajadores, entre otras. Estas otras formas de compensaciones refuerzan el tipo de relación en la medida en que no están calculadas en términos estrictamente del mercado, y que tienen en cuenta los gastos puntuales del contratista, dejando de lado su remuneración.

Las características de la relación marcan además, el hecho de que esta se estructura en base a los espacios locales, familiares y de amistad (propio de las estructuras tradicionales según Giddens). En la medida en que se trata de personas que se conocen desde hace mucho tiempo, que es la principal característica para contratarlos, que de este conocimiento, además, depende que trabajen en los campos (que son de pocas hectáreas). Cuando estas personas no pueden realizar los trabajos (porque están muy ocupados) cuentan con otras posibilidades bajo las mismas lógicas de relación que obtienen a partir de las redes estructuradas en lo local y/o familiar.

En general, los productores tienen un pasado “chacarero” en el cual en otras décadas la agricultura y la ganadería tenían una importancia similar dentro de las unidades, con lo

cual poseían maquinarias propias para las labores. Luego, producto de la reestructuración productiva que sufrieron desde mediados de los años 1990 (ya sea hacia la ganadería o a ceder la explotación en su totalidad o en parte), dejaron de invertir (es decir de renovar la maquinaria) o la vendieron. En este sentido, los vínculos desarrollados previamente con estas personas (por amistad o vecindad), que hoy son los contratistas, les permitió que, cuando volvieron a incorporar actividades agrícolas contarán con los servicios de los prestadores amigos. A tal punto que, en algunos, la existencia de un conocimiento previo con el contratista fue lo que los decidió a volver a las actividades agrícolas o dejas de ceder en alquiler a otras empresas parte del campo³¹. Es decir, que en este aspecto el tipo de relación juega un lugar de relevancia en la toma de decisiones dentro de la explotación (en algo tan central como el tipo de actividad productiva).

Entre estos productores la tercerización es un fenómeno reciente y se vincula a la reorganización de la producción y el trabajo de las últimas décadas. Pero se trata de una estrategia central para poder incorporar agricultura e incluso para sostener la producción mediante la incorporación de cultivos que hasta entonces no hacían. Esta estrategia depende, además de contar con relaciones basados en confianza, en los compromisos de presencia y en transacciones recíprocas, y no en dinámicas basadas en el cálculo de mercado. A su vez, se sustentan en un entramado social personal que, a partir de familiares, amigos o vecinos, aportan al sostenimiento en este punto de la producción.

1.2 Relaciones sociales “mercantiles” con contratistas de labores

En el segundo tipo, los empresarios establecen relaciones con contratistas sobre la base de un “cálculo” que considera las conveniencias de la producción y las características tecnológicas de los prestadores. Las dinámicas de la relación se estructuran a partir de la contratación por campaña (aunque puedan repetir a veces de una campaña a otra). Se ejerce una supervisión del proceso de trabajo desde el inicio hasta el final, y las transacciones son estrictamente mercantiles pero con arreglos que marcan situaciones de subordinación de unos actores a otros.

Como se observa en el cuadro N° 11, se trata de empresas de diverso tamaño, de los tres partidos y que contratan las dos labores.

³¹ Es el caso de la explotación 22 que volvió a realizar agricultura (después de varios años de solo ganadería) y el de la 28 que dejaron de ceder en alquiler parte de su campo.

Cuadro 11 Empresas de la muestra con relaciones con los contratistas de tipo “mercantil”

Explotación	Tamaño	Superficie cosechada	Partido	Labores que contratan
16	320	320	Junín	Siembra y cosecha
9	900	500	Mar Chiquita	Siembra y cosecha
17	1.000	950	Junín	Siembra y cosecha
6	1.300	400	Mar Chiquita	Siembra y cosecha
3	1.800	900	Mar Chiquita	Siembra y cosecha
18	8.000	7.800	Mar Chiquita	Siembra y cosecha
40	10.000	9.200	Pehuajó	Siembra y cosecha
41	5.000	4.500	Pehuajó	Siembra y cosecha

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra.

Los empresarios deciden cada campaña a qué prestador contratar, y si bien puede ocurrir que contraten al mismo del año anterior se debe a que les “conviene” volver a hacerlo, no porque lo hayan pautado o tengan un compromiso tácito con los contratistas (como en el caso de los productores mencionados anteriormente): “como las cosas las tenés que hacer en una fecha, buscamos al que esté disponible” (M.B empresario 54 años, EAP 6); “Trabajamos con el que esté disponible al momento. A veces tratamos de que sean los mismos que andan brindando servicios pero no es alguien fijo” (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17); “Los reemplazaría fácilmente. Creo que sí porque trato de ir rotando” (V.R empresario 45 años, EAP 16).

Uno de los argumentos centrales para no mantener a un contratista “estable” a lo largo de las distintas campañas es el hecho de negociar o buscar precios, conseguir el contratista que mejor se adapte a sus necesidades y a sus tiempos en ese momento: “me conviene más salir a buscar, no atarme con nadie” (M.B empresario 54 años, EAP 6); “Sí, la política de la empresa es plantear los contratos cada año. Si bien son más o menos los mismos porque son clientes, lo vamos viendo cada año” (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17)

Cuando empieza la época de siembra, empieza el juego de repartir figuritas, ahí te dicen eh! porqué este año no me dieron, y porque el año pasado rompiste mucho, así que este año, no (F.L encargado general, 42 años, EAP 18).

En algunos casos esta inestabilidad en la contratación es facilitada porque la agricultura no es la actividad principal de la explotación (lo cual otorga cierto margen en términos de la contratación, las formas de arreglo, los tiempos, etc.)³² en otros, por el contrario, se trata de unidades netamente agrícolas. Así resulta llamativo en cuanto a que, a pesar de que no tienen acuerdos preestablecidos, tienen la certeza de que conseguirán quién les realice las labores en tiempo y forma. Esta seguridad, además de la cantidad de

³² Este es el caso de la unidad 6, que presenta algunos matices en cuanto a las formas de control respecto al resto del grupo. Si bien controla el proceso de trabajo, no lo presenta de un modo tan estricto: “si es uno que se que tiene más conocimiento en esto lo dejás un poco más. Voy día por medio o al final. Si es más nuevo lo controlas” (M.B empresario 54 años, EAP 6).

hectáreas que ofrecen para trabajar, se relaciona con la oferta de contratistas (muy amplia en estos últimos tiempos en el caso de Junín y Pehuajó) y con el manejo de la información basada en las redes locales (que también utilizan para la construcción de otras relaciones).

Por otro lado, ejercen una supervisión constante del proceso de trabajo: el inicio y la finalización, así como también todos los días que dura la actividad. La supervisión es ejercida por los mismos empresarios o por los trabajadores de dirección.

Sí, está el encargado de producción. Él va el día que arrancan, a mitad del trabajo y al momento de la finalización. Después están los ingenieros que trabajan con él [se refiere al encargado] que van todos los días a ver que se está haciendo (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17);

Nosotros les decimos cómo hay que sembrar, qué hay que sembrar, vamos a los campos todos los días a ver qué están haciendo (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40).

En estos casos, la contratación del servicio no implica “el dejar hacer” a un “agente especializado” una parte de la actividad (que supone la estrategia de tercerización) sino que implica que, sin contar con maquinarias y trabajadores de un modo estable, tengan un seguimiento permanente del trabajo.

Por su parte, las relaciones se estructuran a partir de otros mecanismos que no son la confianza en las personas concretas y el tiempo compartido (como en los empresarios anteriores). Justamente esta “ausencia” de confianza implica el despliegue mecanismo de supervisión, impactando en la forma de organización del trabajo. Además de personal especializado o tiempo extra por parte de los empresarios que dirigen, en algunos casos también se incorporan sistemas informáticos y tecnológicos para ejercer el control con mayor precisión.

[...] nosotros evaluamos la calidad de las labores cada año. Se paga un servicio de mapeo y costo de las labranzas que generan información año a año, así tenemos un parámetro para exigir (H.M encargado de producción, 29 años, EAP 40).

Por otro lado, la selección de los contratistas está orientada por el “cálculo” entre el precio de las labores y de lo que se considera más eficiente para la producción. Esta eficiencia se mide en una adecuación del trabajo a las fechas en que quieren sembrar o cosechar y el tipo de maquinaria (en términos de mayor tecnología). Adicionalmente se tiene en cuenta algunas referencias (previas o de otros) sobre la forma de trabajo y cumplimiento de los contratistas. El hecho de conocerlos con anterioridad, no tienen peso como en el grupo anterior: “miro primero más el tiempo [se refiere a las fechas de siembra o cosecha] y cuánto cobran, y la máquina que tienen. En función de eso voy viendo” (M.B empresario 54 años, EAP 6); “acá ya sabemos cómo trabaja cada uno, así que vemos sí, qué maquinaria tienen y en todo caso también cómo es como cliente para la empresa” (F.L encargado general, 42 años, EAP 18); “la empresa le exige tecnología, nosotros evaluamos la calidad de las labores cada año” (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40).

Entre estos empresarios, la “cuestión tecnológica” interviene en la dinámica de las relaciones sociales. Como señalamos antes, es uno de los aspectos que se tiene en cuenta a la hora de la selección, también es una forma de darle una particularidad la relación: se exige y se desarrollan prácticas para el recambio tecnológico como una estrategia para obtener, cuando lo requieren, los servicios con el tipo de tecnología y tiempos según sus parámetros. En este sentido, se desarrollan las prácticas de asistencia financiera y otorgamiento de más hectáreas o labores.

Acá en general son contratistas chicos y por ahí necesitan una mano para comprar una maquinaria nueva pero te dicen vos me vas a seguir dando el lote. El tipo trata de comprar una sembradora nueva si le das el lote, el cuenta con eso para largarse a comprar la maquinaria (V.R empresario 45 años, EAP 16);

Por ahí se usa, poco porque no es una práctica demasiado sana, a alguno que viene complicado en el año se le dan unas hectáreas, y le decís bueno los insumos págamelos con trabajo... pero en ningún caso se da con aquellos que no trabajan bien, sería un suicidio dar un trabajo para que paguen una cuenta (F.L encargado general, 42 años, EAP 18).

La empresa trata de incentivar el recambio tecnológico en los productores, mediante un incremento en el costo de las labores, o mediante créditos que se devuelven con trabajo (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40)³³.

Por otra parte, estos empresarios manejan bien la información sobre la oferta local, y tienen redes de contactos que les permiten “salir a buscar” cada año a quienes se adapten a sus necesidades.

En unos el conocimiento lo obtienen principalmente por su vinculación con la venta de insumos. Así disponen de una serie de contactos porque estos contratistas son clientes, lo cual les permite tener información previa necesaria y otra capacidad de negociación.

La relación es bastante personal todavía en este sector. La relación es muy cuerpo a cuerpo, todavía, la relación del productor, arrendatario contratista con su proveedor o comercializador es muy personal porque está ligada además desde el punto de vista de la asistencia financiera, así que sabes cómo es cada uno (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17);

En el caso de los contratistas, a veces se acercan a la planta, otras salgo a buscar por los campos donde ya sé que trabajan bien, a veces en la ruta hay maquinarias ofreciendo trabajo (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40).

En los otros casos, al trabajar en una red local un poco más reducida (como lo es el partido de Mar Chiquita) y tener vínculos en una de las localidades más importantes del partido, no les resulta muy dificultoso conseguir contratistas, ya sea porque contactan a vecinos, a los pocos contratistas locales o bien consiguen por medio de otros a prestadores de partidos cercanos donde hay una mayor oferta de servicios: “y acá son pocos así que más o menos ya sabes quiénes son, cómo trabajan, quién necesita más o menos, si rompen mucho o no, en ese aspecto es fácil elegir” (M.B empresario 54 años, EAP 6).

Respecto a los intercambios, son estrictamente mercantiles. En estas transacciones se hace una abstracción de las relaciones personales. Aunque como vimos a veces se tiene en cuenta la situación de ciertos contratistas, opera mas como “estrategias de inversión social” (Bourdieu, 2011) que les aseguran un servicio a “su medida” en caso de necesitarlo (antes que atender a las necesidades y dificultades del contratista).

Sobre las dinámicas de la relación, en este tipo se evidencian claramente las tensiones que señalan algunos trabajos sobre el tema. Es que si bien se trata de intercambios entre dos empresas, una de las partes (los prestadores de servicios) tiene menos capacidad de negociación. Al convocarlos, los empresarios les ofrecen determinada cantidad de hectáreas, indican el precio que están dispuestos a pagar (el cual puede llegar a “ajustarse” en algunos casos), los tiempos y las formas de trabajo.

³³En el caso de la empresa 40 si bien tienen algunos contratistas que trabajan varios años con ellos, también deciden cada campaña quienes lo harán. Señalamos esta cuestión de que algunos tienen un a relación de mediano plazo porque la empresa les financia el recambio de maquinarias por parte de los prestadores, los cuales quedan comprometidos con la empresa, ya que se lo “devuelven con trabajo” pero no es una situación que se aplique con todos los contratistas ni todos los años.

Los precios que pagamos y las condiciones las pone el mercado... más o menos todos pagan los mismo, salvo algún gran tomador de contratistas, tipo mega o grandes pools que tienen una capacidad de presión mucho más importante y que capturan con algún grado de exclusividad al contratista, ahí si las condiciones sí que son más asimétricas (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17);

Las condiciones lógicamente las pone la empresa, más o menos hay una referencia de precios que respetamos, si le damos mucho a uno por ahí se ajusta un poco más. Pero si lo demás lo marca la empresa que es la que los contrata (H.M encargado de producción, 29 años, EAP 40).

En este aspecto se trata de relaciones atravesadas por la asimetría y subordinación, oculto tras la estrategia de tercerización.

En general, los arreglos son por medio de facturación por los servicios prestados o por contratos en los casos que se hacen arreglos a porcentaje (se da sólo en los casos de Mar Chiquita)³⁴.

Si analizamos la relación con los contratistas en perspectiva con las trayectorias productivas podemos señalar que la tercerización de las labores ha estado asociada a la expansión en cantidad de hectáreas y en el desarrollo de la agricultura. Entre estos empresarios, entonces, la tercerización de las labores ha sido una estrategia central para esta expansión de la agricultura (que en algunos casos implica no solo cantidad de hectáreas sino también ampliar los territorios en los que se produce).

Respecto de las relaciones en el tiempo, no hay transformaciones en las formas en que se estructuran sino que, o bien desde el inicio trabajaron de este modo con los contratistas, o los incorporaron recientemente, mientras que antes resolvían con lo propio las labores (tanto maquinarias como trabajadores)³⁵.

Nosotros tenemos pero no la usamos. Cuando vi lo que se usaba no lo dudé porque la mía es obsoleta de más de 20 años, y lo que se usa ahora es otra cosa, de última generación (M.B empresario 54 años, EAP 6);

[...] y qué iba a usar la que tenía, con eso no podía hacer rendir nada, con lo que hay ahora en el mercado vienen y te hacen todo, es rápido y de mejor calidad (A.Y empresario 50 años, EAP 3).

[...] en realidad todo parte de una evaluación de cuánto es el aporte de ese centro de beneficio al conjunto eh... nadie, ninguna empresa cierra un centro de beneficios porque un año no le dé beneficio. Ahora si son dos años o tres hay un problema que puede ser también de gestión, o de escala o algún otro barullo, pero en general son gestión o escala. Cuando ya tenés la maquinaria amortizada tener trabajadores fijos que es lo que más pesa, eso pesa muchísimo (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17).

Se trata de una relación estructurada a partir del “calculo” pero también debemos señalar que, en la dinámica concreta, no se trata de una relación completamente “impersonal”. Como vimos, si bien opera la lógica de atender a maximizar las ventajas que se pueden obtener, también las personas concretas se conocen y esto tiene importancia en la dinámica relacional (se los considera volver a contratar, se conocen

³⁴En los casos de Mar Chiquita que en algunas campañas se contrata al mismo para siembra y cosecha, se hace a porcentaje de la producción y se realiza por medio de un contrato (en un caso es más formal que en el otro), mientras que en los otros se da por medio de facturación por labores y cantidad de hectáreas.

³⁵En el caso de las unidades 3, 6 y 17 tenían con anterioridad maquinarias propias. En los dos primeros casos, esta es muy obsoleta y se utilizaba sólo para realizar labores en menor proporción porque los campos eran principalmente ganaderos. Hace menos de una década comenzaron a incorporar cada vez más agricultura y esto se hizo de la mano de prestadores de servicios. En el caso de la empresa 17 trabajaban con su propia maquinaria hasta hace menos de 10 años que decidieron tercerizar todo (primero eran solo las aplicaciones, luego sumaron la cosecha y recientemente la siembra), a la par que se fueron convirtiendo en netamente agrícolas (aunque tienen inversiones en otra provincia de ganadería).

las dificultades financieras del contratista, se plantean las necesidades tecnológicas y se los asiste, en algún caso, para que afronten los recambios de maquinarias, entre otros ejemplos).

1.3 Entre lo “personal” y “mercantil”: formas intermedias de relaciones sociales con los contratistas de labores

Entre estos dos extremos encontramos a los empresarios que comparten características de los dos grupos. Lo que los caracteriza es que entablan un relación estable, de largo o mediano plazo³⁶ (en el caso en que la tercerización es reciente) al igual que el primer grupo, pero con un intercambio mercantil como el segundo. En algunos casos se ejerce además una supervisión permanente sobre el proceso del trabajo de los contratistas, mientras que no son tan estrictas y pautadas³⁷.

En el cuadro N° 12 se puede observar que se trata de la mayoría de los casos de la muestra, de los tres partidos, con distintos tamaño, y que tercerizan una o las dos labores (en casi todos los casos).

³⁶Las excepciones son el productor de la unidad 15 que cambió hace 6 años el contratista que trabajaba hace 40 años, mientras que el de la unidad 26 no todos los años realiza labores de agricultura pero cuando lo hace es siempre con el mismo contratista. En el caso de la explotación 7 al momento de la entrevista estaban en el proceso de cambio.

³⁷ En este punto cabe señalar que las unidades 23, 26 y 15 son las que más se diferencian respecto al resto en cuanto a que ejercen poco control sobre el proceso de trabajo, confiando en el criterio de los contratistas (con los cuales tienen un trato personal y simétrico) y a los cuales la cuestión tecnológica no les resulta de tanta relevancia como en el resto de los casos, sino que priorizan que les resuelvan las labores en los tiempos que necesitan. Estas cuestiones serán mencionadas con más detalle en el apartado.

Cuadro 12 Empresas de la muestra con formas intermedias de relaciones con los contratistas

Explotación	Tamaño	Superficie cosechada	Partido	Labores que contratan
13	175	170	Junín	Siembra y cosecha
32	730	280	Pehuajó	Siembra y cosecha
7	1.100	950	Junín	Siembra y cosecha
8	1.000	980	Junín	Siembra y cosecha
5	1.500	1.300	Junín	Siembra y cosecha
2	7.000	5.000	Mar Chiquita	Siembra y cosecha
1	11.000	8.000	Junín	Siembra y cosecha
34	11.000	9.000	Pehuajó	Siembra y cosecha
23	103	50	Pehuajó	Cosecha
26	136	50	Pehuajó	Siembra y cosecha
30	370	300	Pehuajó	Cosecha
15	550	400	Junín	Cosecha
33	5.900	2.300	Pehuajó	Cosecha
35	15.000	12.000	Pehuajó	Siembra y cosecha

Fuente: Cuadro de elaboración propia en base a los datos de la muestra

La relación con los contratistas se inició hace más de una década, y en los casos en los que es menor este tiempo se debe a que los empresarios recientemente comenzaron a tercerizar las labores (porque tenían maquinaria propia o porque incorporaron hace poco agricultura a su explotación)³⁸. Mantener la relación es un elemento deseado por los empresarios en tanto, el hecho de tener una experiencia de trabajo compartida es considerado de relevancia para “saber” con quién trabajan, de qué modo lo hacen, etc.

Pero, si bien en este punto se asemejan al primer grupo, para estos empresarios las relaciones personales no implican que no puedan suplantar a estos contratistas por otros (si es que el arreglo por las labores no les resulta conveniente). Si existe un compromiso tácito, existen varios casos en los cuales, luego de varios años con el mismo contratista, por cuestiones de retraso tecnológico dejaron de contratarlo (no son difíciles de “reemplazar”). Es decir, si bien existe una consideración sobre lo personal y los años compartidos, no son esos los elementos sobre el que se asienta la relación.

Entonces, si bien tiene relevancia el conocimiento, hay un “cálculo” sobre la conveniencia para su producción y una consideración sobre las “leyes” del mercado (oferta y demanda) más que sobre aspectos valorativos sobre las personas concretas: “Y sería fácil reemplazarlos, hay mucha oferta, en toda la zona núcleo” (D.R empresario 55 años, EAP 8); “yo creo que sí, no sería inconveniente cambiarlo porque hay mucho acá por la zona” (L.O empresario 52 años, EAP 7).

³⁸ Los que iniciaron la relación hace menos tiempo, en general, de más de 5 años, manteniendo siempre a la misma persona.

En general, las formas de reclutamiento de los contratistas han sido a través de las redes locales. Los que han incorporado ellos mismos (y no “heredaron” el vínculo con el contratista) han recurrido a recomendaciones de otras personas que trabajan en el sector (como otros empresarios, trabajadores o comerciantes) pero también la estrategia más utilizada es la recomendación por parte de trabajadores de las explotaciones en los que confían. Así a diferencia de las empresas del segundo grupo, aquí las recomendaciones personales son centrales para contactar a los contratistas.

Era un tipo que cosechaba en el norte [Santa Fé] y se cansó de estar lejos de la familia, así que dijo si consigo 400 ha por acá me quedo, así que se enteró que nosotros andábamos buscando, pueblo chico se conocen todos, es amigo del muchacho que trabaja con nosotros. Así que le dije vení, probamos un año, sino cada uno sigue su camino, y bueno, anduvo todo bien (A.R 30 años, EAP 15).

Una situación particular sobre esta forma de reclutamiento es la de los ex trabajadores que se convierten en contratistas a partir de las reestructuraciones de las empresas³⁹. Estos casos son en los que queda en evidencia una de las problemáticas de la tercerización, en cuanto que es una estrategia que puede encerrar situaciones de subordinación y dependencia detrás de las dinámicas entre empresas independientes. En este mismo sentido cabe agregar un fragmento de la entrevista realizada a uno de los contratistas que señala: “acá es diferente porque somos parte” (refiriéndose a su situación con respecto a la empresa). El mismo contratista se reconoce como parte de la empresa aunque tiene su propia estructura laboral y de maquinarias. Además el “sentirse parte” también implica que la realización de las labores que son centrales para la producción agrícola de la empresa se puedan llevar a cabo con personal como si fuera propio (con un control sobre el proceso de laboreo igual que el que ejercen con otros trabajadores, seguridad sobre las formas y los tiempos, etc.).

Esta forma de entender la dinámica también se presenta en las empresas en las cuales los contratistas no son trabajadores pero que prestan servicios hace muchos años. El largo plazo pareciera, entre estos, vincularse a ciertas formas de comprender esta relación: “Siempre trabajamos con ellos, desde el año 62 así que es casi como tener maquinaria propia” (L.O empresario 52 años, EAP 7); “tengo un seguimiento como si fuera que me lo hiciera alguien que está en relación de dependencia” (D.R empresario 55 años, EAP 8). En estos casos la tercerización no funciona como una relación entre empresas diferentes sino entre actores dentro de la explotación, similar a las relaciones con los trabajadores.

³⁹ En nuestro caso encontramos dos explotaciones en los cuales los contratistas trabajaron con anterioridad en las empresas y en algún momento iniciaron su propio emprendimiento pero vinculado a estos. En un caso (explotación 35) se trata de una empresa que tenía una producción en el partido de Pehuajó, luego dejó de tener la producción central en este partido (trasladando la administración a otro). En este momento, uno de los empleados coordinó con los directivos convertirse en contratista para ellos en la producción que quedó en el partido y en el nuevo. En este caso, si bien tiene algunas hectáreas que realiza para sí, su trabajo permanente está vinculado exclusivamente a esta empresa. Sus decisiones en torno a los recambios tecnológicos son solicitadas o consensuadas con los directivos.

El otro caso (explotación 5) se trata de un administrador de un campo en Junín que hace unos años se subdividió entre tres hermanos. El trabajador atiende los campos de los tres, pero cumpliendo diferentes roles porque tienen producciones diversas. Al momento de la subdivisión, él pautó con los herederos que podía comenzar a trabajar la agricultura como contratista, ofreciéndole tecnología más nueva que la que, en ese momento, tenía el prestador de servicios con el que trabajaban. En este caso también presta servicios exclusivamente a ellos, pero a diferencia del otro caso, para él representó una oportunidad de generarse un ingreso extra pero también una forma de tener otro emprendimiento porque el proceso de traspaso hacia los herederos constituyó un momento de “incertidumbre” en torno a su futuro laboral.

Esta forma de comprender y desarrollar la relación tiene, entonces, implicancias en la organización del trabajo, en tanto se estructura sin trabajadores permanentes para las tareas centrales de la agricultura y sin inversión de capital pero con actores a los cuales se los considera “parte”, es decir, que prestan un servicio con sus maquinarias como si fuesen parte de la unidad productiva, ejerciendo sobre ellos el control, del mismo modo que lo hacen o lo harían con los trabajadores.

En lo que respecta a la dimensión del intercambio, este está basado en parámetros mercantiles, aunque no se prescinde completamente de las consideraciones personales. Lo que pagan por las labores se basa en los parámetros de mercado, y en algunos casos se les calcula un porcentaje menor porque les otorgan una cantidad considerable de hectáreas para que trabajen. Pero también al tener una relación estable existen algunos arreglos no formales. Muchos no establecen contratos escritos (sí, lo hay en la empresa de 15000 ha, y recientemente en la de 5900ha) y los prestadores del servicio cuentan no sólo con el trabajo todos los años sino que, en ocasiones, reciben adelantos en caso de necesitarlo o les pagan en diferido según el caso (enviando el dinero un tiempo después de la fecha en que se realizó el trabajo).

No tenemos nada arreglado, pero ya hay un compromiso. El contratista me llama todos los años, y le aviso que venga. Si bien no hay contrato pautado pero trabajo con él porque es de confianza, sé que no me hace desastres (S.Ñ trabajador dirección 58 años, EAP 30);

Si, no hay nada escrito así formalmente, pero él ya sabe que viene y nosotros también... es un contratista de siempre (M.V mayordomo, 59 años EAP 33).

Si bien existen algunas variaciones según los casos⁴⁰, en la mayoría la capacidad de negociación de los contratistas es poca⁴¹. Los momentos de negociación de las modalidades de contrato, formas de trabajo y pago, si bien no es algo completamente impuesto por los empresarios, la capacidad de plasmar las necesidades de los contratistas no es muy amplia.

Sobre las pautas y formas de pago, en general, es un monto fijo por servicios prestados, basado en el tipo de labor, el cultivo y la cantidad de hectáreas. El monto es “lo que se paga” en la zona, teniendo de referencia algunos otros productores, empresas grandes y, en algunos casos, información disponible públicamente (medios, asociación de contratistas, revistas especializadas). A partir de estos precios se conviene con el contratista, “se charla” y “se afina”. En algunos casos, directamente se fija un monto inferior por la cantidad de hectáreas o porque se les otorga algún tipo de financiamiento (adelanto un poco mayor al que se les otorga generalmente). Solo en muy pocos casos asocian una parte del pago a los resultados de la producción (rendimientos, precios al momento de la cosecha, etc.), y en los contratistas de cosecha.

La forma de contrato o pautas son por escrito en la mayoría, pero en una cierta cantidad de casos mantienen la contratación “de palabra”. Se trata de un aspecto que en muchos

⁴⁰ Las excepciones son las unidades 26 y 15 que si le dan más lugar a los pedidos de los contratistas.

⁴¹ Sobre este punto, cabe agregar que hemos realizado entrevistas a algunos de los prestadores de servicios de estos empresarios (si bien no es el actor central de esta tesis es interesante incorporar parte de estas entrevistas) los cuales expresaron que las condiciones las ponen los que contratan, principalmente en las empresas más grandes. Por ejemplo, el contratista de una empresa grande (11000 ha) señalaba que “no hay posibilidad de negociación, ellos te dan una lista de precios y sobre eso tenés que facturar. Cuando le planteo [al ingeniero que maneja la explotación] que había perdido plata la siembra pasada me dijo ‘bueno veo que hago’ y bueno al final me aumento un 5% pero para eso entonces ya no servía. Y si no te gusta te tenés que ir. Lo que pasa que con la maquinaria que tengo para hacerla rendir esa cantidad de hectáreas, me tengo que ir un montón de kilómetros. Acá no conseguís esa cantidad de siembra, y tenés que irte afuera, y afuera, si conseguís en un pool de siembra, y ahí no tenes ni seguridad de trabajo, ni de pago (en la estancia si). La estancia me queda al lado de mi campo, voy y vengo” (J.K, 45 años contratista).

casos se ha visto modificado en las trayectorias concretas de los empresarios, pasando de arreglos de palabra a contratos firmados por ambas partes. Entre estos empresarios, el “pago” está marcado por las relaciones personales, pero se trata de vínculos asimétricos, de subordinación de los prestadores con respecto a los empresarios.

Por otro lado, el control sobre el proceso de trabajo si bien no se da del mismo modo que es el grupo anterior, en este, dependiendo los casos, se ejerce cierta supervisión de un modo estricto o no⁴².

Los que controlan, contactan cada año al prestador de servicios o bien este los llama para combinar la fecha de inicio. Están presentes al momento del inicio y “van a ver cómo van las cosas”, y en el caso de la cosecha, están al momento de finalización para el control final de toneladas. Si bien tienen presencia y participación en diferentes modos, no realizan un control permanente del proceso de trabajo. En parte descansan en el saber hacer y la confianza que le tienen al contratista pero no delegan completamente el trabajo: “y si algunos días tenemos que ir porque solo uno sabe y tiene la tranquilidad... obviamente para la cosecha estamos ahí” (R.B empresario 62 años EAP 30)

Yo pienso y ellos ponen el trabajo manual, los dejo trabajar a ellos. Cuando larga la siembra estoy, porque sino no puedes reclamar, pero los dejo también porque si tengo que estar encima todo el tiempo lo hago yo. Me gusta que la persona sienta que tiene mi confianza pero también que estoy, que tengo presencia, así que cualquier cosa me llaman (S.T empresario 49 años, EAP 5).

Al momento de volver a contratar a los mismos prestadores, valoran el hecho de que los “conozcan” desde hace un tiempo. Este aspecto les genera cierta confianza pero también hay una evaluación del tipo de maquinaria que tienen y las formas de trabajo, es decir, el conocimiento que les otorga el tiempo transcurrido en la relación no es suficiente para este tipo de empresarios, la cuestión del recambio tecnológico en términos de actualización es un aspecto de relevancia.

Se terminó [se refiere a contratistas anteriores] porque no tenían maquinaria apta para esta producción y escala. Al tipo le dije mira acá no va más por un tema tecnológico no por un tema personal (D.R empresario 55 años, EAP 8)

Si bien no exigen lo “último” tampoco admiten que en su explotación se trabaje con maquinarias con las cuales podrían perder rendimientos por hectáreas frente a otros⁴³.

En el caso de los que no supervisan todo el proceso de trabajo dejando hacer a los contratistas, lo que priorizan es saber que los contratistas trabajan para ellos, es decir, que son la prioridad de los prestadores. Si bien la tecnología que utilizan tiene importancia, saber que cuentan con el prestador en la fecha que ellos quieren realizar las labores es fundamental.

Sí consideramos el tema de la actualización tecnológica, pero bueno es un contratista que trabaja desde el inicio con nosotros, ya está acordado que viene todos los años primero acá (E.E encargado general, 43 años, EAP 35);

La prioridad mía es que la prioridad sea yo, y después si le sobra tiempo que vaya hacer otro trabajo, no tanto la tecnología, y eso. Vos tenes que estar a disposición mía, después que terminas si querés te consigo más trabajo (A.R 30 años, EAP 15).

⁴² Este es el caso de las empresas 15, 26 y 35.

⁴³ Existen matices en la forma en que se le da lugar a lo tecnológico. Mientras algunos hacen más énfasis en su importancia a la hora de contratar, en otros no parece tener relevancia. Sin embargo, en casi todos se contrata a los mismos (pero ha sido uno de los factores por los cuales se disolvió la relación con contratistas anteriores).

Si consideramos las trayectorias de las empresas, un aspecto interesante son las implicancias de la tercerización en términos de las transformaciones productivas, por un lado, y por el otro la cuestión de quienes y de qué modo reestructuraron las relaciones sociales con los contratistas.

En relación a las trayectorias en cuanto a la tercerización y la producción, se dan tres situaciones diferentes⁴⁴. Por un lado aquellos que no tenían actividades agrícolas entre su producción, la incorporación se dio de la mano de contratistas.

A través de la contratación de servicios obtuvieron una mejora tecnológica y de conocimientos sobre formas de producción, reduciendo el costo en términos de recursos y tiempo. Esta incorporación se dio fundamentalmente con la expansión de la soja y la siembra directa, que generó toda una serie de redefiniciones, entre ellas las tecnológicas y los actores que la llevaron a cabo, siendo el contratista un actor de relevancia en esta aplicación y difusión tecnológica.

Quando ví que había que tener una mejor tecnología empecé a contratar. Quando ví que el costo de la amortización pagaba los trabajos y te ahorra toda la infraestructura y costos laborales (D.R empresario 55 años, EAP 8).

⁴⁴En el caso de las explotaciones 15, 23, 30 y 33 desde que incorporaron la cosecha mecanizada, contratan los servicios a otros, mientras que la siembra la realizan ellos mismos. En el caso de la unidad 23 hace aproximadamente 30 años que trabajan con los mismos. Se trata de un contratista de la provincia de Santa Fé. En el caso de la unidad 15, contrataban a unos contratistas también desde hace aproximadamente 30 años pero cuando se hizo cargo el hijo del contratista de la prestación de servicios, surgieron conflictos decidió reemplazarlo. En el caso de unidad 30 y 33, también incorporaron contratistas desde el inicio de la actividad por parte del actual empresario (cuando se subdividió el campo original) y hace 20 años que contrata al mismo prestador (en un caso proviene de Santa Fe, en el otro del sureste de la provincia de Buenos Aires). Otros, históricamente resolvieron con contratistas las principales labores. Por el otro, está el caso de los que poseían maquinarias y dejaron de invertir o no pudieron renovarlas, en general, la estrategia de contratar prestadores parece estar asociada a la expansión de la agricultura en los años 1990, sobre todo con la introducción de la soja transgénica y la siembra directa. La incorporación de nuevas tecnologías, en este contexto, fue el argumento central para incorporar prestadores y de este modo no quedar "atrasado".

En los casos de las explotaciones 26 y 35, hace algunas décadas atrás tenían maquinaria propia. En el caso de la unidad 26, cuando el campo lo manejaba el padre tenían sus herramientas. Luego este falleció y la familia alquiló el campo (porque además luego se inundó). La unidad 35, poseían maquinarias propias hasta que dejaron la producción de aromáticas y trasladaron toda la infraestructura y administración a otro partido (desde el cual gestionan los distintos espacios donde trabajan), volcándose a la agricultura cerealera y a la ganadería. En este contexto, se despidió parte del personal, entre ellos al actual contratista. Con él realizaron un acuerdo por medio del cual él se haría cargo, por medio de su propia empresa, de la prestación de servicios de siembra, cosecha y fumigación.

En el caso de la unidad 34 (11.000 ha) las labores se realizaban con maquinaria propia. Se amplió la superficie agrícola y se redujo la ganadera, a la par que se redujo la cantidad de personal.

En los casos de las explotaciones 1 y 5, nunca tuvieron maquinaria propia pero realizaban un porcentaje muy inferior de agricultura. En el caso de la 7, tampoco tuvieron maquinarias propias pero la explotación se daba por medio de una administración que contrataba a otros para la agricultura con distintas modalidades.

Por su parte, las unidades 8, 13 y 32 sí poseían maquinaria propia. El último caso, es un ejemplo típico de desestructuración del equipo familiar. El padre era contratista de labores y productor, cuando se dividió el campo familiar a comienzos de los años 1980 se quedó con la porción que le tocó y entregó la maquinaria como parte de pago de otras hectáreas que adquirió. Esta venta de las maquinarias no solo fue para ampliar la cantidad de hectáreas sino porque además sus hijos se fueron a estudiar, entonces ya no podía seguir trabajando solo, sin contratar más de un trabajador (como lo hacía hasta ese momento). A partir de entonces se dedicó a la ganadería exclusivamente, realizando agricultura para alimento. Hace tres años incorporaron agricultura (produciendo la ganadería con la técnica de *feed lot*), trabajando con los contratistas que son amigos y viven en el pueblo cerca de uno de los campos.

Como se plantea en algunos de los análisis sobre la tercerización de servicios, la dimensión laboral (tensiones en las relaciones) es uno de los factores centrales resaltados para optar por esta estrategia.

En estos casos, lo que se observa es que la tercerización de las labores implicó para algunos la posibilidad de ampliar rápidamente la agricultura sin necesidad de inmovilizar capital e incorporar mas trabajadores (llevando incluso a la reducción de la cantidad de empleados permanentes). Mientras que en otros, les permitió vender la maquinaria que poseían sin necesidad de afrontar los costos que esto implicaba para la producción⁴⁵.

Respecto a la reestructuración de las relaciones, en los casos en que tienen una trayectoria de varias décadas respecto a la tercerización de las labores podemos identificar algunos cambios centrales. Por un lado, respecto a las formas de pago y los tipos de contratos, se cambió del pago a porcentaje y contrato de palabra al pago fijo por labor y por hectárea y los contratos pautados, más formales donde quedan explicitados todo lo referente al pago y las formas de trabajo. Asimismo, también en algunos casos antes se les adelantaba dinero o se les iba pagando según las necesidades del contratista, mientras que ahora hay fechas precisas pautadas de antemano, y en este sentido también una modificación tiene que ver con la capacidad de negociación, en perjuicio de los contratistas. Esto se puede vincular a los cambios generacionales o la adopción de las nuevas lógicas de pago a los contratistas que adquieren cada vez más importancia en el agro (como el pago por servicio y cantidad de hectáreas antes que un “tanto” de la producción).

Por otro lado, la cuestión del control en el trabajo es uno de los aspectos que más modificación ha sufrido. Esto también ha quedado en evidencia en las entrevistas realizadas a los contratistas. En este sentido, en general este cambio implicó la incorporación o cambio de quienes dirigen la explotación, ya sea una nueva generación u otros trabajadores de dirección (en general se incorporaron ingenieros agrónomos, mientras que antes había otra persona no profesional).

La idea de tercerizar es porque la maquinaria nueva empujó a la vieja. La nueva maquinaria empujó a un montón de cosas... las maquinarias que teníamos eran viejas y con la expansión de las nuevas decidimos tercerizar. Además al dividirse el campo con mis hermanos y reducir la hacienda, se vendieron muchas maquinarias, y al dividirse se indemnizaron y se quedó un trabajador en cada campo y lo demás se contrata (N.E empresario 47 años, EAP 9)

¿Porque decidieron estos cambios los hijos? [se refiere a la tercerización] Una de las hijas de los dueños está casada con un ingeniero agrónomo, este fue quien tomo en administración de tres de los cuatro campos que son los más agrícolas. El ganadero lo atiende el propio dueño. Así que se empezaron a poner máquinas de afuera (V.M trabajador dirección, 56 años EAP 5)

Si venias hace dos meses te decía que trabajábamos hace cinco generaciones, pero ahora no. Es que justamente me hice cargo, y bueno esto es un negocio, no Caritas, un poco el corte fue ese, me ayudaron mis hermanas a verlo pero bueno esto no puede ser perjudicial para la producción. Funcionábamos más financieramente que como dadores de trabajo [...] Con estos tenía un vínculo muy estrecho pero ahora vamos a pasar a algo más impersonal,

⁴⁵ Solo en el caso, de la unidad 32 la tercerización actual les permitió volver a producir agricultura, actividad que habían abandonado hacía dos décadas, sin necesidad de incorporar más trabajo propio o asalariado (una de las razones por las cuales habían abandonado la agricultura). En este y en las grandes estancias (1, 2, 34, 35) se evidencia una fuerte reestructuración en términos de las actividades productivas dentro de la explotación, que a su vez, involucran una serie de modificaciones en la composición y organización laboral de las mismas.

pero bueno alguna afinidad tengo que tener, me tienen que caer bien (L.O empresario 52 años, EAP 7).

Estos casos en los que el cambio es reciente se ven con claridad las transformaciones en las dinámicas en las que se dan las relaciones. Frente al cambio generacional, las formas en que se “hacían las cosas” se reevalúan. Entre estas, las relaciones con los contratistas se pueden “revisar”. Entre los cambios, las exigencias tecnológicas y evitar la asistencia financiera son de suma importancia. Además, como señala el entrevistado, existe otra forma de comprender la relación, hacia “algo más impersonal” lo que implica que las cuestiones personales pierdan centralidad (como tenían en el pasado) por sobre las laborales y la conveniencia de la producción tal como la replantean los nuevos directores de la unidad.

En el capítulo reconstruimos las relaciones con los contratistas de labores en tres tipos: por un lado, los productores para los cuales la relación con el contratistas, bajo una dinámica de amistad, “familiaridad” es central tanto para que les realicen las labores, a precios accesibles para ellos, como forma de acceder a la maquinaria, y de delegar en el saber hacer del contratista. Estas relaciones se estructuran sobre la base no solo de lo personal, sino también de lo local y duradero. La dinámica de esta relación conlleva a que los contratistas sean actores centrales para los productores, difíciles de suplantar, generando ciertos niveles de dependencia respecto de ellos.

Por el otro, identificamos a los empresarios con relaciones “mercantiles”. Entre estos, a pesar de que la agricultura es la principal actividad, las relaciones que se establecen con los contratistas son inestables, es decir, se renuevan anualmente. Esto indica que este tipo de empresas tienen la posibilidad de conseguir los servicios sin problemas ya que tienen una cantidad de hectáreas importantes para ofrecer o tienen capacidad dentro de un mercado de prestadores (bastante amplio y con mucha oferta) para obtener los prestadores según su conveniencia. Esto también se evidencia en cuanto a que, además de contratarlos cada campaña, tienen la capacidad de exigir sobre los tiempos, el tipo de maquinarias y formas de trabajo. En este sentido, los contratistas son un “eslabón” de la “red” productiva. Visto en términos posicionales existe una asimetría en relación a este tipo de empresarios. El vínculo con los contratistas (en posición subordinada) y manejo del territorio local les da una ventaja respecto a otros en la contratación de servicios. La información sobre los actores locales, junto con las posibilidades financieras y las hectáreas que cultivan, les permite seleccionar según sus conveniencias los contratistas. Esta forma de estructurar el vínculo con los contratistas implica, por ejemplo, que se “deban” generar otras relaciones laborales, más estables y jerarquizadas, para controlar a estos contratistas.

Entre ambos extremos se presentan formas intermedias, donde lo que predomina es una relación personal basada en conocimiento de largo plazo, lo cual tiene un rol importante como forma de contactar y contratar a los prestadores, pero no influye en cuanto a las dinámicas en cómo se da, en tanto los tipos de intercambio, grados de confianza, las percepciones entre ambos, etc. En una buena parte de este grupo, además, la distancia entre ambos actores es notable, percibiendo a los contratistas como una persona en una posición subordinada, social y económicamente. Por otro lado, es un grupo en el cual, ya sea porque introdujeron recientemente la agricultura, la tercerización o porque cambiaron a los contratistas con los que trabajaban desde hace varias décadas, se evidencian (en comparación con los otros tipos) los principales cambios en las relaciones entre ambos actores.

CAPÍTULO IV

LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES MANUALES

Un aspecto central de la organización del trabajo son las relaciones sociales mediante las cuales se resuelven las tareas manuales. Históricamente estas tareas se realizaron bajo distintas modalidades que van desde el aporte propio (por parte de los productores y sus familiares) hasta empresas con gran cantidad de trabajadores asalariados (especializados o no), pasando por situaciones más novedosas como la asalarización de los familiares. En nuestro caso de estudio diferenciaremos entre los tipos de trabajo (el manual y el de dirección) ya que son tareas cualitativamente distintas y, además, son resueltos, en gran parte de los casos, por personas diferentes, generando relaciones sociales específicas. La descripción de las relaciones en este capítulo está centrada en esta última forma: trabajadores asalariados permanentes (tanto familiares como no familiares), que al mantener una relación estable permite que esta sea analizada en el tiempo.

La importancia del tema no solo se debe a la centralidad del trabajo para el desarrollo de la producción, sino que además, conceptualmente, también la forma en que se resuelve el trabajo ha sido uno de los principales criterios para diferenciar el tipo de empresa agropecuaria. Sin embargo, las transformaciones tecnológicas y de organización de la producción, generaron redefiniciones en las formas históricas del trabajo manual agropecuario, tanto en el tipo de tarea e instrumentos de trabajo, como en la relación entre empleados y empleadores dentro de las unidades. En este sentido, durante todo el siglo XX y comienzos del XXI se ha registrado un aumento en la relación entre capital y unidad de superficie y se ha incrementado la relación capital/trabajo, acentuándose la tendencia histórica a la disminución de la cantidad de trabajadores necesarios (Bocco 1991; Neiman y Quaranta, 2000). Esta situación se presenta junto a otras, como los altos niveles de informalidad, la reducción de los trabajadores permanentes y la creciente diferenciación interna en cuanto a niveles de calificación y de salarios (Aparicio y Benencia, 2001; Cavalcanti y Bendini, 2001).

En función de las nuevas formas que asume la organización del trabajo algunas de estas cuestiones son objeto de debate. Por un lado, la generación de nuevas formas de empleo asociadas a los servicios que el agro demanda (Anlló, Bisang y Campi, 2013), siendo una de las cuestiones centrales la tercerización de labores y su impacto sobre las relaciones históricas con los trabajadores. Al respecto, estudios señalan que las empresas contratistas son los núcleos de absorción de la mano de obra rural (Villulla, 2009; 2010), conservando su importancia como categoría dentro del conjunto de los asalariados (Volkind, 2009). Además, se señala que la tercerización genera la demanda de actores altamente calificados (Muzlera, 2013). Entonces, un interrogante para el análisis en los espacios concretos es, tanto la importancia actual (comparada con la histórica) de los trabajadores asalariados dentro de las explotaciones, como las características de la relación laboral con los empleadores, y si han sido transformadas por las nuevas formas de organizar el trabajo.

El avance de formas estrictamente capitalistas en el sector ha redefinido las formas de relaciones con los trabajadores. La especialización de los productores en las tareas de carácter gerencial implicó una distancia de las manuales. Esta nueva situación tuvo su

correlato en las relaciones con los asalariados: de un trato más próximo e igualitario (en términos de compartir tiempo, comer juntos, considerarlo como uno más de la familia, etc.) se modificó hacia una relación laboral más impersonal. El vínculo personal se fue deteriorando, así como la entrega del peón hacia la explotación agropecuaria y el respeto hacia el patrón (Balsa, 2006). Sin embargo, también se evidencia la persistencia de la estructuración de relaciones en base al conocimiento mutuo, la confianza y el orden patriarcal (Ratier, 2004).

El cambio en la dinámica de las relaciones impacta también en las formas que asumen las remuneraciones. La persistencia de relaciones personales patriarcales implica mayores niveles de involucramiento, reforzados por pagos no estrictamente salariales, como tener animales propios dentro de la explotación (Ratier, 2004; Bertoldi, 2015). La combinación de trabajo rural y el desarrollo de iniciativas productivas propias, se relaciona con escasos de mano de obra calificada y la no residencia de los propietarios en los establecimientos. Esto contribuye a generar las condiciones para que los trabajadores rurales puedan negociar emprendimientos propios (Bertoldi, 2015). Se da en estos casos una relación de mutua conveniencia pero atravesada por fuertes tensiones entre trabajadores rurales y patrones, producto de las asimetrías en el poder de negociación que tiene cada parte (Vértiz, 2012).

Por otro lado, las relaciones estrictamente laborales requieren también de formas de “remuneración mixta”, producto de que los empleados perciben el salario mínimo, siendo este lo suficientemente bajo como para hacer necesario construir otras formas de ingreso para interesar y retener a los trabajadores (Villulla, 2013).

Una situación particular es la de aquellos que son familiares. 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, profundizándose la tendencia a la concreción de distintos tipos de arreglos económicos en explotaciones familiares (Neiman, 2008; 2010).

Sobre los familiares, en los actuales contextos se mantienen formas tradicionales de incorporación al trabajo de las explotaciones (vinculadas al ciclo familiar y que implican el inicio en las tareas manuales para luego ascender a las de dirección) (Bardomás, 2000) así como nuevas formas que modifican las edades y etapas de acceso (como la incorporación como asociados o a las tareas de dirección sin pasar antes por las manuales)(López Castro y Moreno, 2012).

Teniendo en cuenta los principales análisis sobre la cuestión de los trabajadores, en nuestro caso nos interesa puntualizar en la relación que establecen los empresarios con estos actores. En este sentido, un interrogante central frente a los cambios tanto cuantitativos como cualitativos es qué características tienen las relaciones con los trabajadores en los espacios concretos; bajo qué tipo de lógicas se articulan: con características afectivas, personales, de proximidad; o se rigen por las formas plenamente capitalistas (de empleado-empleador); las formas de intercambio en el marco de estas relaciones implican solo pagos salariales o se combinan con otras modalidades que complejizan las relaciones estrictamente salariales; qué sucede específicamente con los familiares como trabajadores, cuanta importancia tienen en nuestro caso en las tareas manuales; qué características asumen las formas de remuneración, son diferentes o no a otros tipos de asalariados manuales.

1. Las relaciones sociales con los trabajadores manuales en la muestra de los tres partidos de la provincia

En 31 de las explotaciones relevadas, los productores o empresarios entrevistados en los tres partidos establecen vínculos con trabajadores⁴⁶. Es decir que la contratación de mano de obra manual es una forma de relevancia en nuestros casos de estudio.

Cuadro 13 Distribución de los casos de la muestra según tipo de relaciones sociales entre trabajadores manuales y empresarios en los tres partidos de la provincia

	Relaciones personales	Relaciones mercantiles	Formas intermedias
Cantidad de casos	9	3	19

*Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra.

Las dos formas extremas implican, por un lado relaciones “personales” donde los trabajadores son familiares o personas próximas, en los cuales se delega el trabajo manual porque se confía en la persona y los intercambios económicos formas no estrictamente salariales como la posibilidad de emprendimientos propios dentro de la unidad. Por el otro, las relaciones “mercantiles” en las cuales el trabajador es un actor más dentro de la producción. Pueden tener varios años dentro de la empresa pero no se lo considera “indispensable”, se lo supervisa en todas las tareas y las formas de intercambio son estrictamente mercantiles. Entre ambos tipos, encontramos los empresarios que se relacionan con los trabajadores desde hace varias décadas pero que han incrementado la distancia con los mismos, así como las formas de supervisión sobre su trabajo y la estructuración de los intercambios exclusivamente bajo los parámetros del mercado.

1.1 Relaciones sociales “personales” con los trabajadores manuales

En el primer tipo, los empresarios tienen una relación con los trabajadores que se estructura teniendo en cuenta que las personas se conocen desde hace mucho tiempo, por cuestiones laborales o familiares, existe proximidad y confianza entre ellos (basadas en los compromisos de presencia) que les permite delegar los procesos de trabajo sin requerir de una supervisión permanente. Esto también genera formas de remuneración con algunas particularidades que dan cuenta de este tipo de lazo.

Dentro de esta forma de estructurar la relación con los trabajadores manuales diferenciaremos por el origen: si se trata de familiares o no familiares. Si bien las dinámicas presentan similitudes (por esto los incluimos dentro del mismo tipo de relación), el hecho de ser familiar con posibilidades de heredar la unidad le otorga cierta particularidad.

⁴⁶Cabe aclarar que en los casos en que los empresarios posean más de un trabajador se considerará, cuando sea posible, cómo estructuran las relaciones en su conjunto con ellos. Si existen diferencias en términos de las variables que consideramos centrales, se realizarán las aclaraciones necesarias.

Cuadro 14 Empresas con relaciones con los trabajadores manuales de tipo “personal”

Explotación	Tamaño en ha	Actividad Productiva	Partido	Trabajadores	Origen de la relación
21	230	A / G	Junín	6	Laboral
29	(500)	G / A	Pehuajó	1	Laboral
10	500	G / a	Mar Chiquita	1	Laboral
15	550	A / g	Junín	3	Laboral/amistad
14	700	A / G	Junín	4	Laboral
32	730	G / a	Pehuajó	2	Laboral
11	800	G / A	Mar Chiquita	1	Laboral
20	110	T / A	Junín	1	Familiar
42	234	G / a	Pehuajó	1	Familiar

* Referencias: A: 50% o más de agricultura; a: menos de 50% de agricultura; G: 50% o más de ganadería; g: menos de 50% de ganadería; T: 50% o más de tambo.

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra.

Trabajadores manuales familiares

En las dos últimas filas del cuadro N° 14 se señalan las dos explotaciones en las cuales los trabajadores asalariados son familiares⁴⁷. Este tipo de origen del intercambio es fundamental no solo por el hecho existir confianza, sino que además es una forma de que los hijos tengan una inserción laboral en las explotaciones (a la que aspiran que los sucedan). Las remuneraciones son reguladas por las necesidades de la familia en cuanto a los tiempos, montos, formas de pago, etc.

Se trata de una situación intermedia entre el “equipo familiar” de trabajo (donde los integrantes aportan trabajo porque la explotación es una cuestión de la familia) y la estructuración en base a una lógica laboral/mercantil. Si bien estas unidades se han transformado en este último sentido (el de la regulación mercantil) asalariando la relación con los hijos trabajadores (de modo que sigan participando en ella, no realicen otras actividades y se “preparen” para la sucesión) se manejan con cierta flexibilidad en las remuneraciones (tanto en la cuantificación como en las formas de pago). El salario a los familiares responde, como señala para otros casos Neiman (2010), a una forma de retener a los hijos en las explotaciones y el trabajo agropecuario.

Los hijos se sumaron a la explotación porque abandonaron o no continuaron los estudios (el secundario o la universidad). A diferencia de otras situaciones familiares similares, en que los suman a la empresa como socios, aquí se insertan en la forma histórica en el sector, es decir, primero como trabajadores manuales.

Reciben remuneración pero, al igual que los asalariados no familiares con relaciones “personales”, tienen otras posibilidades de ingresos como emprendimientos con animales u otras actividades dentro de la explotación. Además si bien las remuneraciones son mensuales y tienen cierta referencia a los montos de mercado no es exactamente igual (es en general más baja) a la que le pagarían a un trabajador no

⁴⁷ Se trata de las unidades 20 y 42, en las que en ambos casos los hijos de los dueños están como trabajadores.

familiar⁴⁸. También los productores tienen la posibilidad de pagarles en el momento del mes que puedan, en “cuotas” y, desde el lado de los hijos, recibir adelantos (esto también sucede con otros trabajadores no familiares del grupo), plantear sus necesidades económicas, etc. En estos casos, el hecho de insertarse en las explotaciones como trabajadores no sólo es central para tener un trabajo en el cual sus jefes sean familiares (“no tener patrones”) sino que además es una forma de “hacerse desde abajo” con el proyecto de luego quedar a cargo de la explotación.

Mi hijo está un poco más encargado en el tema chanchos, cerdos, perdón; después hace otras cosas pero primero eso. Es como empujarlo para decirle mirá hacé esto andá haciéndote en eso”. Mi hijo recibe un monto fijo pero menor que el resto; él no quiso seguir estudiando así que bueno no quedaba otra que trabajara conmigo en el campo; lo hace no sé si le gusta, igual está entusiasmado participa también en la juventud de federación con otros chicos que trabajan el campo igual que él, otros ingenieros. Bueno yo pienso que sí, que le gusta sino lo haría mal (J.F, 55 años, EAP 20)

Sin embargo el aspecto de la sucesión no está completamente asegurado con el hecho de remunerar e incorporar a los hijos como trabajadores. Existen tensiones con los proyectos de los propios hijos que no siempre planean quedarse en las unidades. Cabe agregar aquí las perspectivas de algunos de los hijos entrevistados:

Yo me quiero dedicar a hacer esto toda la vida... Eh mi idea para el futuro es inscribirme yo como dueño de todo lo que tengo [se refiere al ganado propio], y empezar mi camino en el campo. Me gustaría, una vez que tenga armado, hacer otra cosa también porque tener todos los huevos en una misma canasta no es bueno (M.T hijo 25 años, EAP 42);

Empecé a trabajar porque me gusta, porque no me gusta estudiar, y porque tengo la posibilidad de trabajar con ellos que es más sencillo que ir a buscar otro trabajo. En el futuro no sé bien, por ahora es esto (R.F hijo 23 años, EAP 20).

Esta relación es de suma importancia ya que le permite a los productores tener un lazo más flexible adaptable a las circunstancias de tiempos de trabajo y situación financiera, entre otros. Sin embargo, esta ventaja que otorga la relación familiar no asegura completamente la continuidad bajo las mismas dinámicas. Las tensiones con las nuevas generaciones y la posibilidad de realización de sus propios proyectos generan una incertidumbre respecto al futuro en la unidad familiar.

Trabajadores manuales no familiares

La relación con estos trabajadores es de largo plazo, ya sea porque trabajan hace varias décadas o porque sus padres o abuelos eran empleados de estas empresas.

Tanto para aquellos que tienen relación desde hace varias generaciones como para los que son primera generación, el poseer este lazo de largo plazo les implica una percepción de familiaridad y asociación entre el espacio de trabajo y el trabajador en algunos casos: “Los dos [se refiere a los trabajadores] están desde siempre en el campo, son de ahí” (M.L 62 años, EAP 32); “Antes había dos hermanos, uno todavía está en el campo. Mi abuelo los conocía porque el padre de estos hermanos fue a trabajar con mi abuelo cuando este compró el campo (A.R 30 años, EAP 15); “Ellos vieron cinco generaciones nuestras... es medio de la familia” (S.C 48 años, EAP 21); “Uno de los

⁴⁸En la explotación 20, el trabajador familiar qué recibe una relación fijada por la familia y no tiene una relación formal. En el caso 42 el hijo recibe un sueldo y “algo por mes” (el salario es mensual varía en las cantidades según el mes y el plus es variable en el tiempo y cantidades) y tiene un emprendimiento propio en el campo: “tengo animales adentro y no pago nada por tenerlos, me pagan algo por mes un sueldo y me dan algo más, pero no mucho porque no me cobran por tener los animales” (M.T hijo 25 años, EAP 42).

empleados, el que está desde los 18 años es prácticamente como un hermano mío (G.H 58 años, EAP 14).

Pero además este vínculo se sustenta en la proximidad entre las personas involucradas:

Siempre digo lo mismo: la diferencia entre yo y un empleado es que yo tengo la suerte de haber nacido después de mi abuelo, después vamos a parar todos al mismo lado (A.R 30 años, EAP 15);

Con este tengo una excelente relación, tenemos un campo de 50 ha alquilados juntos, la sociedad de los chanchos a medias. Es difícil encontrar gente así, tenemos una relación muy cordial, nos turnamos para cuidar el campo, a veces le digo ni vayas porque cuantas veces me salvas vos las papas. Cuida las cosas mejor que nosotros (A.R 30 años, EAP 15);

Lo primero que tenemos en cuenta es cómo es como persona. Nosotros vamos al campo y no es que el peón come en el galpón y nosotros en la casa, nosotros comemos todos juntos y está en el cumpleaños mío o de alguno de la familia y vamos todos juntos... (T.P 49 años, EAP 10).

A diferencia de lo que se señala como una tendencia hacia una creciente diferenciación social entre trabajadores y “patrones” (por los cambios en los “modos de vida” entre estos últimos) (Balsa, 2006), en esta forma de estructurar la relación, y como se evidencia en los fragmentos de las entrevistas, una situación de “proximidad” y “familiaridad” (en el sentido planteado por Schiavoni, 2014) es central para desarrollar la producción y el trabajo con ciertas características ligadas a la confianza.

Los empresarios tienen, hacia los trabajadores, una confianza basada en lo que Giddens denomina los “compromisos de presencia” “ancladas” tanto en el sistema amistad como en los espacios locales. Considerarse “cercano” les permite realizar negocios juntos y delegar el manejo de algunas de las tareas cotidianas, valorando el conocimiento que los trabajadores tienen sobre la producción (frente al crecimiento y la valoración del saber profesional)⁴⁹.

La confianza les permite ahorrar la función de supervisión permanente y estricto, reduciendo la complejidad y permitiendo delegar. Si bien en la mayoría de los casos los empresarios participan cotidianamente en la producción, también pueden ausentarse y dar directivas sólo por teléfono: “Uno de los empleados, el que está desde los 18 años es prácticamente como un hermano mío. Yo le digo cómo hacer, lo llamo y no lo tengo que controlar” (G.H 58 años, EAP 14); “cuando tengo que hacer algo les digo yo lo haría de esta manera, qué les parece a ustedes, si hay una opción mejor que la mía, bienvenida sea” (M.L 62 años, EAP 32); “yo estoy para hacer las cosas que para mí son prioridad, pero si le digo andá a disquear el lote y sé que va y lo hace, tiene buen criterio de laburo” (T.P 49 años, EAP 10).

Proximidad, identificación, confianza personal y el saber del trabajador resultan elementos centrales para delegar y permitir “liberar” al productor de horas de trabajo manual o de tareas de supervisión diarias, pudiendo dedicarse a otras tareas. Sin duda esta situación tiene impacto en la división y organización del trabajo al interior de este tipo de explotaciones.

⁴⁹ En relación a los perfiles de estos trabajadores, un aspecto característico es el hecho de que la formación que poseen es por medio de la experiencia en los espacios laborales, es decir, no han accedido a la educación formal (sobre todo media o superior). En la mayoría de los casos, el vínculo con el sector es porque sus padres han trabajado también incluso en las mismas empresas que los trabajadores actuales. Las edades son variables, algunas personas tienen un poco más de 40 años mientras que en otros casos están entre los 20 y los 30 años.

Las relaciones tienen, además, un anclaje en lo local, que se pone de manifiesto también en las formas de reclutamiento de la mano de obra, en general, por medio de amigos, familiares o conocidos de los trabajadores. La recomendación de otras personas que consideran de confianza (por su saber o por el tiempo que han compartido juntos) es central para contratar a los nuevos trabajadores. Esta dinámica de utilización de redes personales queda bien expresada en el siguiente fragmento de entrevista:

El más viejo era un trabajador de un vecino, muy buena gente [se refiere al trabajador] que el tipo lo había echado. Anduvo deambulando hasta que lo enganché yo. En ese entonces él quería ganar un porcentaje, pero a mí no me gusta eso del porcentaje porque tenés que andar viendo, genera pelea entre los empleados. Yo le dije mirá te voy a pagar el sueldo y te doy un porcentaje que se dá durante el año. A este es al que le tengo más confianza. Es el que más controla a los otros. Los otros trabajadores, uno es hijo de este trabajador, otro es nieto de la persona que está en el campo, que ahora se jubiló [el casero], otro me lo recomendó un amigo, otros los conocía del trabajo, y el último es un chico joven que se lo robé a un productor con plata y que también es nieto del capataz de la estancia (S.C 48 años, EAP 21).

Las recomendaciones de sus propios trabajadores, como de otros productores, es lo que les genera confianza para contratar siendo las palabras “autorizadas”. En este sentido, aquí la confianza tiene una función “selectiva” y “ordenadora” que simplifica la necesidad de contratación de personal.

En estas relaciones las remuneraciones se calculan en función de lo que “se paga en el mercado” pero incluyen el desarrollo de otras fuentes de ingresos o acuerdos como, por ejemplo, permitirles tener animales, una pequeña producción agrícola o la participación en sociedades para otros emprendimientos. Estas formas de pago se mantienen como tradición pero se actualizan bajo nuevos significados, como el sujetar a los trabajadores a la tierra, a la explotación, que tengan “conciencia” del lugar del empleador, así como generar identificación con la empresa: “siempre algo de más le doy o le dejamos hacer algo para él” (G.H 58 años, EAP 14)

Es un poco más alta que las de mercado. Si bien les damos un poco más del básico, se le da un poco más por afuera para no pagar más, ganan más: algo por los chanchos, una vaca por año para freezar, un porcentaje de la cosecha si va bien, siempre le decimos si va bien sí, si va mal, va mal para todos. Hay un cálculo para que su sueldo le rinda más (A.R 30 años, EAP 15);

[...] ellos al tener animales de ellos entienden más la necesidad de que el animal esté bien, no se muera, de que no se enfermen las vacas, y de algún modo los afincas a la tierra (M.L 62 años, EAP 32);

Las ovejas que quedaron son para el puestero, ellos las mantienen y las tiene para consumos de la familia (T.P productor 49 años, EAP 10);

El tipo tiene mucha identificación con el trabajo, se ofende cuando no puede resolver algo o cuando siente que les falla a los patrones. Este sería a quien pondría si no estuviese mi hijo pero el tema es que es muy bueno para trabajar con las maquinas, maneja muy bien a los jóvenes, les trasmite su conocimiento, cuestión rara porque en general la gente de campo no lo hace (S.C 48 años, EAP 21).

El hecho de generar una forma de remuneración que no sea estrictamente de mercado parece constituir no sólo un “tradición” sino también una estrategia para asegurarse el “compromiso” con la tarea que realizan. Es decir que este compromiso requiere de una retribución que es percibida de este modo por los empresarios.

La entrega de otras remuneraciones (plus, permiso para tener animales, etc.) le dan otros sentidos y reconocimientos a los involucrados: el saber que posee, la confianza que les tienen, el retenerlos en los puestos. Se trata de pagos en forma de “compensaciones” que entre este tipo de empresas significan un tipo particular de reconocimiento hacia el trabajador que las recibe. Además ponen de manifiesto la

existencia de otra “inclinación al trabajo” (Weber 2008 [1922]) en una economía capitalista que no sea únicamente la obtención de un salario o el peligro al despido, sino de un compromiso basado en arreglos tradicionales con los empresarios particulares, con el trabajo y el espacio concreto.

Estas formas de compensación (pagos de plus, poseer animales propios, entregar otros productos, etc.) también se traducen en códigos de reconocimiento de las diferencias entre tipos de trabajadores. En algunos casos, si bien las dinámicas son las mencionadas, pueden haber incorporado recientemente algún trabajador (es decir que la relación no es de largo plazo)⁵⁰, que no recibe este “plus” “hasta que no demuestre” que es “confiable” o “lo que sabe”.

Otra diferenciación tiene que ver con aquellos que son especializados, de los que no lo son: los trabajadores que se dedican al manejo y la reparación de la maquinaria agrícola reciben en todos los casos un “plus” por productividad como una forma de retención e incentivo del trabajo. Si bien esto es común a otros grupos de productores, en estos casos se les paga un “plus” mayor, o bien la posibilidad de participar en algunas actividades productivas dentro de la explotación.

Es interesante mencionar en este contexto la problemática del recambio generacional de los trabajadores agrícolas⁵¹. El hecho de que los trabajadores no vivan, en la mayoría de los casos, con sus familias en los campos, ha implicado que los jóvenes no tienen una “familiaridad” con el trabajo agropecuario, o bien que sus vidas cotidianas trascurren más en los medios urbanos que rurales (sin embargo conservan cierta transmisión de los conocimientos). Un ejemplo significativo en este sentido (que no representa a la mayoría de los casos pero sí ejemplifica algunas de las complicaciones que involucra el recambio generacional de la mano de obra) es el de los productores de la unidad 32, los cuales al jubilarse uno de los trabajadores (luego de 35 años de servicio) dejaron de utilizar la maquinaria : “era el único que manejaba la maquinaria que teníamos que es sumamente obsoleta, así que la dejamos de usar” (M.L 62 años, EAP 32).

Finalmente, un aspecto que distingue a este grupo de empresarios con relaciones “personales” es el hecho de que, en perspectiva de las transformaciones en las últimas décadas, existe una tendencia a la formalización, sobre todo al registro formal de los trabajadores (tanto por los mayores controles, como por solicitud de los trabajadores para que puedan acceder a la nueva edad jubilatoria), y a la remuneración mensual de los trabajadores familiares (cuestión que, según los productores, los familiares anteriores no poseían), pero se mantienen las formas de reclutamiento, las trayectorias y perfiles de los trabajadores, la confianza y el delegar el trabajo en los empleados.

Mi abuelo no les mezquinaba económicamente, vivían bien pero era estricto...siempre le pagaba más que lo de mercado, nosotros seguimos un poco esa tradición de asociarnos, estar atentos a que les alcance (A.R 30 años, EAP 15)

Un cambio es el hecho de que, en generaciones anteriores, los trabajadores familiares tenían una mayor presencia (aunque en algunos casos combinados con asalariados) mientras que en la actualidad hay un predominio de los asalariados. En este sentido se redefinió el aporte de trabajo de la productores o sus familias en la explotación: “mi mujer trabajó a la par hasta que arrancó él [se refiere al hijo][...] ahí dejó y se dedicó a dar clases de yoga que es lo que más le gusta” (R.T productor 61 años, EAP 42).

⁵⁰ Este es el caso de la explotación 15, en la que uno de los tres trabajadores se incorporó hace menos de 5 años; y el de la explotación 21 que tiene también un trabajador de incorporación reciente.

⁵¹ El cambio en la edad jubilatoria de los trabajadores aceleró este problema y también ha generado que se avance en el registro formal de los trabajadores (por pedido de estos).

Existe también un cambio respecto a las tareas que realizan los trabajadores, sobre todo se presenta aquí la tendencia hacia la polivalencia funcional (mientras que antes eran trabajadores especializados ahora “hacen de todo un poco”). Este cambio se da de la mano de la incorporación o transformación de las actividades productivas y procesos de trabajo, coincidentes, en casi todos los casos con los cambios generacionales en la dirección de las empresas.

Con este tuve alguna sociedad [se refiere a uno de los trabajadores] pero arrastran historias viejas[...] estuvo 10 años sin hablarse con mi viejo trabajando, cuando empecé me empezó a decir que tu viejo esto [...]habíamos armado algo de chanchos con él pero los saco porque se enojó por un malentendido [...] Teníamos otro empleado que hacía 27 años que estaba pero cuando asumí yo me llevaba re mal con él. Mi viejo había dejado de ir al campo, se le iba antes, así que cuando asumí yo lo empecé a seguir de cerca y re mal y se fue (A.R 30 años, EAP 15);

Mi abuelo tenía una cierta especialización más entre los dos empleados, porque a uno le gustaban más las vacas y al otro más de los fierros [...] ahora todos saben hacer todo. La idea es que no sea especialista en alguna cosa sino que se pueda manejar para poder hacer lo que venga, no tenes que saber sino tener la voluntad de aprender (A.R 30 años, EAP 15);

El último es un chico joven porque tenía que ser alguien despierto para manejar la pulverizadora y también es nieto del capataz de la estancia. Todos manejan las maquinarias menos la pulverizadora. Todos hacen de todo. Antes hacían toda la mecánica, ahora hacen solo lo liviano porque lo otro va al service [...] ya no se puede hacer todo uno, es más complicado (S.C empresario 48 años, EAP 21).

Cambiaron las características del trabajo, el peso del trabajo asalariado aumentó y por este motivo los trabajadores asalariados han cobrado otra importancia. Dada la centralidad que tienen para las empresas con este tipo de relaciones (en términos de confianza, saberes que poseen, el hecho que delegan) uno de los principales problemas que se les presenta hacia el futuro es el recambio generacional tanto de los asalariados familiares como no familiares.

1.2 Relaciones sociales “mercantiles” con los trabajadores manuales

Otra forma que adquieren las relaciones sociales en el marco de la muestra es la que se estructura a partir de parámetros mercantiles. Las principales características de estas relaciones es que se basan en un vínculo de mediano a corto plazo, generando un recambio en menor tiempo. Los empresarios establecen relaciones estrictamente de mercado, pagando los salarios pautados por el régimen laboral rural, ejercen una estricta supervisión sobre el proceso de trabajo por medio de personal de dirección especializada, y mantienen una relación laboral con mucha distancia entre ellos.

Como se puede observar en el cuadro N° 15, se trata solo de tres empresas pero de gran tamaño y baja cantidad de trabajadores permanentes.

Cuadro 15 Empresas con relaciones con los trabajadores manuales de tipo “mercantil”

Explotación	Tamaño en ha	Actividad Productiva	Partido	Trabajadores	Origen de la relación
17	1.000	A	Junín	4	Laboral
18	8.000	A / g	Mar Chiquita	2	Laboral
40	10.000	A / g	Pehuajó	4	Laboral

* Referencias: A: 50% o más de agricultura; g: menos de 50% de ganadería.

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra.

Los trabajadores no conocen o solo han visto ocasionalmente a los presidentes o propietarios de las empresas, coincidiendo con el tipo de empresa capitalista con un predominio de relaciones más impersonales. Sin embargo, con aquellos trabajadores que dirigen la producción tienen un vínculo de conocimiento pero solo relacionado a lo estrictamente laboral.

El que entra se queda, salvo que se quiera ir o se mande alguna, pero no es una decisión empresaria que privilegia ese tipo de vínculos, sino que más que nada la característica histórica de la empresa es que se da todo más así, todo más tranquilo, más estable (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17).

Los trabajadores pueden permanecer varios años pero no por acción deliberada de la empresa (“no es una decisión empresaria”), porque esta organiza la producción en base a puestos para determinadas tareas más que en relación a las personas concretas. En este sentido, la estructura de las relaciones laborales se basa en los “sistemas expertos” no en los “compromisos personales”.

Al estructurarse de este modo, las formas de pago marcan este tipo de relaciones. Los parámetros son los estipulados por el régimen laboral rural, pagándose mensualmente y por medio de un departamento especializado en la administración de las relaciones laborales (no cobran directamente en mano de los directivos, o por día, semana, ni tienen posibilidades de pedir adelantos, etc. como con los otros empresarios): “las remuneraciones las maneja recursos, ellos son los que pagan, fijan de acuerdo a lo que corresponde y esas cosas” (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40); “todo el tema de las contrataciones las maneja la consultora, ellos son los que ponen las pautas y adecuan los salarios” (F.L encargado general, 42 años, EAP 18).

Entonces, salario y administración del personal tiene una estructuración que está por fuera o no depende de las personas concretas que ocupan el puesto (a diferencia de los anteriores empresarios). Se trata de relaciones en las que se dan “transacciones mercantiles”, en tanto la historia entre las personas no influye en la determinación de la transacción, haciéndose una abstracción de las relaciones personales.

Al no considerar a las personas concretas como centrales para las tareas manuales, el recambio de la mano de obra tiene lugar más pronto que en otras explotaciones. Si bien existen casos en los cuales algunos tienen más de 10 años de trabajo en la empresa, en general se trata de personas que se vinculan un tiempo menor. Este recambio se debe a que hay modificaciones permanentes en las dinámicas productivas y, en ocasiones, en la localización de los campos donde trabajan, con lo cual incorporan nuevo personal.

Estos cambios señalan que el contratar nueva mano de obra manual no parece resultar un inconveniente para este tipo de empresas. Esta facilidad se vincula con las formas de reclutamiento, la capacidad de control por parte de un personal especializado y por el tipo de trabajo que demandan, relacionado a su forma de organizar la producción.

Sobre estos dos últimos puntos cabe señalar que, al poseer personal de dirección que controla el trabajo cotidiano de los empleados manuales permanentes y transitorios, la empresa no requiere que construyan a lo largo del tiempo un vínculo de confianza y conocimientos específicos. Además, al dedicarse fundamentalmente a la agricultura por medio de contratistas, no necesitan incorporar gran cantidad de trabajadores y sólo los tienen para realizar tareas de mantenimiento de los campos, trabajo en los silos, participar con los contratistas en algunas de las labores, entre otras cuestiones, pero la dinámica laboral funciona con la incorporación de contratistas y de mano de obra transitoria (la cual a veces trabaja casi todo el año).

En lo que respecta al reclutamiento de la mano de obra, en estas empresas se basa tanto en los vínculos con los espacios locales (como los anteriores) como en los contactos que poseen por su inserción en otras instancias de la producción agropecuaria (como acopio, provisión de insumos, otros servicios) lo cual les permite obtener información rápida sobre posible personal para contratar. Además utilizan la “bolsa de trabajo” del sindicato que les permite disponer rápidamente de trabajadores para actividades puntuales (aunque según lo consignado por algunos entrevistados trabajen casi todo el año para la misma explotación).

La contratación de los trabajadores asalariados manuales⁵² permanentes es analizada por aquellos que dirigen la producción y luego pasan por departamento de recursos humanos. A diferencia de lo que ocurre con los trabajadores para puestos de dirección (que tienen que mostrar credenciales de expertos) los manuales pueden ser contratados en base a las recomendaciones de otros.

En relación a las formas de pago, operan las “compensaciones” como formas de bonos anuales para generar incentivos entre los trabajadores permanentes.

En este tipo de empresas señalaremos algunas cuestiones sobre los trabajadores transitorios, ya que, en ocasiones, superan ampliamente a los permanentes, y además otorgan ciertos matices a la lógica estrictamente mercantil que identifica a estas empresas. En este sentido, los trabajadores transitorios se contratan por medio de la “bolsa de trabajo” pero también se maneja la cuestión de un modo “informal”, siendo contactados directamente por los que dirigen la producción. En este punto, entonces, presentan estrategias mixtas de reclutamiento, no se basan en búsquedas laborales por medio de consultoras, sino que también utilizan las redes locales. El conocimiento anclado en lo local (propio o de otros con los que se relacionan) les permite obtener información sobre a quienes contratar y reducir la complejidad de la búsqueda.

En la contratación temporal existen diferencias en los montos que se pagan (no solo los que pauta el sindicato). Un monto más elevado de dinero significa un reconocimiento a aquellos que “trabajaron bien”. Esta compensación establece diferencias entre los temporales y asegura personal disponible cuando lo necesita la empresa.

Los temporarios tienen una ART aunque sea por dos días. Les pagan por día, o por trabajos. A algunos tratan de pagarles un poco más, para saber que cuentan con ellos (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40);

Los transitorios trabajan a través de la bolsa de UATRE para trabajos en el semillero, se llaman, o ya saben cuándo tienen que venir. Terminan siendo permanentes desde el punto

⁵² Respecto al perfil de los trabajadores, se trata de personal de alrededor de 40 años o menos que están vinculados a la empresa como primera generación. Tienen vínculo con el sector familiar, siendo hijos de peones rurales. Los trabajadores con mayor trayectoria dentro de las empresas son los que han permanecidos a pesar de las reestructuraciones productivas y antes realizan otras labores especializadas (como manejo de maquinaria o cuidado de ganado).

de vista de la relación cotidiana, pero son temporarias por cómo funciona el sindicato. Trabajan casi todo el año, solo uno o dos meses no. El sindicato no quiere que la empresa los absorba porque quiere que se los pidan a ellos (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17).

Desde el punto de vista formal y salarial son diferentes que los permanentes pero a la vez, mediante estas compensaciones (en términos de un jornal más alto que el pautado por el escalafón) les asegura la contratación cuando lo requieren frente a un vínculo que es inestable. Lo interesante en este punto, es que deben recurrir a incentivos monetarios para asegurarse que estén “disponibles” cuando lo requieren. Mientras que otros estudios señalan como se recurre a lo “afectivo” y la red de relaciones personales (de vecindad, amistad, familiar) para asegurar el vínculo con los temporarios (Brignardello, 2015), entre estos empresarios se requiere de dinero “extra” para obtener la mano de obra con las cualidades necesarias para las tareas a realizar.

Respecto a los cambios de las relaciones a lo largo de las últimas décadas, en cuanto a la mano de obra manual, en estas empresas la ampliación de la superficie de producción agrícola por medio de contratistas redefinió tanto la cantidad de trabajadores como el tipo de calificación y competencias. En general, la reducción de trabajadores se dio a partir de la jubilación (al menos esto indican los entrevistados) antes que por medio de despidos⁵³. Además se trata de empresas en las que el personal no tiene una larga trayectoria en la misma labor y se han producido cambios tanto en la cantidad de trabajadores en la empresa o el peso de los asalariados permanentes (menor cantidad), así como en el tipo de tareas que realizan (de especializados a no especializados).

Por otro lado, el cambio hacia el manejo y la contratación mediada por un departamento de personal (y su externalización en dos de las empresas analizadas) implicó también redefiniciones en las formas de contratación y en los requerimientos de ingreso del personal. También se modificó el grado de formalización de las relaciones laborales, contando en general con contrataciones formales (frente al trabajo informal característico del sector), aunque no implicó resolver la precarización que se evidencia, entre otras cuestiones, por el peso de la contratación temporaria para resolver tareas centrales y permanentes.

La estructuración de las relaciones, entonces, se rige por una lógica que atiende al “cálculo” antes que a cuestiones afectivas y personales. Sin embargo, en los casos concretos, existen matices respecto al extremo típico-ideal. Además, como afirma Gutiérrez y Assusa (2015) la despersonalización en el mundo laboral, es más un discurso que una cuestión efectiva, que esconde detrás de mecanismos impersonales,

⁵³ En un caso, la empresa se fue ampliando por medio de la tercerización de servicios incorporando prontamente un departamento de personal para administrarlo. Por otra parte, esta expansión se liga a el arrendamiento en distintos puntos del país (incluso afuera) que generan empleos estacionales y la búsqueda de mano de obra local.

En el caso de las empresas 17 y 40 ambos reorganizaron parte de su estructura laboral producto de las transformaciones que experimentaron. En un caso, el traspaso de una empresa ligada a la explotación ganadera familiar, a su aplicación por medio arrendar campos en la zona para el desarrollo de la agricultura (a través de contratistas) involucró que no se siguieran incorporando personal al ritmo que lo hacía con anterioridad. En el caso de la otra, la inserción de la empresa en la actividad productiva (cuando antes solo hacía comercialización) generó la incorporación masiva de personal en un primer momento, y luego dejaron de hacerlo ya que desde optaron por la tercerización de labores, con lo cual se fue reduciendo de trabajadores permanentes(a medida que se jubilaban, según lo expresado por encargados de la empresa).

toda una red de contactos y capital social invertido en las estrategias laborales. En nuestro caso, si bien no estructuran la relación, las cuestiones personales y el conocimiento sobre las personas en los espacios locales tienen un lugar (aunque reducido) en la dinámica concreta.

1.3 Entre lo personal y lo mercantil: formas intermedias de relaciones sociales con los trabajadores manuales

Desde el punto de vista del tipo de relación, hemos construido un tercer grupo en el cual los empresarios mantienen un vínculo de mediano o largo plazo basado en una relación personal, de conocimiento mutuo pero con intercambios mercantiles y con diversos grados de supervisión sobre el proceso de trabajo ejercido por los mismos empresarios o por empleados que dirigen la explotación.

Cuadro 16 Empresarios con formas intermedias de relaciones con los trabajadores manuales

Explotación	Tamaño en ha	Actividad Productiva	Partido	Trabajadores	Origen de la relación
12	200	A / G	Mar Chiquita	1	Laboral
30	370	A / g	Pehuajó	1	Laboral
9	900	G / A	Mar Chiquita	2	Laboral
7	1.000	A	Junín	5	Laboral
8	1.100	A	Junín	3	Laboral
43	1.080	G / A	Pehuajó	2	Laboral
36	1.500	A / g	Pehuajó	5	Laboral
6	1.300	G / a	Mar Chiquita	2	Laboral
5	1.500	A / g	Mar Chiquita	3	Laboral
4	1.700	Ac / t	Junín	2	Laboral
3	1.800	G / A	Mar Chiquita	4	Laboral
38	3.700	A / g	Pehuajó	9	Laboral
39	4.000	A / g	Pehuajó	19	Laboral
41	5.000	A / g	Pehuajó	5	Laboral
33	5.900	A / G	Pehuajó	19	Laboral
2	7.000	A / G	Junín	12	Laboral
1	11.000	A / g	Junín	29	Laboral
34	11.000	A / g	Pehuajó	31	Laboral
35	15.000	A / g	Pehuajó	29	Laboral

* Referencias: A: 50% o más de agricultura; a: menos de 50% de agricultura; ac: Ceden a otras empresas agrícolas; G: 50% o más de ganadería; g: menos de 50% de ganadería; T: 50% o más de tambo; t: menos de 50% de tambo.

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra.

Las relaciones son personales y en muchos casos conocen a los trabajadores desde hace varias décadas, incluso a algunos desde varias generaciones (ya que sus padres trabajaron en las explotaciones) mientras que en otros casos el conocimiento es de la

primera generación pero de varios años⁵⁴: “los tres trabajadores tienen entre 10 y 15 años en la empresa, son caras conocidas hace muchos años” (L.O empresario 52 años, EAP 7).

Nos conocemos desde hace cuatro generaciones. Tenemos una relación familiar, no es como un empleado de una fábrica, eventualmente puede haber alguno que no conozcas que sean recién llegados pero los que somos familias de campo nos conocemos todos (M.B empresario 54 años, EAP 6).

Si bien se comparten tiempo juntos, conocen algunas cuestiones personales y tienen cierta confianza en las capacidades de los trabajadores, ejercen una supervisión cotidiana del trabajo. Esto no implica que sigan todos los procesos pero si dan indicaciones sobre qué hacer, cómo hacerlo, casi todos los días concurren a la explotación. Es decir que el hecho de tener un conocimiento sobre la persona, a diferencia de los primeros productores analizados, no implica que puedan delegar completamente las tareas. Como señalan los entrevistados: “no dejo en manos de ellos”; “hay que seguirlos de cerca siempre”.

En general la relación de la patronal en el sector agropecuario es mucho más cercana que en otros sectores, no es una relación así como el de un dueño de una industria y sus empleados, es más familiar digamos, estás con ellos, comés con ellos, hablas... ah no, no, sí no dejo en manos de ellos tengo un seguimiento de todo, voy todos los días al campo a ver cómo está (S.T empresario 49 años, EAP 5)

Los aspectos personales cuentan como credenciales de los trabajadores, para asegurar cierta confianza que reduce la incertidumbre que plantea lo desconocido. Sin embargo, el conocimiento de mucho tiempo no les genera un compromiso particular con la persona.

Lo que tengo en cuenta principalmente es la bonhomía de la gente, y a partir de ahí la mayor capacitación posible (L.O empresario 52 años, EAP 7)

Nació en el campo [se refiere a uno de los trabajadores], es de acá de toda la vida, es el que tiene puesta la camiseta de la empresa (A.Y empresario 50 años, EAP 3);

Un elemento que modifica la forma de confianza en lo personal puede ser el hecho de que los empresarios los perciben distancia en términos de las posiciones de clase social, traducidas en el trato cotidiano.

Cuando los contrato les digo yo voy a tratar de ser el mejor patrón que pueda, y parte de su trabajo es recordármelo cuando no lo sea, pero yo no voy a ser ni su amigo ni su confesor porque viste que cuando sos amigo no le podés decir que algo no se hizo ó no está bien, sí

⁵⁴En cuanto al perfil de los trabajadores, son de diferentes edades y en la mayoría de los casos con vínculo familiar dentro del sector. Viven en la cabecera del partido o en pueblos cercanos, y solo en un reducido grupo viven en los campos.

Dentro del grupo, existe un conjunto de unidades (las de mayor cantidad de hectáreas del grupo) que presentan algunos aspectos propios: mayor cantidad de trabajadores, de varias generaciones y con una estructura jerárquica y basada en la tradición de la organización del trabajo (aunque el tipo de actividad productiva cambió y las formas en que se resuelve el trabajo conservan cierta estructura bien jerárquica compuesta de puestos con títulos específicos). En estas, el peso de la tradición, en el sentido que plantea Giddens (1995), en cuanto el anclaje en el modo en que se hacían las cosas, resulta central en la estructura laboral. Existe un escalafón jerárquico de puestos, los cuales tienen tareas definidas y controles precisos hacia los que se encuentran “por debajo”. Por ejemplo, algunos cuentan con una estructura de mando basada por arriba en gerentes, administradores y encargados en cada campo; seguido de encargados de cada área (según la empresa, ganadería y agricultura por ejemplo), luego los siguen los asistentes de cada uno de estos, un capataz y los trabajadores especializados (maquinistas, mecánicos, ganaderos, etc.), los trabajadores que asisten a estos y luego los temporales. El trato más frecuente es con el mando inmediatamente superior, mientras que a los otros los “ven” en la explotación pero no tienen un trato permanente.

buen relación, si hay alguna cosa social se va, si hay que ser padrino de algún chiquito lo soy (D.R empresario 55 años, EAP 8)

Tengo un relación personal pero no de amistad, somos todo lo humanamente posible, si hay algún problema personal se los atiende, se les presta lo que necesiten, respetándolos y yo me doy cuenta que ellos se sienten cómodos... yo siempre digo que no son ni más, ni menos, nadie es ni más ni menos, somos diferentes (L.O empresario 52 años, EAP 7);

En los fragmentos de las entrevistas se puede observar cómo los empresarios se refieren a los trabajadores, por un lado, como personas conocidas, con las que mantienen una relación personal pero señalan con énfasis que no se trata de una relación de amistad, incluso siendo algo buscado ya que esto podría ser un aspecto que obstruya la dinámica laboral; por el otro, marcan (en su discurso) la distancia que existe entre ambos actores. En esta forma de establecer la relación, a diferencia de la primera, se evidencia, como plantea Balsa (2006), que los empresarios al transformar sus “modos de vida” y centrarse en las tareas gerenciales, reformularon (en términos generacionales) la relación con los trabajadores, convirtiéndola en un vínculo patrón-trabajador con una fuerte “distancia social” entre ambos.

Por otra parte, las relaciones personales son consideradas aquí como parte de una característica propia del agro y de los espacios locales. En este sentido, ya sea como “imaginario” sobre el sector o práctica efectiva, lo local y personal sigue siendo un anclaje para las relaciones, a la vez que implica un “deber ser” (ciertas obligaciones como el trato cordial, asistir a reuniones, eventos sociales y familiares).

Respecto a los intercambios, los mismos son de tipo mercantil. Estos empresarios pagan salarios que se pautan con referencia al mercado. No se dan arreglos personales en torno a lo monetario y/o posibilidades de emprendimientos de los trabajadores dentro de la explotación. Solo se dan “compensaciones” en forma de “plus” por distintas actividades que significan un reconocimiento de lo bajo que son los salarios en el agro y una forma de “atarlos” a la productividad concreta de la empresa (diferente del primer grupo).

Ganan todo en blanco con el recibo de sueldo que nos hace un estudio contable, después siempre hay un estímulo más. En este momento, estos que están, se les paga por hacer rollos, los grandes ya hacen, lo que tiene remuneración extra, pero bueno, ya se están por jubilar [...]en este momento todo tiene remuneración extra [risas], los rollos, atender la parición, por tener ternero vivo, es que también los sueldos son bajos (S.S encargado general familiar 36 años, EAP 4)

El recambio generacional de los trabajadores también es una preocupación entre estos empresarios. Por este hecho, en ocasiones recurren a las compensaciones que introducen “incentivos” monetarios para retener algunos de los trabajadores especializados, introduciendo además jerarquías.

La preocupación es relevante como lo expresan estos fragmentos de entrevistas:

El personal de recambio cuesta hoy, está disminuyendo drásticamente porque los hijos de los empleados rurales se van a estudiar, sobre todo ya en determinado nivel, o se van a trabajar a los pueblos... yo lo que veo que quedan chicos ahora que vienen, por ejemplo, de Corrientes que para ellos ya es bueno venir al pueblo acá, pero todavía están un escalón más abajo del nativo de la provincia de Buenos Aires, que ya su hijo está aspirando a la universidad (T.M empresario 51 años, EAP 39).

Pero si bien es una problemática extendida tampoco implica para algunos que consideren a los trabajadores actuales como centrales para la producción:

Yo aprendí a no depender de la gente, no tengo ese tabú de no conseguir gente y, si tengo que hacer algo yo porque no hay quien lo haga, lo hago” (D.R empresario 55 años, EAP 8);

Las personas que trabajan son más fáciles de reemplazar, lo que no es fácil es cuando la maquinaria agrícola ha evolucionado viste... y vos comprás una sembradora o una maquinaria más nueva, tenés que tener un tipo más despierto digamos, es casi como manejar una computadora que tal vez un tipo más grande no tiene (L.O empresario 52 años, EAP 7).

En cuanto a las formas de reclutamiento de la mano de obra se basan en el conocimiento obtenido por medio de las redes locales. Si bien en algunos casos son conocidos o familiares de otros trabajadores o contratistas de las explotaciones, fundamentalmente es por medio de “preguntar” a vecinos, a otros productores o referentes en la producción, sobre personas que pueden trabajar en sus explotaciones. En algunas ocasiones también por medio de estas redes los mismos trabajadores se han ido a ofrecer para emplearse en la explotación.

Uno es de la zona, vivía acá cerca y trabaja hace 20 años; el otro fue por un conocido en Corrientes y uno nos dijo me parece que acá hay alguien que les puede servir, así que me fui para allá yo para verlo en su lugar, verlo en su casa para ver cómo vivía, y me gustó. Así que él enseguida se quería venir, porque allá las condiciones laborales eran realmente terribles y se vino con la familia a vivir acá (D.R empresario 55 años, EAP 8);

La búsqueda es en el pueblo, vas y preguntas. Fui a preguntarle a otro tipo que conozco y él me recomendó a un sobrino que tiene. Una vez pusimos una publicación en el diario y nos fue mal (risas) (D.C empresario 62 años, EAP 4);

La contratación se maneja mucho con la familia, el que trabaja con vos trae a su tío, a su hermano, a su primo, acá se maneja más por familias. Es que hay familias enteras que se dedican a esto pero que viven en el pueblo, entonces cuando necesitas a alguien vas a la casa de los Pérez, vas a la casa de los Palacio, y siempre alguno va a estar disponible. Los que somos familias de campo nos conocemos todos (M.B empresario 54 años, EAP 6);

En general es por redes de contacto, pero no tengo mucho recambio porque cuando entra alguien se queda mucho tiempo...pero acá, en general, se sabe quién es quién, así que con eso uno sabe a quién buscar (L.O empresario 52 años, EAP 7).

Si bien algunas empresas cuentan con una administración de personal⁵⁵, en general, la contratación se basa en las redes al interior de las empresas (la mayoría son hijos o familiares de otros trabajadores) así como en los espacios locales circundantes a las estancias, principalmente los pueblos más cercanos del partido: “La gente es de ahí, que viven en el campo, son los hijos que siguen” (S.T empresario 49 años, EAP 5)

Al vivir en el campo o en el pueblo, los que contratamos nuevos son los hijos o familiares o del mismo pueblo, avisamos cuando necesitamos y ahí tenemos ya los familiares o vecinos que quieren incorporarse (E.E encargado general, 43 años, EAP 34)

Los empresarios recurren a los contactos que desarrollan en los espacios porque tienen la “palabra autorizada” para recomendar a otros. Esta forma de reclutar se basa en el conocimiento acumulado a través de las generaciones, donde “se sabe” quién es quién, cuáles son los referentes en el trabajo agropecuario, etc. También estas redes operan en un sentido de control social que les resulta útil para tener información sobre a quiénes contratar y a quiénes no (beneficio que el conocimiento experto no les aporta).

Observando la cuestión de la mano de obra dentro de las empresas a lo largo de las últimas décadas, en general se presentan dos cambios fundamentales: la reestructuración en términos de la relación y las formas de remuneración y control del trabajo; y la reducción de la cantidad de trabajadores que se contratan.

⁵⁵ Se trata de las explotaciones de 1, 2, 33, 34 y 35.

En la mayoría de las empresas se redujo la cantidad de personal contratado de forma estable, producto de los cambios tanto tecnológicos como organizativos (una mayor tendencia a la tercerización), alterando también el grado de especialización que deben tener los trabajadores (una tendencia hacia la polifuncionalidad que señalan autores como Neiman y Quaranta, 2005).

Tenía muchos más trabajadores, llegué a tener 18 empleados cuando hubo crecimiento, hoy tengo tres. Actualmente están en buena parte abocados a la tarea de reciclar el casco de la estancia, y otras tareas de mantenimiento en general (entrevistado 43)

La reducción en las últimas décadas de la cantidad y el cambio en el tipo de tarea es más acentuada en las grandes estancias del grupo, como relatan los entrevistados:

Antes había más de 100 personas trabajando. Ahora gran parte de los trabajos agrícolas (siembra-Cosecha) se realizan con contratistas rurales, por eso vive poca gente en el campo. Hoy viven en el campo nueve familias más los que van y vienen (P.C encargado general, 48 años);

Tradicionalmente la estancia tuvo muchos trabajadores, según el momento, más de 100 o 150 personas en los momentos de más trabajo, y muchos que vivían acá. Después se fueron readecuando los procesos de trabajo, que tienen menos cantidad de empleados. Cuando incorporamos los contratistas nos desprendimos de la maquinaria, y los trabajadores se fueron jubilando... y eso fue mas o menos a mediados de los 1990, un poco más adelante. (R.E encargado general, 54 años).

Otro punto de transformación son las formas de remuneración, Sobre todo cuando generaciones anteriores estaban a cargo de la explotación se daban otros tipos de acuerdos: salarios, pero también emprendimientos propios, como tener animales, una parte cultivada para ellos, carnear y realizar embutidos para la venta, huerta, etc.⁵⁶

En los años 1950 trabajaban 25 personas y sus familias, hoy trabajan 5 con la cocinera y casera, ellas si viven pero esto de la huerta, la carneada anual en el campo lo dejaron de hacer, se compran todo en el pueblo (N.E empresario 47 años, EAP 9);

Antes cuando tenían ovejas trabajaban 25 personas que la mayoría vivían en el campo. Hacían huerta y tenían sus animales, eso se les dejaba porque era parte de su vida cotidiana. Actualmente trabajan y viven en el campo dos personas, contrato a veces temporales una persona o sino ayudan los vecinos. Ahora hay más o menos un hombre cada 700 ha y antes era una cada 150 ha (M.B empresario 54 años, EAP 6).

La eliminación de estas “compensaciones” por parte de los empresarios de este tipo marcan no solo un cambio en ciertas prácticas vinculadas a la vida rural (“Hacían huerta y tenían sus animales, eso se les dejaba porque era parte de su vida cotidiana” “lo dejaron de hacer, se compra todo en el pueblo”) sino también (por eliminación) una nueva forma de valorar el trabajo y a los trabajadores, en el sentido que venimos señalando anteriormente (conocimiento personal de décadas pero mayor distancia, no considerarlos “imprescindibles”, etc.) sobre todo frente a las transformaciones tecnológicas y de organización del trabajo (el “encantamiento” con el avance tecnológico, las posibilidades de tercerizar más tareas, etc.). En este punto, el cambio en las formas de remuneración los aleja de las prácticas del primer grupo de empresarios y los acerca al segundo.

Otro aspecto de transformación son las formas de control⁵⁷: se desconfía de la lógica del “dejar hacer”, y el descansar en el saber del otro (propio de una confianza en las

⁵⁶ Este aspecto de transformación en las formas de remuneración se presenta en todas las explotaciones en todas con excepción de las unidades 12, 31 y 45 que mantienen formas similares (salario y en ocasiones “plus”) cambiando solo los aspectos de registro de la mano de obra y adecuación al salario del sector.

⁵⁷ Mientras que un grupo mantiene de un modo estable las formas de control (30, 36 y 41), en la mayoría se presenta este cambio (explotaciones 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 38, 39 y 43).

personas concretas) requiriendo mayor inversión de tiempo para ejercer la supervisión por parte de los empresarios (en algunos representó un mayor tiempo y en otros un cambio, en relación a las generaciones anteriores sobre este aspecto)

Lo que desapareció conmigo fue la figura del capataz, que nos dimos cuenta que no servía para nada. El capataz manejaba todo y era el que sabía, pero nosotros estábamos un poco de espectadores y nos daban algo si sobraba. Cuando me hice cargo fue más que nada ser dueños nosotros, había que organizar mejor la cosa. El administrador, los empleados, todos manejaban el campo sin control (N.E empresario 47 años, EAP 9).

En otras explotaciones del grupo, la incorporación de profesionales en la dirección de algunas de estas empresas⁵⁸ ha redefinido sustancialmente las formas de supervisión (incrementándose), como los requerimientos para la realización de los trabajos. Esto se debe principalmente a la introducción de una dirección científica del trabajo así como a la incorporación de otras tareas o modificación de las tradicionales debido a los nuevos cultivos, maquinarias y procesos de trabajo, así como de otros actores (como los contratistas).

Ingenieros siempre hubo en la empresa, asesorando, pero bueno, después se fueron incorporando también a la parte de encargados de producción, asistentes... si más que cambio lo que se fue es sumando, digo, lo que ellos suman de conocimiento innovador, la tecnología más novedosa, cuestiones de semillas y demás (M.V mayordomo, 59 años EAP 33);

Sí el trato con los que mandan [se refiere a los ingenieros agrónomos que dirigen la explotación] es otro porque es más profesional y no se conocen tanto, quiero decir los trabajadores no los conocen tanto porque no viven allí todo el tiempo, van y vienen, son más jóvenes... (B.C empresario 52 años, EAP 38).

En este punto incorporaremos algunas visiones de los trabajadores⁵⁹. En los siguientes fragmentos de entrevista el trabajador da cuenta de cómo el manejo de las unidades con profesionales y la redefinición de los procesos de trabajo tuvo cierto impacto, entre otras cuestiones, a nivel de las relaciones cotidianas. En algún sentido, además del saber profesional también el hecho de ser jóvenes implicó un cambio para ellos.

Antes no había ingeniero, pero bueno ahora hay más cosas. El que estaba antes era el mayordomo: era un hombre con una personalidad muy especial, era bien jefe. Si lo respetabas no tenía problema, te dejaba hacer. Sabía mucho porque había trabajado siempre en el campo y leía mucho. El tipo sí te tenía confianza, te decía y no iba a controlarte. Te dejaba que hagas. Después vinieron los hijos que estudiaron, uno es ingeniero y el otro veterinario. Ellos estuvieron un tiempo reorganizando todas las nuevas tecnologías y se hicieron cargo de todo (P.A trabajador 57 años, EAP 1);

Si cambió mucho cuando empezó el ingeniero, bah, siempre había pero dando vueltas por acá, pero después lo pusieron arriba y bueno... así son, jovencitos y mandan mucho, con ideas un poco... no sé... está bien que las cosas cambian, cambiaron mucho (A.R trabajador 55 años EAP 35).

La introducción o el cambio en la dirección con profesionales tuvo un impacto en la relación con los trabajadores, en cuanto a las formas en que realizaban sus trabajos pero también en el lugar que tenía su propio saber en el hacer cotidiano. Si bien la percepción de que las cosas cambiaron (a nivel productivo) lleva a aceptar a estos nuevos actores, también existen tensiones y conflictos, más o menos explícitos, sobre las formas en que

⁵⁸ Se trata de las explotaciones 1, 2, 33, 34 y 35.

⁵⁹ Como ya aclaramos al inicio de la tesis, si bien el eje de análisis está puesto en los empresarios agropecuarios, durante el trabajo de campo hemos entrevistado a otros actores involucrados en las relaciones, ya que nos resultaba de interés tener una visión desde el "otro" lado de aquellos que participan en ellas. Por este motivo entrevistamos a algunos de los trabajadores de las explotaciones relevadas y nos resulta pertinente incorporar algunas de sus percepciones.

“se deben hacer las cosas” y sobre el saber en relación a las edades y las experiencias. En estos casos, al basarse en “sistemas expertos” el que dirige requiere de menos conocimientos para realizarlo, menos preparativos pero necesita de una buena cantidad de “conocimientos adyacentes” y este conocimiento es filtrado por los “sistemas expertos” (Giddens, 1995), por esto también se requiere de una redefinición de las relaciones sociales respecto al pasado.

Las relaciones sociales para resolver el trabajo manual adquieren en las distintas explotaciones características diferentes que van desde las formas típicamente asalariadas de relación empleado-empendedor (en cuanto a las formas de trato, la distancia entre las personas, las modalidades de contratación, y las formas de remuneración) a relaciones de tipo familiares, personales e incluso paternalistas que incluyen otro trato y formas de pago, pero también exigen otros compromisos respecto al trabajo y con el espacio laboral).

A quienes desarrollan la producción bajo relaciones “personales” con los trabajadores manuales, lo que lo que los identifica es que se basan en una confianza construida a partir del conocimiento personal, cara a cara, de largo plazo (“compromisos de presencia”). Mantienen como anclaje de las relaciones la tradición (“como se hacían” las cosas), el sistema de parentesco y los espacios locales (se basan en la red de conocidos locales para reclutar personal por ejemplo). Esta confianza les permite reducir la complejidad frente a los cambios acelerados (en los conocimientos necesarios, en las formas de producción, en las formas de control, en los actores sociales) y constituye una forma específica para el manejo de los trabajos manuales de la explotación en términos de delegar, incorporar el conocimiento de los trabajadores y la tranquilidad de trabajar con gente conocida. Si bien existen algunos aspectos en las relaciones que se han ido modificando a lo largo de las últimas cuatro décadas, la forma de reclutamiento y la dinámica de la relación (basada en la confianza, el conocimiento personal y la proximidad con los trabajadores) se mantienen como algo central para estos productores o empresarios. Tienden a conservar el vínculo, mantener a la misma persona en el puesto de trabajo (o de algún familiar que lo suceda), sostener un lazo de proximidad, valorar el saber que estos aportan y remunerar por todas estas cuestiones de otro modo. En términos del manejo concreto de las explotaciones implica que puedan delegar el trabajo manual sin control permanente, lo cual es altamente valorado por parte de los productores o empresarios que pueden dedicarse con mayor centralidad a los aspectos de dirección y administración o a otras actividades (laborales y/ o de esparcimiento).

En el caso de los que desarrollan la producción con relaciones “mercantiles”, la permanencia en la empresa, las cualidades personales y la confianza no resultan centrales para este tipo de empresarios. Estas cuestiones quedan aun más en evidencia por el hecho de que no ocupan, según la percepción quien conduce la empresa, un lugar destacado o difícil de reemplazar. La confianza para desarrollar las relaciones se basa, entonces, en los “sistemas expertos”, sin embargo en la forma de reclutamiento de la mano de obra manual se combina con el conocimiento anclado en lo local.

Finalmente en las formas intermedias, los empresarios mantienen una estructura donde priman relaciones sociales personales pero mercantilizadas, con cierta distancia entre los actores y con formas de supervisión en el trabajo. La cuestión personal tiene otra significación que en los primeros empresarios analizados. Como señala Giddens, en las relaciones de intimidad o personales (en contextos de modernidad), la confianza es siempre ambivalente y la posibilidad de separación está siempre presente. Las

relaciones personales pueden romperse y las relaciones de intimidad pueden ser devueltas a la esfera de contactos impersonales. En este sentido, la confianza es algo que está en construcción permanente más allá del tiempo compartido entre las personas.

Un aspecto interesante es que en este grupo es donde se han operado las mayores transformaciones en relación a los trabajadores, tanto en lo que respecta a la reducción, como a la forma en que se estructura la relación, fundamentalmente en el ejercicio de más supervisión sobre el trabajo cotidiano de los trabajadores y en las formas de remuneración (dejando de utilizarse formas de remuneración que no sean las salariales). Sin embargo, el conocimiento personal, y que los trabajadores pertenezcan a los espacios locales, es un aspecto que resulta central para contratar y estructurar las relaciones con estos actores.

CAPÍTULO V

LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES DE DIRECCIÓN

La dirección asalariada de las explotaciones agropecuarias es uno de los componentes que diferencia el tipo de organización del trabajo. El hecho de que exista una separación entre el trabajo de dirección del resto de las actividades y que sea ejercido por un personal especializado redefine las relaciones al interior de las unidades: introduce nuevas relaciones (entre propietarios y trabajadores de dirección), media el vínculo entre los otros trabajadores y con el dueño, establece jerarquías entre tipos de trabajadores y sus relaciones, entre otros.

Autores clásicos han destacado la importancia de esta diferenciación entre tareas manuales y directivas. Según Weber (Weber, 2012[1922]) la existencia de una dirección en manos de un cuadro administrativo (con representantes o ejercida por los propietarios) es una de las características típicas de la empresa capitalista. Kautsky (2002 [1899]) también indica que la división entre trabajo manual y material, y la dirección científica de la producción es uno de los componentes que distingue a las explotaciones grandes y pequeñas.

Pero la ventaja más importante que obtiene la gran empresa en base al mayor número de trabajadores empleados, consiste en la división del trabajo entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. Hemos visto cuán importante ha sido para la empresa agraria una gestión planificada que permite evitar cualquier despilfarro, o cualquier disminución de la riqueza de la tierra [...] (Kautsky (2002 [1899]:114).

En el caso de los estudios agrarios pampeanos si bien existe una multiplicidad de análisis sobre los actores sociales, pocos refieren a los trabajadores en general, menos aún los de dirección.

Los cambios recientes en las formas de producción y el trabajo agropecuario resultan un marco para problematizar la cuestión de la dirección de las unidades. Los análisis en clave a la organización en “red” señalan cómo este modelo implica una separación entre quiénes toman la decisión de producir (a cargo de las empresas que invierten y asumen los riesgos) y los dueños de la tierra, quiénes toman las decisiones y coordinan la producción y quienes desarrollan la producción concreta (contratistas de labores). Este modelo pone en crisis las formas históricas de producción en las cuales el productor (y dueño de la tierra) es quien decidía qué, cómo y cuánto producir, dirigía la producción, la desarrollaba y asumía los riesgos (Bisang, Anlló y Campi, 2008).

Sobre los cambios en las formas históricas de organizar el trabajo, se ha señalado cómo las transformaciones en el sector fueron desvinculando al productor y su familia de las tareas concretas de la unidad, tanto por la incorporación de asalariados y la tercerización de servicios, como por el cambio en el patrón de residencia (migración a las ciudades) y consolidaron un rol más gerencial de los productores (Balsa 2006).

En esta línea, una problemática relacionada es la cuestión de quiénes dirigen la explotación, si son familiares (directos o no) del propietario. Sobre este punto, diversos estudios señalaron la creciente incorporación de los hijos en la dirección de las unidades, incluso a edades más tempranas, tanto como forma de resolver el traspaso más prontamente como porque las nuevas generaciones son portadores de otros saberes necesarios para la producción. Estudios sobre el tema detectaron que, 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 (Neiman, 2008). Las formas de incorporación y la forma de la remuneración se da por medio de diversos arreglos y modos r estrechamente asociados al ciclo familiar (Bardomás, 2000; Neiman, 2008). En esta misma línea, las investigaciones sobre las relaciones familiares en la producción, detectan como trabajar con familia (en especial los hijos) es un “deseo” de los padres (Neiman, 2008; Muzlera, 2008; Manildo, 2009) y una preferencia antes que la relación con un asalariado.

En relación a la incorporación de familiares al trabajo, un punto a considerar es la inserción y el tipo de tareas que realizan los hijos, asociadas a las edades y las jerarquías de trabajo en el agro (Bardomás, 2000; Neiman, 2008), en las cuales la diferenciación entre tareas manuales y de dirección es central. En nuestro trabajo hemos reconstruido, a partir del relato de los entrevistados de más de 50 años, el modo en que se daban las etapas o peldaños por los cuales ascendían hasta llegar a dirigir la empresa: el comienzo se vincula a “colaborar” en las tareas manuales del campo de los padres, desde pequeños o adolescentes, en general sin recibir remuneración, ya que la colaboración se asocia a que la familia conforma un equipo de trabajo en la cual todos participan, de diversos modos, en la explotación que “es de la familia”. En un segundo momento, comienzan a remunerarse las tareas manuales o la recepción de una parte de las ganancias, ya que coincide con el momento en que los hijos comienzan a formar sus propias familias o intentan independizarse del núcleo familiar. Al seguir vinculados a la producción familiar, en un tercer momento comienzan a dejar de realizar exclusivamente tareas manuales para hacerse cargo de los “papeles”. Esto implican un cambio de status, ya que el trabajo manual siempre tiene un sentido más bajo en la escala jerárquica respecto a la dirección y gestión de la explotación. El hecho de realizar un trabajo de oficina y el acceso a los “números” y los datos de la unidad productiva implica un paso más en esta escalera. En un primer momento es también compartido con los padres, pero el último peldaño es hacerse cargo finalmente de la explotación, quedando los padres en un segundo plano o abandonando definitivamente la conducción (ya sea por retiro o por fallecimiento).

En la actualidad, estas formas históricas se han complejizado producto de la incorporación de los saberes que solo poseen las nuevas generaciones, las oportunidades de trabajo en el ámbito urbano o rural por fuera de las que puede ofrecer la producción de la familia, los cambios en los modos de vida (las aspiraciones de vida urbana y de clase media que tensionan la vida rural) (Balsa, 2006; Neiman, 2008; Neiman y Bober, 2013), que conllevan el desarrollo de otras estrategias como la asalarización y la incorporación de los hijos como socios (Stolen, 2004; Neiman, 2010; Moreno, 2011).

Por otra parte, sobre quiénes conducen las unidades, se ha señalado que, frente a los cambios en el agro, se ha incrementado el rol de los profesionales no solo en áreas de asesoramiento sino especialmente de dirección de empresas. El rol de los profesionales en el sector ha sido considerado por diversos estudios referidos al nuevo modelo agropecuario (Hernández, 2009; Grosso y Albadalejo, 2009), señalando la existencia de una tendencia hacia la profesionalización de la actividad e incorporación de elementos de “managerización” en la gestión de las empresas (Gras y Hernandez, 2009). El hecho de que las empresas estén dirigidas por profesionales se presenta como una variable significativa para las formas de la producción (opción por la tercerización de labores, usos tecnológicos, tipos de labores culturales) (ENPA, 2012; Lódola y Brigo, 2013). En nuestro caso hemos detectado algunas diferencias entre el ejercicio de la supervisión

sobre los trabajadores manuales por parte de profesionales. Hasta qué punto este perfil se vincula con las lógicas de relaciones sociales es un punto a considerar.

Sin embargo existe menor problematización en cuanto a si las distintas actividades que involucra la dirección están en las mismas manos o no. Dentro de la esfera de la dirección de una explotación agropecuaria existen distintos roles y funciones. Siguiendo a Madden (1967) podemos diferenciar entre tres funciones: supervisión (de actividades diarias, garantizando su correcto desarrollo); coordinación (que implica definir los tipos de contratos o arreglos que se llevarán adelante, asegurar que existan recursos suficientes para realizar las tareas en tiempo y forma y realizar cambios y ajustes frente a situaciones de incertidumbre o cambio de las condiciones en que se desarrolla la actividad); “emprededorismo” -*entrepreneurship*- (manejo de la incertidumbre y toma de riesgo), el cual generalmente es considerado como un componente diferente al manejo, porque representa la función propia del empresario. Esta última función implica tomar decisiones de gran importancia como contratar supervisores, y configurar la estrategia de la firma teniendo en cuenta la dotación total de recursos, elegir qué tipo de actividades se desarrollarán, el tipo de tecnología que se adoptará y el destino de la producción. Además, implica lidiar con la responsabilidad de los resultados de estas decisiones, en términos del éxito o fracaso de la unidad productiva.

El productor agropecuario cumple, en general, las tres funciones: trabajo manual, supervisión y coordinación, y “emprededorismo”. Mientras que las tareas de coordinación y supervisión pueden ser delegadas a personal contratado a tal efecto, la cualidad/función “emprededorismo” sólo es propia y puede ser desarrollada por el agente a cargo de la explotación (Madden, 1967).

Teniendo en cuenta esta diferenciación analizaremos quiénes y de qué modo se resuelven las distintas funciones de dirección (tareas de coordinación y supervisión), si las mismas son realizadas por la misma persona o más de una, distinguiendo las de “emprededorismo” (que no serán analizadas en este contexto)⁶⁰; indagaremos cómo, en el marco del ejercicio de la dirección, se dan las relaciones sociales entre propietarios y trabajadores; si el hecho de desempeñar tareas de coordinación y supervisión imprime cierta estructuración a las relaciones (diferente de las otras que analizamos) o si existen distintos modos; cómo se dan las cuestiones del origen y la temporalidad (si quienes dirigen son familiares o no, se trata de trabajadores de largo plazo o van rotando en el puesto); cómo se presenta la cuestión de la confianza (aspecto central para la delegación de las funciones de supervisión y coordinación); y si se presentan otras formas de intercambio con los trabajadores de dirección.

⁶⁰ En este capítulo, como en los anteriores, se considerarán las relaciones sociales desde el punto de vista de los empresarios. Sin embargo, al tratarse de trabajo de dirección incorporaremos, la perspectiva de los trabajadores asalariados ya que, al estar a cargo de la producción, fueron entrevistados en todos los casos (incluso en algunas empresas fueron los únicos con los que pudimos dialogar porque los propietarios no residen en el partido y no los pudimos contactar o son grupos de accionistas). En este último caso entrevistamos a los encargados de producción y a aquellos encargados generales o gerentes que están por encima en la jerarquía laboral.

1. Las relaciones entre empresarios y trabajadores de dirección en la muestra de los tres partidos de la provincia

Dentro de la muestra de los tres partidos en trece casos los empresarios delegan la dirección (o parte de ella) en otras personas. Estos casos presentan diferencias respecto a la forma en que se dan las relaciones entre los actores que hemos reconstruido en tres formas: las relaciones “personales” las cuales se basan en la confianza en las personas concretas, un aspecto central para los propietarios ya que les permite delegar completamente las tareas de dirección sin supervisar permanentemente a los trabajadores, las formas de intercambio se rigen por otros parámetros, aproximándose, en diversos grados, a modos basados en la reciprocidad. En el otro extremo, reconstruimos las relaciones “mercantiles” las cuales se basan en la construcción según los parámetros de mercado, tanto en las formas de remuneración como en la asignación de los puestos laborales. Los mismos se estructuran a partir del conocimiento experto y la organización científica del trabajo. Entre ambos extremos se encuentran las formas intermedias. Estas combinan la relevancia de lo personal para contratar o incorporar familiares a la dirección y la confianza que les permite delegar el trabajo sin control permanente, con intercambios estrictamente mercantiles.

Cuadro 17 Distribución de los casos de la muestra según las forma de las relaciones sociales entre trabajadores de dirección y empresarios en los tres partidos analizados

	Relaciones personales	Relaciones mercantiles	Formas intermedias
Cantidad de casos	4	4	5

1.1 Relaciones sociales “personales” entre empresarios y trabajadores de dirección

Este primer tipo de relación es aquel en que se privilegia el vínculo de largo plazo y de confianza entre las personas, construida a partir del conocimiento personal mutuo e interacciones duraderas. Esta forma de estructurar la relación permite que se puedan delegar las tareas de dirección sin supervisión estricta. Las transacciones adquieren diferentes formas (que van desde las recíprocas a las mercantiles) pero con algunas particularidades que construyen tipos de interacciones diferentes a las estrictamente mercantiles.

Cuadro 18 Empresas con relaciones con los trabajadores de dirección de tipo “personal”

Explotación	Tamaño en ha	Trabajadores de dirección	Perfil	Origen de la relación
21	230	1	No profesional	Familiar
30	370	1	No profesional	Laboral
33	5.900	1	No profesional	Laboral
5	1.500	1	No profesional	Laboral

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra

Como se puede observar en el cuadro N° 18 se trata de explotaciones con diverso tamaño y donde el origen de relación es tanto laboral de largo plazo como familiar. Haremos una diferenciación en este punto.

Trabajador familiar

En el caso en el que el trabajador es familiar (EAP 21), por esta condición tiene la posibilidad de suceder al propietario (poniéndolo en una situación particular frente a otros empleados), aunque la relación presenta, hoy, algunas características similares a los otros trabajadores de este grupo.

La incorporación de un familiar a la dirección, en este caso, no es solo por una cuestión de confianza, sino que también se trata de que el hijo se vaya “formando” para suceder al padre en la empresa. Si bien podrían haberlo incorporado como socio (como sucede en muchas de las explotaciones que relevamos) el productor optó por sumarlo como trabajador para que vayan aprendiendo paulatinamente el manejo. Sin embargo, también el incorporarlo como trabajador de dirección representa un ascenso más temprano que la forma típica de incorporación en el sector, que señalan los estudios como el de Bardomás (2000), ya que el hijo no solo es muy joven (tiene 22 años) sino que, además, no se desempeñó en tareas manuales previamente.

El hecho de que la explotación esté dirigida cotidianamente por su familiar tiene importancia, según el productor, para el manejo de la empresa en su ausencia: puede delegar el mando y que las cosas funcionen “como si lo hiciera yo mismo” (S.C empresario propietario 48 años, EAP 21); resulta una ventaja en el manejo de otras relaciones laborales: “él me quiere ver a mí [se refiere al ingeniero de la empresa para la que trabaja como contratista] pero bueno si esta mi hijo, no es lo mismo, pero es parecido” (S.C empresario propietario 48 años, EAP 21)⁶¹.

Pero también la dirección a cargo de familiares genera ciertas tensiones con los trabajadores manuales de la empresa. El doble rol de trabajador e “hijo del dueño”, sumando al hecho de ser joven, le complica el ejercicio del mando porque debe “dar órdenes” a personas que lo conocen de pequeño, que tienen un saber y “formas de hacer” construidas en su larga experiencia en la empresa:

Lo dejé solo, se tuvo que poner al frente del equipo. Esto le trajo algunos problemas porque es muy pichón y el hijo del dueño (S.C empresario propietario 48 años, EAP 21);

[...]y es complicado, vos fijate que ponele [nombra a tres trabajadores] me conocen desde que nací y cuando arranqué no me daban mucha bolilla. Más o menos ahora mejoró (R.C trabajador dirección familiar 22 años, EAP 21).

El trabajador familiar no recibe un salario fijo, los pagos se basan en la relación personal (padre –hijo) antes que en cualquier otro parámetro. Las formas de remuneración (pago de los gastos del hijo, se lleva comida de la casa, etc.) marcan también este tipo particular de la relación, ya que no solo dan cuenta de la intimidad entre las personas sino que también lo diferencian como “hijo del dueño” frente a otros trabajadores que cobran un salario. Además es una marca del anclaje en la “tradicción” en cuanto al manejo y la sucesión de la empresa.

⁶¹ Este caso se trata de un empresario y contratista (esta es su principal actividad) pero que actualmente está dedicado a la función pública, por lo cual dejó a su hijo a cargo de la dirección de la empresa prestadora y de la explotación.

“él [se refiere al hijo] va cobrando, le voy dando lo que necesita: el departamento porque ahora se fue a vivir solo, sus gastos semanales, la carne se la lleva de casa...”
“Nunca tuve sueldo, era el hijo del dueño. Me daban plata cuando lo necesitaba. Debería ser así. Yo hago lo mismo que hizo mi viejo conmigo, y mi mujer se enoja porque dice que debería ser que cada uno tenga su plata” (S.C empresario propietario 48 años, EAP 21).

Se trata de la única explotación en la que se mantiene una forma de arreglo (no salarial) que tiene una “tradicción” dentro del sector, la cual como señala Neiman (2008) ha perdido relevancia frente a la creciente remuneración de los familiares en trabajos tanto manuales como de dirección.

Trabajadores no familiares

Se trata de trabajadores que desempeñaron otras tareas de menor responsabilidad en la explotación y que, por el conocimiento que tienen de la producción y la confianza construida por el tiempo compartido, fueron designados como responsables de la dirección de la unidad productiva.

Terminé la primaria porque no daba para más, para seguir estudiando. Después hice un curso de inseminación artificial y después empecé a trabajar acá. Hice un poco de todo pero siempre acá en la estancia. Después mi padre se jubiló y con la confianza me nombran a mí como encargado del campo (M.V mayordomo, 59 años EAP 33)

El hecho de que trabajen hace tantos años para la empresa es un componente central para estos empresarios, fundamentalmente para “delegar” evitando supervisar periódicamente. Los trabajadores son considerados centrales para el desarrollo de la producción, y los propietarios manifiestan que no serían reemplazarlos por otros fácilmente.

y nooo [nombra al trabajador] es un tipazo, yo voy le digo algunas cosas pero el maneja todo, yo me puedo quedar tranquilo... sí, pienso que sería difícil de cambiar (R.B empresario 62 años, EAP 30);

Sí por supuesto que es difícil de reemplazar, porque hace mucho que está con nosotros. Le tenemos mucha confianza, pero bueno en el futuro veremos qué se hará cuando él no quiera seguir (S.T empresario 49 años, EAP 5).

El rol central que se les asigna dentro de la producción es también percibido de igual modo por los trabajadores en cuestión.

Cuando me toque la jubilación seguiré un tiempo más, seguro que me van a pedir por favor que me quede, por ahí me quedo trabajando igual en el lugar, yo pienso que me van a pedir por favor (M.V mayordomo, 59 años EAP 33);

De todas las personas que trabajan yo soy el que más responsabilidades tiene... acá son muchas horas de trabajo y el sueldo es bajo, pero lo mío es la excepción (S.Ñ Trabajador dirección 58 años, EAP 30).

Estas percepciones sobre que la persona concreta es “irreemplazable” y que los empresarios pueden delegar todo el manejo en ellos se apuntala con una identificación de los trabajadores con la empresa (además del tiempo que hace que trabajan en ella) y las formas de manejo “como si fuera propia”. Estas formas de identificación favorecen la delegación de la dirección, sin necesidad de ejercer una supervisión permanente sobre los trabajadores, permitiendo que los propietarios puedan ausentarse o dirigir “a distancia” la explotación. Se presentan aquí formas de control basadas en las relaciones personales y en el autodisciplinamiento.

Los trabajadores asumen como propios los instrumentos, el espacio de trabajo, las relaciones necesarias para la producción, como se puede observar en el siguiente fragmento de entrevista:

Mi padre y abuelo trabajaban como empleados en esta estancia, llevo tres generaciones en el mismo campo, no muchos pueden decir eso [...] *me* vienen a cosechar [...] *tengo* ingenieros, pero manejo todo yo [...] acá *tengo* maquinas pero *contrato* la cosecha a un tipo que lo conozco hace mucho, siempre el mismo (M.V mayordomo, 59 años EAP 33).

La identificación no se trata solo de la responsabilidad que implica el puesto (como ocurre con otros trabajadores que veremos a continuación), en este caso se basa en la pertenencia a la empresa, de la cual se sienten “parte”. Existe aquí lo que Max Weber denomina una “inclinación al trabajo de carácter racional con arreglo a valores” (Weber, 2012[1922]) basada en una valoración social muy elevada del trabajo o del servicio. El rendimiento del trabajador no está dado solo por la percepción del salario o el miedo al despido (propio de la economía capitalista) sino por otros elementos como el prestigio que otorga el rol que cumplen.

Respecto a las formas de las remuneraciones, en estas entran en juego las relaciones personales. Si bien las remuneraciones se basan en los parámetros de mercado, existen otras formas de pago que tienen en cuenta la trayectoria dentro de la empresa y la posibilidad de “desligarse” de la supervisión. Al igual que señalamos para cierto tipo de trabajadores manuales, en estos casos también tienen emprendimientos propios dentro de la explotación (ganado) y/o reciben un porcentaje por las actividades agrícolas. Entre estos, las otras formas de pago (además del salario) implican un reconocimiento no solo a la trayectoria dentro de la empresa sino también un lugar diferente respecto a los trabajadores manuales, a la par que refuerza la identificación con la empresa.

Yo recorro los campos, y hago la siembra, me ocupo de todo en el campo hace más de 15 años. Soy conocido de la familia, empecé a trabajar con éste dueño porque el dueño me conocía [...] Tengo un sueldo y porcentaje. Además tengo algunos animales míos que no me cobran nada por tenerlos, es una situación especial porque imagínate que ellos se van y se olvidan de todo (V.M trabajador dirección, 56 años EAP 5);

Por otra parte, los vínculos laborales personales, familiares y locales resultan la forma principal de reclutamiento de la mano de obra, es decir, que, a pesar de ser grandes o medianas empresas, se ocupan personalmente de contratar la mano de obra y consideran central el tener un conocimiento de la persona que ocupara el puesto de antemano (ya sea porque es trabajador o familiar de un trabajador. En estos casos no recurren a la búsqueda por medio de consultoras o empresas de empleo, avisos de búsqueda de empleos, etc. (como en el caso de otras empresas que veremos luego). Las características personales y el conocimiento de largo plazo o previo son elementos que tienen mayor centralidad que la formación profesional, la experiencia laboral previa, etc.

Con respecto a las relaciones a lo largo de las décadas, en algunos casos estos vínculos resultan una novedad ya que antes los propietarios de la explotación se hacían cargo y luego, con el cambio generacional, se contrató al personal de dirección⁶² o se incorporó al hijo sin que pasara por otras instancias. En los otros deviene en una relación estable basada en la “tradicción” de una misma dinámica y familias, ya que los trabajadores son hijos de quienes dirigían antes las explotaciones.

Finalmente sobre este tipo de relaciones cabe señalar que la confianza en las personas concretas genera una tensión respecto al futuro y a la posibilidad de reemplazo al momento de la jubilación de estas personas particulares. Frente a la jubilación de estos

⁶² Este es el caso de la explotación 30 en la cual el padre dirigía la unidad hasta que falleció. El hijo heredó una parte de la misma, pero como se dedica a otra profesión contrató a un capataz (que trabaja ahora con ellos) porque era conocido de la familia (lo cual fue central para contratarlo).

trabajadores no saben aún cómo lo resolverán en el futuro, si por medio de “promover” a otros dentro de la explotación, incorporar familiares o contratar a otras personas por fuera de la empresa o la familia. Incluso puede significar un punto de inflexión respecto a las lógicas en que se estructuran las relaciones. En este sentido, queda abierta la posibilidad de que se reestructuren bajo otras modalidades (como ha ocurrido en otras empresas) o que se mantengan a pesar del cambio en las personas concretas que están involucradas.

1.2 Relaciones sociales “mercantiles” entre empresarios y trabajadores de dirección

Las relaciones que se estructuran de este modo se dan entorno a empresas que presentan un tamaño importante y/o que se desarrollan también en otras instancias (como la venta de insumos y/o acopio).

Cuadro 19 Empresas con relaciones con los trabajadores de dirección de tipo “mercantil”

Explotación	Tamaño en ha	Trabajadores de dirección	Perfil	Origen de la relación
17	1.000	4	Profesional	Laboral
18	8.000	4	Profesional	Laboral
40	10.000	1	Profesional	Laboral
35	15.000	4	Profesional	Laboral

Fuente: elaboración propia en base a la muestra

Se trata de empresas que contratan trabajadores asalariados, profesionales, que accedieron al puesto por medio de una selección de personal de un departamento de recursos humanos (propio o externo, según la empresa). A diferencia del otro grupo, que ingresaron por un vínculo familiar o por su trayectoria dentro de las empresas, en estos casos se presentaron a una entrevista, o bien le ofrecieron el puesto porque daban con el perfil⁶³.

Estos trabajadores, en general, reportan a otra persona que se encarga de la administración general de la empresa (o zonal), pero el manejo de la producción y el personal está a cargo de estos trabajadores. Si bien existen promociones y la posibilidad de realizar una carrera, esta trayectoria en la empresa no es la condición central para acceder a los puestos de dirección en estas empresas.

El responsable de producción tiene 33 años, es el último que entró hace un año, entró para ese puesto. Se fue el que estaba en ese lugar y no dió para promocionar, que también te genera un conflicto porque están todos esperando que se haga un hueco pero bueno no dió... eran muy juniors (F.L encargado general, 42 años, EAP 18);

Es difícil encontrar profesionales en la zona. Si es para algún puesto importante, seguro que tenés que salirlo a robar. El puesto ya tiene una oferta económica porque tampoco salís a descalabrar la empresa, esas cosas se manejan más en términos de premios y compensaciones (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17);

⁶³ Las excepciones son las empresas 17 y 40 en las cuales los trabajadores cambiaron de área (de la comercial o de acopio a la productiva) implicando un ascenso.

Entré como si fuera un pasante pero no en el marco de una pasantía. Arranqué en la balanza, pagando derecho de piso. Después me recibí y al tiempo arranqué en la producción, así fue (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40).

En estos fragmentos de entrevistas se evidencia, por un lado, que se trata de personas que son jóvenes y profesionales (condición para el ingreso a las empresas); por el otro, que las formas de acceso tienen que ver con estas “credenciales” (etarias y de formación profesional) y no necesariamente con la trayectoria dentro de la empresa. Como señala uno de los entrevistados, en la empresa “no dio para promocionar” y se contrató a alguien externo a la misma. Este contrato externo, si bien genera tensiones y conflictos con el resto de los que “están esperando” ascender, parece aceptarse como parte de las dinámicas laborales. En este sentido, la promesa de la carrera dentro de la empresa es algo que señalaron algunos de los entrevistados pero que no siempre se cumple, siendo una situación aceptada por los trabajadores.

Los profesionales tienen menos de 45 años, y trabajaron por primera vez, desde que egresaron, en esta empresa (o solo en otra). El inicio estuvo relacionado con el puesto de dirección (aunque en algún caso comenzaron como asistentes del personal de dirección o *juniors*). Es decir que no desempeñaron actividades manuales o de gestión con menor responsabilidad sino que ingresaron para el desempeño de las tareas de dirección.

La búsqueda de este tipo de trabajadores marca una característica particular de las empresas y de la forma en que organizan el trabajo, basándose en una más de tipo profesional o “científica” antes que en las trayectorias y el saber “hacer” de los trabajadores. También el hecho de que sean jóvenes es un dato relevante porque, les permite también no tener experiencia previa, y de este modo formarse según la lógica de la empresa (tanto en la práctica como en las capacitaciones que brinda). Además de ser jóvenes y con escasa formación en los espacios laborales, también son personas externas a la explotación, “sin historia”, ni lazos personales con otros trabajadores (no existen “arreglos”, favores, “deudas”, etc.).

Respecto a la temporalidad también presentan diferencias respecto a las anteriores empresas analizadas. En este grupo el recambio es bastante alto, ya sea porque renuncian (para cambiar de empresa), o los despiden, o bien porque pasan a otras áreas de trabajo (como la comercialización). La antigüedad en el puesto no supera los diez años, encontrándose entre tres y cinco años en la mayoría de los casos.

Los mecanismos de búsqueda laboral son por medio de consultoras o avisos, lo que marca una forma diferencial en que organizan las relaciones sociales en el trabajo de dirección. A diferencia de lo que vimos de los trabajadores manuales esta es la principal forma de acceso del personal de dirección. En cuanto a las formas de reclutamiento, se realizan por medio de una área (propia o externa) especializada en el manejo y administración del personal, recurriendo a búsquedas propias o por medio de consultoras, las cuales utilizan avisos con los requerimientos específicos sobre edad, formación y competencias para el puesto (profesionales y personales).

Las recomendaciones llegan, pero lo mejor que pueden hacer con un amigo es no recomendarlo. Mirá si llega algún curriculum acá inmediatamente se lo trasladamos a la consultora (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17);

Yo, los mecanismos de recomendación interna trato de que no, porque para eso otro se gana el sueldo, que además está capacitado, entrenado para ver algo que uno que está en otra cosa no. Esa es la idea de contratar un proceso de selección afuera (F.L encargado general, 42 años, EAP 18).

Si bien muchas de las empresas de la muestra están dirigidas por profesionales, solo en este tipo de empresas resultan ser un requisito para la dirección, no considerando otros aspectos que no sean la formación profesional (además de lo que denominan “habilidades personales” medidas por las consultoras que contratan). Es decir que marca una confianza en los “sistemas expertos” como estructurador de las relaciones al interior de las explotaciones.

Sin embargo, también se recurre a otras prácticas basadas en el conocimiento sobre la zona en la que trabajan “si es para algún puesto importante seguro que tenés que salirlo a robar” (F.L encargado general, 42 años, EAP 18); algunos empleados se enteraron de la búsqueda por conocidos dentro de la empresa o se realiza una búsqueda “interna” tanto entre personal existente en la empresa como en la base de datos de curriculums que dejaron previamente. Es decir, que si bien prima una lógica racional de organización del trabajo, cuando se requiere, también se utilizan otras estrategias asociadas a los conocimientos personales y en las redes locales.

Además no les resulta complicado obtener personal para desempeñar estas actividades, siendo las áreas “problemáticas” las comerciales (denominan “comercial” a los sectores de la empresa que brindan productos o servicios a otros).

Hay cosas que se enseñan en una semana y cosas que se aprenden en varios años. Incorporar un comercial recién salido del horno implica dos años hasta que andan solos. En la producción [se refiere al área] es distinto, tienen que saber mandar (F.L encargado general, 42 años, EAP 18);

En los profesionales comerciales en el área de insumos se busca un perfil de habilidad social que no es fácil de conseguir entre los agrónomos, quizás se encuentre más en los egresados de Buenos Aires y La Plata, pero acá el pibe que termina el secundario de la zona y decide meterse en la carrera de agronomía es más por la producción y no de negocios, es porque el papá tiene campo, es chacarero. Es muy difícil en esta zona encontrar este perfil del profesional con vocación para lo comercial (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17).

En estas empresas, se privilegian estas otras áreas como centrales y se considera que la producción es un aspecto de más fácil resolución. Esto resulta llamativo porque se trata de empresas con grandes volúmenes de producción. Indudablemente se basan en una lógica en la cual la actividad productiva resulta una parte del “negocio agropecuario”. Mientras que en lo comercial requieren de mayor tiempo de entrenamiento (“dos años”), cierta “vocación” en la producción “solo hay que saber mandar” y no conocimientos específicos o trayectoria. Pareciera que la forma de producción bien “estandarizada” (por tratarse de “paquetes tecnológicos”) y la formación universitaria específica resuelven la cuestión del tiempo necesario de entrenamiento y de los conocimientos previos que deben tener estos jóvenes para poder manejar la producción.

En lo que respecta a las remuneraciones, se pautan según los salarios acordes al mercado, y que, además, lejos de considerar cuestiones personales, se establecen según los escalafones de los ingenieros (*juniors*, *semi seniors*, *seniors*) y se ajustan según si completaron la carrera, los años de graduación, la experiencia laboral previa y la edad, entre otras cuestiones.

Tengo un puesto juniors, así que bueno, me pagan por eso... si, no se, es mucho o poco, depende... pero es lo que pagan, está estipulado por mercado... además recibimos un bono anual por cumplimiento (R.B encargado producción 36 años, EAP 17).

Respecto a las formas de pago, algunos reciben un “plus” o bono vinculado a la productividad que establece diferenciaciones en relación a las jerarquías de los trabajadores. Pero además como forma de compensación también tiene relevancia entre

estas empresas la cuestión de las capacitaciones, y otras formas que los identifican con cierta empresa y rol directivo (vestimenta, camioneta, celular corporativo, etc.). Estas formas identifican el rol de mando y distinción respecto a otros.

Además del sueldo mensual también recibimos capacitaciones. Yo las aprovecho todas, ese es un costo que paga la empresa también (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40).

Las capacitaciones también se vinculan a otra particularidad en este tipo de empresas: la utilización de las herramientas de gestión empresarial. Por ejemplo, brindan o asisten a capacitaciones (que ofrecen proveedores de las empresas) tanto relacionadas con los temas tecnológicos y productivos, como de gestión y management. Esto resulta un elemento valorado por los trabajadores como un “plus” que les genera este puesto en la empresa.

Acá lo interesante es que la empresa también te da capacitaciones, que tienen un costo que lo paga la empresa”... y son de todo, en general las capacitaciones es desde lo técnico hasta cursos de manejo de personal, de desarrollo, esas cosas (H.M encargado producción, 29 años, EAP 40);

La empresa no da [se refiere a las capacitaciones o cursos], pero sí tratamos de aprovechar todas las oportunidades de capacitación tecnológica que nos dan los proveedores, para los clientes, eso después lo replicamos adentro para nosotros, así que van algunos y después se organiza para que se lo pasen al resto para que esté en el tema (R.B encargado producción 36 años, EAP 17).

Esta posibilidad de “formación” dentro de los espacios laborales refuerza la identificación que tienen con la empresa, ya que es valorado como algo que no obtendrían de otro modo. Por otro lado, también es una forma de que la empresa refuerce el modo en que quiere que se produzca, se desarrolle el trabajo y se perciba a la empresa y a los otros involucrados, ya que las capacitaciones tienen esta impronta empresarial.

Pero no tienen identificación en términos generacionales con respecto a la empresa (como el hecho de pertenecer desde hace más de tres generaciones a la misma estancia que mencionamos anteriormente) sino con el rol que cumplen en la explotación, con el puesto, su capacidad de mando y las dinámicas dentro de la empresa:

Mirá, yo me contacto con ellos [se refiere a los trabajadores] por mi rol, será lindo o feo, pero lo importante es que haga cumplir para lo que me pagan (R.B encargado producción, 36 años, EAP 17);

Mi puesto consiste en hacer cumplir los objetivos de la empresa, velar por que se cumpla lo que se programa para la campaña, o en el año depende que sea (T.T encargado producción, 35 años, EAP 18);

Creo que puedo seguir en el área de producción, hoy tengo ganas de seguir en esto porque tengo 29 años, tengo ganas, porque es un trabajo que a veces salís a las dos de la tarde y otras a las dos de la mañana, cuando sea más grande no sé, cuando tenga cuarenta capaz tengo ganas de hacer algo más administrativo, eso dicen los que son más grandes en la empresa (.M encargado producción, 29 años, EAP 40).

Los jóvenes profesionales se desenvuelven dentro de estas empresas cumpliendo “los objetivos”, “cumpliendo para lo que me pagan”, sin demasiada identificación con el trabajo concreto vinculado a la producción “cuando sea más grande no sé, cuando tenga cuarenta capaz que tengo ganas de hacer algo más administrativo”, compartiendo, en este sentido, las lógicas propias de la empresa donde la producción es un eslabón más dentro de la empresa que se dedica al “negocio” agrícola. Se trata de lo que Balsa (2015) conceptualiza como un tipo particular de subjetividad (“subordinada”) en sintonía con las lógicas del modelo de los “agronegocios”.

Asociada a esta cuestión podemos mencionar algunos elementos en perspectiva de cambios recientes. Con la expansión en el área productiva o el crecimiento en cantidad y zonas operadas, se creó un departamento especializado en la administración y contratación de personal, que presenta la particularidad de que en los últimos años se ha tercerizado, es decir, que es una consultora y estudio contable externo a la empresa quienes se encargan de estas tareas.

La contratación de la consultora fue más o menos en el 2007. Fue importante porque se fortaleció la definición de roles y funciones de los empleados y sobre todo se definió bien un área de administración y otra de producción (F.L encargado general, 42 años, EAP 18);

Hubo un cambio cuando se armó bien el departamento de recursos humanos... Mucho no te puedo comentar porque fue el periodo en que no estuve en el empresa. El departamento de recursos humanos para búsqueda es externo. Ellos hacen su selección y los últimos dos o tres los elegimos nosotros, así funciona la cosa (S.Q encargado general, 45 años, EAP 17).

De este modo, en estas empresas se han incorporado tanto cambios de orden productivo y de organización del trabajo, como también de gestión de los actores y las relaciones sociales entre ellos. Todos estos cambios tienen que ver con avanzar en una dirección más empresarial y profesional para optimizar el “negocio”.

1.3 Entre el mercado y lo personal: formas intermedias de relaciones con los trabajadores de dirección

Entre estos dos ubicaremos un tercer tipo que se diferencia de los anteriores en algunos puntos. Se trata de empresarios que se relacionan con los trabajadores, con un origen de la relación, tanto laboral (con permanencia de generaciones) como familiar (al igual que el primer grupo), con una temporalidad de largo plazo pero con los cuales mantienen intercambios mercantiles (al igual que los segundos).

Las relaciones se estructuran de un modo similar en los cinco casos que se observan en el cuadro N° 20, solo diferenciaremos las explotaciones 4 y 41, cuyos trabajadores de dirección son algunos de los hijos de los propietarios⁶⁴.

Cuadro 20 Empresarios con formas intermedias de relaciones con los trabajadores de dirección

Explotación	Tamaño en ha	Trabajadores de dirección	Perfil	Origen de la relación
4	1.700	2	Prof. / No prof.	Familiar
41	5.000	1	Profesional	Familiar
1	11.000	2	Profesional	Laboral
34	11.000	3	Prof. / No prof.	Laboral
2	7.000	2	Prof. / No prof.	Laboral

Fuente: elaboración propia en base a la muestra

⁶⁴ En el caso de la unidad 4, uno de los trabajadores de dirección (quien dirige al otro) es el hijo, el otro es el sobrino.

Trabajadores Familiares

Al tratarse de trabajadores familiares haremos una mención aparte del resto del grupo. El hecho de que puedan acceder a la propiedad de la empresa, los posiciona con ciertas diferencias del resto de los trabajadores. En estos casos los incorporaron como trabajadores, pero no manuales, sino directamente a la dirección de la empresa, aunque lo hacen como asalariados y no como asociados. Realizamos esta diferenciación porque, como señalamos al comienzo del capítulo, esta forma de inserción (directamente al trabajo de dirección) implica un punto de quiebre con las modalidades históricas, que impacta en la organización del trabajo y las relaciones sociales: por un lado, genera una estructura laboral con puestos intermedios entre los propietarios y los trabajadores, y bajo formas que requieren de un salario fijo; por el otro, introduce una relación en la que lo familiar tiene un doble efecto, de generar confianza para delegar el trabajo, pero también introduce ciertas tensiones con el resto de los trabajadores a los que el familiar debe dirigir.

Por otro lado, esta forma de inserción en las tareas de dirección directamente, pero bajo una modalidad asalariada, constituye una estrategia frente a los nuevos contextos económicos y de modos de vida como señala para otros casos Neiman (2010), recurriendo a la remuneración como una forma de retener e incentivar a los hijos a que continúen con el trabajo agropecuario. Sin embargo no representa una ruptura completa con las modalidades históricas (conservando ciertos escalones antes de acceder a la sociedad), como ocurre en muchas de las unidades que se gestionan con hijos como asociados directamente.

Se trata de actores clave para los empresarios en cuanto a que delegan sin supervisión, pero a diferencia del primer grupo, los intercambios se basan en parámetros de mercado.

Que esté mi hijo es lo mejor porque me puedo desligar, es como si lo hiciera yo mismo viste. Es como si yo estuviera mandando todo (D.C empresario 62 años, EAP 4);

Hace dos años y medio que trabajo, siempre con una remuneración. Cuando arranqué me dijeron vas a ganar tanto por mes, al año siguiente me dijeron, ¿te sentís cómodo? así que ya quedé fijo[...] Me decidí a estudiar esto por la familia, pero porque me gusta también. Es un trabajo que está relacionado con lo verde, con el aire libre (B.B trabajador de dirección familiar 29 años, EAP 41).

La familia, como se evidencia en las entrevistas, tiene un rol central para estructurar la confianza, delegar el trabajo así como en las elecciones de los hijos en su formación profesional. Sobre esto último, la explotación familiar opera como espacio posible de trabajo pero no es percibido como algo propio por parte de los hijos. También cuentan sus propias elecciones y las posibilidades laborales en otros ámbitos. Pareciera operar, en estas nuevas generaciones, la diferenciación entre lo productivo y lo familiar, al punto de constituir, la unidad familiar, un espacio posible de trabajo (entre otros).

Aunque sean familiares, se hace una abstracción de estas relaciones personales para dar lugar a una transacción mercantil. La introducción de lo mercantil en la relación familiar es producto tanto de las nuevas posibilidades que tienen los hijos (por lo cual se requiere de otros incentivos como lo monetario) pero también es una lógica que se introduce de forma deliberada para “ordenar” las relaciones al interior de la empresa. En este sentido, una particularidad, además, es que los familiares tienen recibo de sueldo (y uno cobra en el estudio contable que se encarga de las finanzas de la explotación). Este “recibo” es uno de los elementos que permite diferenciar los roles de la persona, como familiar y como trabajador.

Asimismo, la introducción de salarios implica otra lógica en relación a la empresa familiar. Si bien para los propietarios el hecho de que sus familiares dirijan la empresa es central (porque delegan por la confianza que les tienen a las personas concretas), para los hijos es un trabajo, no una participación en la explotación familiar. A diferencia de la situación del trabajador familiar basada en las relaciones “personales”, aquí lo familiar cuenta pero con sentidos diferentes, lo cual requiere de la combinación con lógicas mercantiles para asegurarle, tanto al hijo un ingreso propio (aunque no tengan sus propias familias actualmente), como a los padres “ordenar” la relación, estableciendo las diferencias de lo que se entrega y se espera del hijo como trabajador (distinguiéndolo de su lugar como familiar).

Al igual que otros trabajadores de dirección, reciben un “plus” por productividad. Estas compensaciones son importantes para establecer diferencias de jerarquías ya que, al ser familiares de los propietarios, requieren otras credenciales para obtener legitimidad en el puesto. Es que, al igual que los del primer tipo, al ser familiares se les presentan inconvenientes para construir su autoridad frente a los trabajadores más antiguos.

Te digo que es lo más difícil de todo porque ellos me conocen antes que yo a ellos, entonces saben un montón de cosas, creen que pueden manejarse solos, pero bueno, mis padres me pusieron ahí y lo tienen que entender (S.S trabajador dirección familiar 36 años, EAP 4).

Sobre los cambios en la forma de estructurar las relaciones, la principal modificación es que los hijos se hacen cargo de las unidades y que, a diferencia de la trayectoria de sus padres, ellos no pasaron por la instancia de trabajadores manuales siendo la dirección su primer rol dentro de la explotación.

Finalmente, sobre los trabajadores familiares solo cabe mencionar que existe una ausencia de la consideración de las mujeres y su rol en las tareas de administración. Como señalamos al comienzo del trabajo hemos optado por ampliar el tema cuando abordemos las sociedades familiares (parte de la tesis doctoral) pero cabe mencionar brevemente que gran parte de la administración de las explotaciones se realiza contando con la asistencia de las mujeres (esposas o hijas), las cuales en muchos de los casos son profesionales, es decir, que además brindan un conocimiento experto sobre temas como la contabilidad, aspectos legales, agronómicos, entre otros, según la profesión. Sin embargo, en ninguno de los casos analizados son consideradas para ocupar los puestos de dirección cotidiana de la unidad, principalmente por su condición de género.

Trabajadores no familiares

El resto de las explotaciones que estructuran las relaciones con formas intermedias, son aquellas en las cuales el vínculo con los trabajadores de dirección es de más de 20 años o bien de menor tiempo pero tienen un vínculo familiar con algún trabajador de la empresa (hijos/sobrinos de trabajadores de dirección de la empresa⁶⁵). En estos casos ingresaron a puestos de trabajo manual y, por medio de la trayectoria en la empresa, fueron ascendiendo hasta llegar al puesto de dirección⁶⁶. En otros casos, los trabajadores

⁶⁵ Los perfiles de este grupo son variados. Se trata de trabajadores profesionales y no profesionales según el caso.

⁶⁶ Se trata de un trabajador no profesional de la EAP 34 que se inició a los 18 años por medio de un familiar que trabajaba allí y a partir de entonces empezó a “subir peldaños” en la administración. Cabe aclarar que nunca realizó tareas exclusivamente manuales sino que fue asistente de escritorio, luego responsable del área técnica y finalmente como encargado general de la empresa. En este caso cobra un salario fijo y recibe una gratificación anual si cumple con los objetivos planteados por la empresa: “ingresé a los 18 como asistente y después bueno confiaron en mí, fui ascendiendo hasta ahora” (E.D encargado de producción, 33 años, EAP 34).

se iniciaron en el puesto que tienen actualmente (o en un escalafón inferior) pero su contratación se debió a que sus padres o tíos se jubilaban como mayordomos de la empresa⁶⁷.

Resultan entonces, formas de acceso al puesto de dirección que mantienen cierta “tradicción”: tanto que los trabajadores hayan desempeñado previamente tareas manuales, que construyan una trayectoria dentro de la empresa y/o mantengan un vínculo familiar con la misma (porque sus padres o abuelos trabajaron allí). En este punto el anclaje en lo personal y en lo local (vinculado al espacio de trabajo) resulta un componente central para el acceso al puesto.

Se trata de personas que resultan claves para los empresarios, en cuanto que delegan el trabajo de dirección, sin supervisión estricta, lo que les permite mantener la explotación sin ocuparse de ella cotidianamente (en algunos casos es una herencia, en otros una inversión, en otros un negocio).

Los trabajadores tienen autonomía en el manejo cotidiano, aunque mantienen una comunicación permanente con los propietarios, le rinde cuentas sobre los gastos, el stock de productos e insumos y la toma de decisiones sobre la producción.

Si el manejo lo hago yo, manejo el campo pero, bueno, hablo todas las semanas con los dueños. Ellos vienen, o sino los llamo y vemos cómo va la cosa (P.C encargado general, 48 años EAP 1);

Yo hago todo, manejo todo con conexión constante con Buenos Aires [donde residen los propietarios y administradores] tengo un trato permanente, cuando quiero los llamo (E.D encargado producción 33 años EAP 34).

Sin embargo, el hecho de que sean personas de confianza no involucra otras formas de remuneración que no sean las basadas en los parámetros de mercado. La misma es el salario fijado por el tipo de tarea con “plus” por productividad. Estas formas de remuneración marcan el tipo de relaciones en cuanto a que, al igual que en el caso anterior de los familiares, las modalidades estructuradas por el mercado les han permitido mantener personas conocidas desde hace mucho, con vínculos estrechos y personales con la empresa pero con los límites (derechos y obligaciones) que implican los roles estrictamente laborales.

Estas formas de estructurar los intercambios pueden relacionarse con los modos de identificación con el puesto. A pesar de tener una extensa trayectoria dentro de la unidad o un vínculo familiar (ser hijo de trabajadores, haber vivido en el campo de la empresa), entre estos los trabajadores la identificación con el puesto de trabajo no se da con el espacio y la empresa sino con el rol.

La responsabilidad como encargado es velar por los intereses de los dueños, cumplir con los reglamentos internos de la empresa. Transmitir la necesidades de los empleados, administra los gastos de la estancia, cumplir los trabajos en tiempo y forma (R.E encargado general y producción, 54 años EAP 2).

En estos casos, asumen que el rol para el cual reciben una remuneración acorde a lo que pauta el mercado, con un “plus” asociado a los rendimientos anuales de la empresa, implica una serie de obligaciones que deben cumplir (propio de una lógica de organización racional del trabajo).

⁶⁷ Esta es la situación de las empresas 1 y 2 en las que si bien los trabajadores nacieron en la estancia o estuvieron vinculados como familiares a la misma, luego se fueron a estudiar carreras universitarias vinculadas al sector y regresaron a trabajar en estos puestos cuando sus familiares se jubilaron.

Por otro lado, el “plus” atado a la productividad, es una compensación que los diferencia de los trabajadores manuales a los cuales deben controlar que se hallan en una relación de subordinación. Esta diferenciación es de relevancia en el caso de los trabajadores de las estancias donde hace algunos años cambiaron quienes conducían, por personal más joven profesional. Aunque estas personas tenían una trayectoria familiar dentro de la empresa, accedieron antes a los puestos de mando.

Sobre las transformaciones en las unidades, se produjeron cambios en el perfil de aquellos que dirigen, pasando de la figura de mayordomo (sin formación profesional) a la de encargado de producción profesional⁶⁸. Esto significó una transformación de relevancia tanto en los procesos de trabajo (incorporación de nuevos cultivos, actividades, técnicas, tecnologías, etc.) y en las relaciones sociales. Como analizamos en el capítulo anterior, para los trabajadores manuales, la incorporación de profesionales en la dirección modificó el nivel de autonomía, valoración de su saber, así como modificó el trato cotidiano (ampliando la distancia con aquellos a los que dirigen).

También es necesario mencionar la situación de las empresas en las cuales se están incorporando jóvenes profesionales con la perspectiva de pasar la dirección en manos de profesionales o que estos tengan mayor injerencia en las decisiones y manejo cotidiano de la explotación (no solo como asesores para la producción)⁶⁹. En estos casos, si bien aún mantienen los trabajadores con otro perfil, los profesionales van ganando espacio en el manejo de las unidades. Sin embargo, a pesar de ser profesionales, su incorporación esta signada por elementos personales: conservan el anclaje local, es decir, son personas que residen en los pueblos cercanos a la estancia, y tienen conocidos por los cuales accedieron a los puestos.

Por otro lado, las dimensiones de las relaciones sociales que presentan transformaciones son las formas de intercambio, asociado también a los cambios en los perfiles de quienes dirigen las unidades. Previamente, los mayordomos de las estancias tenían emprendimientos propios vinculadas a la ganadería y porcentajes en la agricultura, lo cual fue eliminado. Actualmente, los trabajadores reciben salarios con “plus” anual por productividad o cumplimiento de objetivos de la empresa. El hecho de que en ningún caso residan permanente en las explotaciones (en algunas empresas se quedan algunos días a la semana) también ha incidido en la eliminación de otras formas de remuneración no estrictamente salariales. Además, el hecho de que, a lo largo de estas décadas, se hayan incorporado profesionales a la dirección también se vincula con la eliminación de formas no salariales y la estructuración en base a los montos y modalidades propios del trabajo profesional.

⁶⁸ Este es el caso de las explotaciones 1 y 2 en las cuales al jubilarse el mayordomo ocuparon su lugar profesionales (en un caso son familiares de esta persona que dejó el puesto). En el resto de los casos se mantiene el perfil de modo similar a las décadas anteriores.

⁶⁹ Tal es el caso de las unidades 2, 4 y 34. En las explotaciones 2 y 34 si bien tienen trabajadores de dirección con esta dinámica de trayectoria familiar dentro de la empresa, también han incorporado recientemente ingenieros agrónomos que no tienen relación familiar con la empresa sino que fueron contratados por la administración. En el caso de la unidad 4, en el proceso de subdivisión, una de las propietarias que heredó la explotación mantiene el trabajador de dirección no profesional pero este se encuentra en contacto permanente y supervisado por parte del marido de la dueña que es ingeniero agrónomo. En este sentido perdió parte de la autonomía o poder de decisión que poseían con los dueños anteriores (los padres de la propietaria actual).

Finalmente, otras dimensiones de las relaciones como el origen del vínculo, la confianza y el delegar el trabajo, la forma de reclutamiento, se mantienen a pesar de los cambios tanto en la producción como en su organización. En este sentido, el hecho de que se mantengan las mismas personas o familiares vinculadas a las empresas a lo largo de tanto tiempo puede ser un elemento que genere esta diferencia respecto a mantener ciertos rasgos de las dinámicas vinculares. Pero fundamentalmente, se debe a que se trata de un tipo de empresarios entre los cuales estas cuestiones asociadas a las relaciones “personales” tienen una importancia para estructurar los vínculos con cierto tipo de trabajadores en sus empresas (aquellos que dirigen). Es decir que, a pesar de presentar cierta tendencia hacia una organización más científica del trabajo y una mercantilización de las relaciones (entre las que incluimos las de los familiares), en otros aspectos de estos vínculos la estructuración mantiene cierto arraigo en la forma que se “vienen haciendo las cosas”, la ruptura no es completa sino cambios que combinan lo “nuevo” con cierto componente de lo “anterior”.

Estas tres son las formas en que hemos reconstruido las relaciones entre trabajadores de dirección y empresarios y las dinámicas sociales alrededor de estos. Como vimos, existen diferencias en la forma en que se estructuran entre sí. Las dos formas opuestas implican lógicas relacionales diferentes: en una se privilegia el conocimiento de la persona, el tiempo compartido, los vínculos de varias generaciones o familiares, plasmándose en formas de remuneración que se estructuran sobre la lógica personal (además de un salario estipulado por el mercado). En estas unidades lo que prima es una relación de largo tiempo basada en un origen laboral o familiar. Esto resulta un componente central para el desarrollo del trabajo de dirección en ausencia de sus propietarios. Esta cuestión está por encima de la consideración de que sean profesionales. Se trata entonces, de empresarios cuyas relaciones con los trabajadores de dirección se estructuran a partir de la confianza en los “compromisos de presencia”, antes que en los “sistemas expertos” (incluso su personal no es profesional como en el resto de las empresas). Esta dinámica de la relación implica una forma de organizar el trabajo con una lógica que se aparta en cierto grado de lo esperable en una lógica empresarial, y que en nuestros casos se presentan en unidades de tamaño y con perfiles diferentes. En sintonía con esta estructura de relación, a nivel de la organización del trabajo, los propietarios delegan el manejo cotidiano sin necesidad de generar otros puestos intermedios u ocuparse ellos mismos de revisar la dinámica de trabajo cotidiana.

El tipo opuesto se basa en una lógica mercantil que estructura las relaciones en base a una organización científica del trabajo, por lo cual el saber experto y un perfil profesional son centrales para las empresas que contratan personas para desempeñar un determinado rol. Esta dinámica implica que se requiera de otros puestos y personal para supervisar el trabajo de dirección.

Entre ambos, hemos considerado a empresas con diferente perfil y matices en cuanto a la estructura de las relaciones con los trabajadores de dirección, pero que, a los fines de nuestra reconstrucción, lo que los identifica es que la cuestión personal, el conocimiento de generaciones o familiar es central para el puesto, pero no para generar otras formas de intercambio. Además desde la perspectiva de los cambios recientes en las unidades, se evidencia una tendencia a la mercantilización de las relaciones (a través de la reestructuración de las remuneraciones en sentido más mercantil) y una creciente profesionalización (reemplazo de los trabajadores de dirección por profesionales).

REFLEXIONES FINALES

Para finalizar la tesis, plantearemos las reflexiones finales en dos sentidos: en primer lugar, recapitularemos sobre los tipos de relaciones sociales reconstruidas en las explotaciones de los tres partidos, considerando las dimensiones que las estructuran y cómo se relacionan entre sí. En segundo lugar, desarrollaremos algunas lecturas sobre cómo los tipos de relaciones sociales aparecen junto con otras características de los empresarios, y con la forma en que organizan el trabajo. Así, procuraremos esbozar algunas líneas interpretativas acerca del modo en que la “mirada” sobre las relaciones aporta a la complejización de los análisis sobre la estructura agraria pampeana.

1. Las relaciones sociales entre los actores en el trabajo agropecuario pampeano

En el análisis que desarrollamos en los capítulos previos hemos reconstruido dos formas de estructurar las relaciones sociales con los trabajadores manuales, de dirección y contratistas de labores, y entre ambas, formas intermedias que se acercan a una u otra.

Recordemos que la estructura de las relaciones la configuramos a partir de tres dimensiones: origen y temporalidad, confianza y supervisión en el contexto del trabajo y formas de intercambio.

El origen y la temporalidad en las relaciones sociales

La primera referida al origen y la temporalidad que se presentan articulando dinámicas, por un lado, “personales” y duraderas que resultan centrales para estructurar las otras dimensiones. Como señala Giddens, para los contextos “tradicionales”, los aspectos personales, el tiempo compartido y las características de las personas concretas resultan claves para los actores. Además, los anclajes centrales de las relaciones se basan en el parentesco (o la amistad), los espacios locales y la tradición.

Por otro lado, describimos casos que (en sintonía con la articulación “moderna” de Giddens) la temporalidad es de corto plazo y entre personas que, sin llegar a tener un vínculo impersonal, el tiempo compartido y el conocimiento del otro no es articulador de las relaciones, generando una mayor distancia entre las personas. Opera aquí una separación de la esfera laboral de otras que implican intimidad entre las personas, siendo el eje articulador de las dinámicas laborales, los parámetros racionales y basados en el cálculo.

Sin embargo, hemos encontrado que, en la mayoría de los casos analizados, las relaciones se estructuran en el largo plazo (e incluso de varias generaciones) entre conocidos y se sustenta en una lógica de un intercambio “mercantil”, separando, entre otros aspectos, las esferas laboral de la personal. Es que, como también señala Giddens para los contextos modernos, es un error contraponer lo personal a lo impersonal (como rasgo característico de las relaciones modernas). El trabajo, la esfera económica en general, no supone necesariamente vínculos impersonales, es decir, a pesar de sustentarse en otras lógicas, las personas mantienen cierto grado de trato cotidiano y conocimiento del otro, más aún en el contexto de la producción agropecuaria.

En este punto, consideramos, a partir del análisis realizado en los espacios concretos, que existen dos sentidos asignados a lo “personal” y “duradero” (largo plazo de las relaciones): en unos es la proximidad con el otro, dinámicas cercanas a la reciprocidad y

un potencial para el desarrollo de la producción (porque obtienen ciertas ventajas como precios especiales, trabajos no remunerados por el mercado, compromiso en la realización de las tareas, desligarse de la supervisión, etc.); en otros, representa un anclaje frente a los cambios acelerados, lo “conocido” (“trabajar con conocidos”, “relacionarse entre conocidos”) les da cierta “tranquilidad” frente a la “amenaza” de lo desconocido (vinculado a los cambios en el sector y en los espacios locales, la multiplicación de relaciones y espacios e introducción de nuevos actores).

En este último sentido, las relaciones “personales” sirven como anclaje para los cambios acelerados pero también como una forma nueva de construir la interacción entre los actores del agro o, al menos, entre cierto tipo de actores que, frente a los cambios y la construcción de identidades dentro y fuera del sector, lo personal, el “cuerpo a cuerpo” “todos nos conocemos” tiene un sentido específico: reconstruye una “imagen” del sector que mantiene sus características específicas (frente a otros sectores de la economía) recuperando parte de lo “que fue” pero asumiendo el cambio.

Formas de estructurar la confianza y la supervisión en el trabajo

Estas cuestiones nos llevan a la segunda dimensión analizada: la confianza y la supervisión en los sitios de trabajo. Como hemos descrito, en cada una de las relaciones, la confianza se estructura en algunos casos a partir de los “compromisos de presencia”, mientras que en otros en los “sistemas expertos”. Entre ambos tipos encontramos que, en la mayoría de los casos, se da una articulación particular entre los dos tipos de vínculos: las personas concretas tienen un lugar de relevancia en la estructuración de la confianza, son de “confianza” porque los conocen desde hace tiempo, a ellos y/o a sus familias, pero esto no tiene implicancias sobre otras cuestiones de las relaciones (como en los que estructuran plenamente en “compromisos de presencia”). Parecería estar próximo a la dinámica estructurada en los “sistemas expertos” pero con una fuerte importancia en las personas concretas (que Giddens señala como “puntos de acceso” necesario en los “sistemas abstractos”). Es que en estos casos que identificamos como intermedios, la confianza en las personas no implica delegar las tareas sin supervisión, descansar en el conocimiento del otro (por su saber adquirido en la experiencia) y otras formas de remuneración sino que, para este tipo de empresarios, adquiere otros significados.

En este punto, identificamos dos sentidos, en el marco de los contextos de trabajo, asignados a la confianza en las personas concretas: en unos implica descansar en las cualidades y el saber hacer del trabajador o contratista particular; en otros una valoración de conocer a la persona pero que, en los nuevos contextos, no resulta condición suficiente para el desarrollo de las tareas. Sobre estos sentidos, se diferencia el rol y la forma de supervisión en el sitio de trabajo.

En esta línea cabe señalar que, en un tipo de relación, la supervisión no ocupa un lugar central, delegando en el otro el quehacer cotidiano o la realización de las labores sin requerir la inversión de tiempo propio o de la estructura laboral necesaria para ejercerla. Entre estos actores la confianza en la persona concreta reduce la complejidad en los nuevos contextos, ahorrándoles la función de supervisión estricta. Sin embargo, no implica que no existan formas de control tácitas. Estas están asociadas a las relaciones personales y familiares que implican una serie de exigencias sobre lo que se espera del trabajador en términos de entrega e involucramiento con el puesto en la empresa concreta, reforzado en muchos casos por formas de remuneración que lo apuntalan (producciones propias en el espacio de trabajo, asociaciones con los empresarios en algunos emprendimientos, entre otras). En el caso de los contratistas esta situación de

“deber moral” que implica la relación “personal” parece aun más presente, ya que no obtienen otros arreglos (incluso cobran menos que los valores de mercado).

En otros, la supervisión se ejerce por medio de los mismos empresarios o por personal especializado. Entre estos el “saber” del otro y el conocimiento en la persona no es suficiente y recurren a formas típicas de la organización racional del trabajo, generando instancias específicas de supervisión.

Una cuestión que atraviesa las dinámicas descritas es la del conocimiento, traducido en dos esferas, la del saber (y sus tipos) y el de la información, temas que son considerados cada vez más centrales en el contexto de la producción actual. En el análisis de la forma en que fluyen en el marco de las relaciones sociales consideradas en la tesis, podemos identificar, sobre el saber, una creciente tensión entre el profesional (conocimiento experto) que permea cada vez más áreas de la producción en un sentido general (productos, instrumentos, organización del trabajo, relaciones sociales y los esquemas de percepción) y el saber del “hacer”. Cada forma de conocimiento hemos visto que tiene importancia en cada uno de los dos tipos de relaciones opuestas, mientras que cobra más relevancia, ganando centralidad en las formas intermedias.

Sobre la información, su obtención y circulación, hemos señalado, en cada una de las relaciones concretas, la importancia que tiene para distintos actores el hecho de poder acceder a la información que fluye sobre el entramado de relaciones (útil para contratar personal, prestadores de servicios, acceder a maquinaria de vecinos, saber la situación financiera de estos actores, quiénes están dispuestos a alquilar los campos, precios de los servicios en el agro, etc.). Algunos empresarios poseen este conocimiento (o la posibilidad de acceder) por su historia y posición en el espacio local, otros lo consiguen por medio de a quienes emplean. En otros casos vimos que el posicionamiento de ciertas empresas como “núcleos” en las redes productivas (que organizan y movilizan distintos actores, actividades, conocimientos e información) les permite reclutar a los actores u obtener información central. En unos u otros, lo que se evidencia es que, si bien lo “local” ha perdido centralidad como estructurador de las relaciones en general, mantiene una importancia como “reservorio” de información central para la producción.

Formas de intercambio

La tercera dimensión analizada, referida a los intercambios que se dan en el marco de estas relaciones sociales, es un punto de diferenciación central entre los actores. Mientras que algunos mantienen ciertos niveles de reciprocidad en lo que respecta a las transacciones, en general, se observa una estructura de carácter “mercantil”. Esta forma de intercambio tiene un sentido tanto de “lo que debe ser” porque se trata de negocios, como en diferenciar los circuitos, ordenar la explotación de un modo más empresarial, ajustando las lógicas de funcionamiento en referencia al cálculo antes que a lo personal.

Si bien se observa una clara tendencia hacia la mercantilización de las relaciones, también encontramos distintos sentidos sobre lo que esto implica. En general todos reconocen que “los negocios son negocios”, “que los negocios no tienen amigos, ni familiares”, sin embargo, excepto aquellos que estructuran las relaciones sobre la base de lo personal, el resto de los actores lo traducen en una práctica en la cual los intercambios se rigen por la lógica del negocio exclusivamente. Pero, según el grado de separación de las esferas personal y laboral, la introducción de la regulación mercantil en las relaciones adquiere distintos sentidos: para algunos es lo que “debe ser”, el eje “natural” de regulación de lo laboral; en otros, es lo que “ordena”, introduce un parámetro objetivo para organizar la confusión que genera la mezcla de las esferas; mientras que para otros es una consideración “extraña” a las lógicas con las que se

manejan tradicionalmente, siendo justamente lo personal y familiar una ventaja para su producción (que a veces puede implicar recibir más que lo que entrega y otras dar más en forma de concesiones económicas, de tiempos, manejos a los trabajadores o contratistas).

A partir de la descripción de las dimensiones y en clave al debate sobre la homogenización de las formas sociales en el agro, en nuestro caso hemos señalado que, sin que desaparezcan las formas asociadas a “como se hacían las cosas” (o se relacionaban las personas), por la introducción o reconversión de los actores del sector, las estructuras de relaciones se mueven hacia lógicas más mercantiles. Sin embargo no es una forma “puramente mercantil” sino que se trata, en general, de lógicas guiadas por una racionalidad en la que el interés y el cálculo son centrales pero también conservan importancia las relaciones “personales”. Mediante esta forma particular de estructuración, los empresarios obtienen las ventajas de ambos tipos de relaciones: conocer a las personas, tener cierta familiaridad, incluso cierta entrega o compromiso de los trabajadores o contratistas (e identificación con la empresa/empresario) pero sin tener que generar formas de remuneración que lo reconozcan, guiándose por los parámetros de mercado.

Los cambios recientes en el sector también se materializan en las lógicas de los vínculos sociales que potencian ciertas formas productivas y empresariales (deslocalizadas, de corto plazo, con inversores extra sectoriales, con actores que solo aportan uno de los factores, etc.), a la par que tensionan y desarticulan otras. En general, evidenciamos una tendencia hacia la reestructuración de las relaciones sociales a unas más de tipo “formal”, que redefinen el rol histórico de lo personal y familiar en el sector. Esta esfera asociada a la intimidad es considerada como un obstáculo al desarrollo pleno de las potencialidades de la empresa agropecuaria en el contexto actual. Esta tendencia se ve apuntalada por una “discursividad” con fuerte presencia en los espacios agrarios (a través de los empresarios más destacados, entidades del agro, los medios especializados, cierto sector del mundo académico, entre otros) que a la par que resaltan lo positivo y relevante de las relaciones “personales” y familiares, problematizan su intromisión en la empresa “moderna”.

2. Las relaciones sociales, perfiles de los actores empresarios y formas de organizar el trabajo

La segunda reflexión es sobre cómo las empresas estructuran las relaciones, cómo se vinculan otras características, y qué ocurre con la forma en que organizan el trabajo.

Los empresarios según la forma en que estructuran las relaciones sociales

Agrupamos a los empresarios en cuatro tipos según la estructuración de las relaciones. Como se puede observar en el cuadro N° 21, todos los tipos se presentan en los tres partidos relevados, es decir, que no se generan diferencias según el espacio de análisis.

Cuadro 21 Tipos de relaciones y otras variables de las empresas agropecuarias

		Cantidad de casos /EAPs	Partidos	Tipo de actividad	Perfil de los empresarios	Tipo de empresa
Tipos de relaciones	Relaciones personales	Ocho casos (14,19,20,21,22, 28,29 y 42)	Tres partidos	Ganadería /agricultura	No profesional	Sociedades familiares
	Relaciones personales combinadas con elementos mercantiles	Siete casos (5,10,11,15,30,32, 33)	Tres partidos	Agrícola /ganadero	Profesional /no profesional	Sociedades familiares
	Relaciones mercantiles combinadas con elementos personales	Diecinueve casos (1,2,3,4,6,7,8,9,1 2,13,23,26,34,35, 36,38,39,41,43)	Tres partidos	Agrícola /ganadero	Profesional	sociedades familiares/(con sucesión completa)
	Relaciones mercantiles	Cuatro casos (16,17,18 y 40)	Tres partidos	Agrícola	Profesional	Empresas con accionistas

Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, reconstruimos un tipo de *empresarios/productores con relaciones personales*. Se trata de aquellos que estructuran todas las relaciones bajo esta lógica. Entre estos productores la ganadería tiene más relevancia que en el resto de los empresarios. En sintonía con lo que plantean otros estudios (Ratier, 2004; Champredonde y Albadalejo, 2009; Bertoldi, 2015), la producción ganadera se desarrolla en muchos casos bajo otras lógicas que la agrícola. Además de estar condicionada por las características del suelo y las posibilidades productivas de la explotación, también es una “tradición” y una “elección” frente al creciente avance de la agricultura (como señalan varios de los entrevistados “somos tradicionalmente ganaderos”). En este aspecto, parece indicar que poseen una lógica que no responde exclusivamente al cálculo. Por otra parte requiere de una dinámica particular de trabajo, ya que necesita de conocimiento específico, afincamiento a la tierra, cuidado de los animales, etc., imprimiéndole, en algunos casos, otras formas a la relación.

Se trata de actores con un perfil no profesional que en general desarrollan pocas relaciones con otros (o menos que el resto) y en los cuales operan, aunque desestructuradas en algunos aspectos, relaciones gestadas bajo los modos de vida asociados al “chacarero”. Las relaciones las heredaron o las gestaron bajo estas lógicas buscando la “familiaridad” en el desarrollo del trabajo cotidiano, y engendrando otras formas de intercambio con mayor o menor cercanía a la reciprocidad.

Las relaciones sociales tal cual las plantean con los otros actores resultan un aspecto de relevancia para mantener su forma de producción. Al estar sustentadas en las personas concretas, un punto problemático es qué sucederá en el futuro, sí se mantendrán las lógicas relacionales, sobre todo en clave al recambio generacional.

En segundo lugar, reconstruimos un tipo de *empresarios con relaciones personales con elementos mercantiles*, que combinan ambos tipos de relaciones según el actor con el que se vinculan. Se trata de empresarios que le otorgan un lugar central a las relaciones “personales” pero donde no todos los actores tienen la misma importancia en estos términos, de modo que mientras se sustentan en relaciones duraderas y construidas a lo largo de las generaciones, las combinan con la incorporación de personal o servicio contratado con parámetros de mercado.

A diferencia de los anteriores, estos casos han completado el proceso de traspaso generacional, lo que implicó como señala Balsa (2006) un “desvanecimiento de los

modos de vida” previos. En nuestro caso identificamos que implica, además, una desestructuración de algunas relaciones respecto del pasado, mientras que a otras las mantienen bajo la tradición, un modo de relación consolidada en el tiempo.

Entre los actores que articulan todas o algunas relaciones bajo lógicas “personales” la conducción de las empresas está en manos de personas no profesionales. El saber acumulado en las sucesivas generaciones implica también una estructuración de las relaciones sociales: mientras que el conocimiento estructurado señala la importancia, para la producción, de la separación de las esferas personales y laborales, y el conocimiento incorporado por el hacer consolida el entrecruzamiento entre ambas.

En tercer lugar, señalamos la existencia de *empresarios con relaciones mercantiles combinadas con elementos personales*. Se trata de la mayor parte de los actores de la muestra, consolidando un tipo particular de empresario con una lógica específica: consideran lo personal (el tiempo compartido, el conocer a la persona concreta) pero sin que esto signifique otras formas de remuneración o un compromiso laboral con el actor. Esta característica implica una separación entre las esferas; separación que responde a que “creen” que “deben” diferenciar lo personal, de las cuestiones económicas. En esta separación opera el hecho de que se trata de profesionales, con familias con larga trayectoria en el sector y cuyas empresas se estructuran por medio de sociedades entre familiares principalmente entre madre e hijos, o hermanos, es decir, que se produjo el proceso de traspaso generacional en la conducción de las unidades.

Un elemento central de este tipo de empresarios es que logran dinámicas de trabajo cercanas a las estructuradas por relaciones “personales” (involucramiento, auto-disciplinamiento de los trabajadores, compromiso e identificación con la empresa) pero sin generar otras formas de intercambio que las refuercen. Si bien deben recurrir a ciertas compensaciones (como plus por productividad), son aquellas estipuladas también por el mercado. La respuesta a cómo logran esta combinación creemos que está en la trayectoria que tienen en la producción (de varias generaciones), “heredando” relaciones de largo plazo y manejando cierto conocimiento central de lo local y el lugar que tienen en los espacios que habitan o en los que producen (de “notables” de las ciudades o pueblos).

En conjunto, la cuestión de la trayectoria, el proceso de traspaso completo y el perfil profesional se vinculan con el hecho de que entre estos empresarios el cambio en la producción y en las relaciones viene también de la mano del cambio generacional. Frases como “pusimos las cosas en orden” (mencionada por varios) en referencia a que existían formas o relaciones más flexibles (de permisibilidad, lo que cobraban, que se robaban cosas, poco control, pocas relaciones formales), que se terminan con la reorganización que emprenden las nuevas generaciones.

Como señalan Gras y Hernández (2009; 2013) la construcción del modelo requirió de transformaciones ideológicas y simbólicas entre los empresarios medios y grandes: entender la actividad como un negocio que implicó que la tierra ya no sea considerada como un patrimonio y organizar el sistema de producción en función de lograr una mayor velocidad de rotación de capital. En esta línea se transforman las relaciones sociales que sustentan el trabajo. Asimismo se trata de empresarios más integrados a las lógicas urbanas. Como señalan Sili (2005) y Balsa (2006), lo urbano implica otras formas de construir la realidad y otros modos de vida. Estos empresarios han sido los que adoptaron las formas de vida y las innovaciones tecnológicas de las décadas del 70, principalmente por contar con una formación universitaria, a la par que han construido sus relaciones sociales en la ciudad.

En cuarto lugar, presentamos a los *empresarios con relaciones estrictamente mercantiles*: son aquellos que organizan todas las relaciones bajo esta estructura y representan la menor cantidad de casos de la muestra. Entre las variables señaladas, la diferencia de otros es el hecho de que la agricultura es la principal actividad productiva. En este punto pareciera que la producción agrícola (principalmente soja aunque no exclusivamente) se vincula con relaciones estructuradas sobre lógicas plenamente mercantiles.

Otro aspecto en común es que los propietarios y/o los que dirigen las unidades son profesionales. En este sentido, también como señalan otros autores, la relevancia del conocimiento profesional, que si bien históricamente tuvo importancia en el manejo de la producción agropecuaria pampeana, en las últimas décadas se presenta un nuevo perfil de profesionales con mayor penetración en el manejo cotidiano de las explotaciones no solo en aspectos productivos sino también en la gestión de las relaciones sociales.

Además estos actores tienen inserción en otras instancias de la producción agropecuaria. La gestión de los “negocios” (de los cuales la producción es una parte) también puede incidir en que estructuren las relaciones sociales basadas en las lógicas mercantiles. Son aquellos que materializan de un modo completo lo que Gras y Hernández (2013) señalan como “la nueva forma de hacer negocios” en el sector, y a partir de esta organizan las relaciones sociales.

La producción (en sentido estricto) es una inversión más en el sector, y, aun tratándose de empresarios con arraigo con los espacios locales, la lógica de funcionamiento de las relaciones privilegia las posibilidades de negocios en cada campaña antes que las relaciones personales. Si bien, ellos emplean giros como “los conocidos” o “la gente de acá”, como parte de una discursividad que plantea la relevancia de los espacios locales y las relaciones “cara a cara” propias de la producción agropecuaria, la estructura de las relaciones sociales se rige por la lógica del cálculo.

La racionalidad, la flexibilidad y la gestión permiten construir una lógica tecnológica y productiva muy diferente a los otros empresarios. Es el perfil, como señala Sili (2005) donde mejor se encarnan la eficiencia y la competitividad como paradigmas de la economía moderna.

En todos los empresarios con en las lógicas “mercantiles” (estrictas o con elementos con “personales”) el recambio generacional y la formación profesional tienen un rol central en la forma en que se estructuran las mismas. En general lo que se evidencia es que existe un predominio del perfil profesional y de la relevancia del conocimiento experto en el sector. Además del conocimiento universitario, los empresarios participan de “redes de diálogo”, en las cuales se construyen representaciones y conocimientos técnicos asociados al paradigma de los “agronegocios”. A través de la formación profesional, las capacitaciones, charlas de empresas, talleres y eventos de las entidades del sector, charlas informales en comercios agropecuarios, circulan nuevas formas de “entender” el sector, tanto en lo productivo como en las relaciones sociales que estructuran el hacer cotidiano.

Relaciones sociales y formas de organizar el trabajo

Resta presentar el último aspecto a vincular con las formas de las relaciones sociales: la organización del trabajo en las unidades agropecuarias.

Cuadro 22 Distribución de los casos según la forma en que organizan el trabajo y el tipo de relaciones sociales

	Relaciones personales	Relaciones personales combinadas con elementos mercantiles	Relaciones mercantiles combinadas con elementos personales	Relaciones mercantiles	
Dirección y trabajo manual propio, contratación de labores	3	0	3	1	7
Dirección y maquinarias propias, contratan trabajadores manuales	3	0	4	0	7
Dirección propia, contratan trabajadores manuales y prestadores de servicios de labores	2	4	6	0	12
Dirección y trabajo manual asalariado y contratan prestadores de servicios de labores	0	3	6	3	12
	8	7	19	4	38

Fuente: elaboración propia.

El cuadro N°22 marca el cruce entre los tipos de relaciones y las formas de organizar (modo en que se presentaron los casos en el segundo capítulo). Sobre este punto cabe decir que existe una correlación directa entre ambas dimensiones. Una misma forma de organización puede implicar distintos modos de materializarlo, dinámicas sociales diferentes. Los actores con formas diversas de organizar el trabajo se asemejan en las lógicas de estructurar las relaciones, mientras que otros con misma organización desarrollan tipos de relaciones opuestas.

A partir de nuestro análisis podemos señalar que no hay una linealidad entre las formas de organizar el trabajo y las relaciones, como cabría esperar según lo que vimos en algunos planteos de los antecedentes. Esta complejidad requiere ser profundizada aún más, sobre todo incorporando otros aspectos de la subjetividad de los actores (que serán abordadas en la tesis doctoral). Sin embargo, es posible establecer alguna relación entre ambas dimensiones.

En este contexto podemos señalar que la forma típicamente “chacarera” no se presenta en nuestros casos. Como señalan otros estudios también parece haber perdido centralidad en la estructura social agraria.

Como se puede observar en el cuadro N° 22, las formas cercanas a la “chacarera” (que al igual que lo hicieron históricamente este actor, trabajan con lo propio pero ahora con la incorporación de la tercerización las labores), a partir de la incorporación la dimensión de las relaciones sociales, podemos ubicar dos tipos de sujetos diferentes (que se visualizan en cada una de las celdas correspondientes del cuadro): uno más cercano al “chacarero” en sus modos vinculares, y otros próximos al “rentismo”(actores desvinculados de la producción) que compran los servicios en el mercado.

Por otra parte, las formas de organización con asalariados y maquinaria presentan lógicas de estructurar las relaciones en el mismo sentido que el anterior: mientras que encontramos un tipo de estructuración “personal” (con trabajadores de largo plazo a los que remuneran de formas particulares, en general asociativas o permiten emprendimientos propios), en otros, a pesar de tener maquinaria, las relaciones con los trabajadores no parecen tener esta centralidad y no requieren de dinámicas personales y

remuneraciones que las reconozcan. En este punto, la posesión de maquinaria no parece indicar un sentido específico en las relaciones con los trabajadores: puede significar “tener fierros” como tradición familiar, y por lo tanto, un vínculo particular con aquellos que las manejan, así como constituir una “inversión” o forma de “capitalización”, constituyendo una herramienta de trabajo que puede manejar un trabajador contratado en el mercado.

A medida que se amplían la cantidad de relaciones para realizar el trabajo agropecuario, se presenta una mayor tendencia a la mercantilización de las mismas (reduciéndose o desapareciendo las relaciones “personales”). Sin embargo, no coinciden completamente con una estructuración estrictamente “mercantil”. En este sentido, en el caso de organización en la que se contrata trabajadores manuales y prestadores de servicios existen distintas formas sociales de desarrollarla, implicando diferentes actores: tanto aquellos que tienen un pasado chacarero que generaron nuevos vínculos (con nuevas lógicas), empresas que desestructuraron lógicas tradicionales (asociadas a un trato más personal y paternalista) como otros que se insertaron recientemente en el sector incorporando lógicas históricas (asociadas más a lo personal) como las de otros sectores de la economía de la cual provienen. En conjunto, sin embargo el hecho de mantener bajo la órbita de los dueños la dirección de la empresa implica que la tendencia no sea a una mercantilización completa de las relaciones sociales.

Finalmente, la forma de organización del trabajo asociado más a la lógica de la “red” (mayor cantidad de vínculos) no supone una sola forma de estructurar las relaciones, de tipo estrictamente “mercantil”, sino que conviven distintas materializaciones de una misma forma. Si bien la lógica “mercantil” coincide con la organización del trabajo en “red” (es la única en la que no se presentan relaciones “personales”), no todos los que se organizan de este modo lo hacen bajo una estructura de relaciones estrictamente “mercantil” (aunque si un predominio de estas formas).

Las transformaciones productivas y sociales generan distintas respuestas en los actores concretos: unos mantienen lo que “vienen haciendo”, otros se suman a los nuevos esquemas, mientras que la mayoría adopta lo nuevo conservando cierto anclaje en lo previo. La complejidad social del agro actual que se traduce no en una superposición de lógicas sino en la conformación de tipos sociales, que combinan de un modo particular lo previo y la introducción de nuevas racionalidades en el sector.

Traducida en las dinámicas concretas, la estructura de relaciones mercantilizadas sostiene diferentes formas de organizar el trabajo que favorecen tanto a los nuevos actores agrarios como aquellos que se “reconvirtieron” (expandiéndose, sobre todo en agricultura): les permitió desligarse de ciertos “obstáculos” como, por ejemplo, redefinir las relaciones con trabajadores con un perfil de trayectoria y conocimiento sobre el sector, sumar vínculos con rentistas que eran vecinos o familiares que hasta entonces eran productores, cambiar de contratistas por otros con tecnologías de “punta”, reemplazar capataces o mayordomos que no se subordinaban totalmente, entre otros.

Ante los cambios en la producción se produjeron, entonces, modificaciones en las formas de trabajo, presentado un creciente peso las formas que involucran una ampliación de los vínculos (en “red”). Sin embargo, esto no constituye el indicio de la construcción de un solo tipo de actor empresarial en el agro. El proceso de mercantilización de las relaciones en el sector parece constituir un hecho innegable, aunque con distintos sentidos. Redefine las relaciones asemejando al agro a otros sectores de la economía, pero a la vez mantiene ciertas particularidades que configuran

renovadas formas de relacionarse. Los empresarios agropecuarios establecen relaciones desplazándose entre lógicas “personales” y “mercantiles”, característica que puede aportar a la comprensión de las dinámicas productivas y de organización del trabajo, así como al hecho de que coexistan (en relativa armonía) actores sociales con perfiles e intereses en tensión.

BIBLIOGRAFIA

- Albadalejo, C. (2006), "De la pampa agraria a la pampa rural: la desconstrucción de las "localidades" y la invención del "desarrollo rural local", *Párrafos Geográficos*, Volumen 5 N°1 2006.
- (2013), "Dinámica de la inserción territorial de la agricultura pampeana y la emergencia del *agrobusiness*", En Gras C. y Hernández, (comp.) *El agro como negocio*, Buenos Aires, Biblos.
- y Bustos Cara, R. (2008), Algarrobo o el fin del pueblo chacarero, En Bilella, P. y Tapella, E. (comp.) *Transformaciones globales y territorios. Desarrollo rural en la Argentina, experiencias y aprendizajes*, La Colmena, Buenos Aires (pp. 63-93).
- Álvarez, R.; Leavy, S. y Marino, M. (2009), Zonas Agroeconómicas Homogéneas Buenos Aires Norte, Proyecto: Economía de los Sistemas de Producción, Caracterización y Prospectivas, Bs. As, INTA. Recuperado de: inta.gob.ar/.../zonas-agroeconomicas-homogeneas-buenos-aires-norte.
- Anino, P. y Mercantate, E. (2009), Renta agraria y desarrollo capitalista en Argentina, *Revista Lucha de Clases* N° 9, junio 2009.
- Anlló, G, Bisang, R y M. Campi (2010), "Organización del agro, La transición de un modelo de integración vertical a las redes de producción agrícola", En: Reca, Lucio; Lema, Daniel y Flood, Carlos (Editores), *El crecimiento de la agricultura argentina*, Facultad de Agronomía, Buenos Aires.
- (2013) "El modelo de organización de la producción agrícola: de la integración vertical a la agricultura en red", en G. Anlló, R. Bisang y M. Campi (coord.), *Claves para repensar el agro argentino*, EUDEBA, Buenos Aires.
- Aparicio, S. y Benencia, R. (2001), *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*, La Colmena, Buenos Aires.
- Attademo, S. (2008), "Lazos sociales y estrategias: ¿una opción para las familias hortícolas empobrecidas?", *Revista Mundo agrario*, La Plata, v. 9, n. 17, dic. 2008, Disponible en <<http://www.scielo.org.ar/scielo.php>>.
- Balsa, J. (2006), *El desvanecimiento del mundo chacarero*, UNQ Ediciones. Bernal.
- (2006a), Las tres lógicas de construcción de hegemonía., *Revista Theomai Estudios sobre sociedad, naturaleza y desarrollo* N° 14, segundo semestre 2006, ISSN 1515-6443, pp. 24-26.
- (2011), "Las disputas hegemónicas en torno a las cuestiones sociales agrarias de la pampa argentina en la actualidad", Ponencia presentada en: VIII Congreso *de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural*, Porto de Galinhas, Brasil.
- (2012) "Formaciones discursivas y disputas por la hegemonía en torno a los modelos de desarrollo agrario", en J. Balsa y S. Lázzaro (comp.) *Agro y política en Argentina*, vol. 1, *El modelo agrario en cuestión, 1930-1943*, CICCUS, Buenos Aires.
- (en prensa), "Subjetividades subordinadas en la agricultura pampeana: procesos de concentración, formas de producción y sujetos agrarios", En: Guillermo de Martinelli y Manuela Moreno (comps) *Cuestión agraria y Agronegocios, Tensiones en torno a la imposición de un modelo concentrador*, Publicaciones UNQ, En prensa, Bernal.
- Balsa, J. y López Castro, N. (2011), La agricultura familiar moderna. Caracterización y complejidad de sus formas concretas en la región pampeana, En López Castro, N. y Prividera, G. (comp.) *Repensando la agricultura familiar*, (pp. 45-75), CICCUS, Buenos Aires.
- Balsa, J., López Castro, N., Moreno, M. (2014), Actores agrarios y concentración productiva en el agro pampeano, Diagnóstico y propuesta de un modelo asociativo alternativo, En: G. Dabat y S. Paz (comp.), *Commodities agrícolas: cambio técnico y precios*, Buenos Aires, Ediciones del Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini- UNQ.
- Bardomás, S. (2000), "La transmisión de la propiedad como factor relevante en la continuidad de la agricultura familiar en la región pampeana, Un estudio de caso: colonos de origen francés en Pigüé", *Revista Ciclos*, No. 20 pags.65-94.
- Barsky, O. y Gelman, J. (2009), *Historia del agro, Argentino*, Sudamérica, Buenos Aires.

- y M. Dávila (2008), *La rebelión del campo, Historia del conflicto agrario argentino*, Sudamericana, Buenos Aires.
- y Pucciarelli, A. (1991) "Cambios en el tamaño y el régimen de tenencia de las explotaciones agropecuarias pampeanas", En: BARSKY, Osvaldo (ed), *El desarrollo agropecuario pampeano*, INDEC, INTA, IICA, Buenos Aires.
- Basualdo, E. (1996), "Los grupos de sociedades en el agro pampeano", En *Desarrollo Económico-Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 36, Nro. 143, octubre-diciembre.
- (2012), "Los propietarios de la tierra como protagonistas del actual paradigma productivo del agro pampeano", *Revista Voces en el Fenix*, Año N 3 12, Plan Fénix, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, pag 6-12, - www.vocesenelfenix.com.
- y Teubal, M. (1998), "Economías a escala y régimen de propiedad en la región pampeana argentina", Ponencia presentada en *XXI Congreso Internacional de la Latin American Studies Association (LASA)*, Chicago.
- Baumester, E. (1980), "Estructura agraria, ocupacional y cambio tecnológico en la región maicera, La figura del contratista de maquinaria", *CEIL Documento de Trabajo N°10*, CEIL, Buenos Aires.
- Benencia, R. y Quaranta, G. (2006), "Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables", *Sociología del Trabajo*, N° 58, pp. 83-113.
- Bertaux, Daniel (1993), "De la perspectiva de la historia de vida a la transformación de la práctica sociológica", En: Marina, C. (comp.) *La historia de vida: método y experiencia*, Ed, Debate, Madrid.
- (1988), "El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades", en *Historia oral e historias de vida*, Cuadernos de Ciencias Sociales, n° 18, FLACSO, Costa Rica.
- Bertoldi, M. (2015), *Estrategias de reproducción de pequeños productores y trabajadores rurales con animales propios frente a la concentración productiva en los partidos de magdalena y punta indio*, Tesis (plider), Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales, UNLP, La Plata.
- Bisang, R. Anlló, G., Camp, M. (2008), "Una revolución (no tan) silenciosa. Claves para pensar el agro en la Argentina", *Desarrollo Económico* N° 190-191.
- y Kosacoff, B. (2006), "Redes de producción en el agro pampeano", Presentado en: *XIV Congreso Anual AAPRESID*, Rosario, Argentina.
- Bocco, M. (1991) "El empleo asalariado." *El Desarrollo agropecuario pampeano* Barsky, O. (editor). INDEC. INTA. IICA. Grupo editor latinoamericano. Grupo estudios políticos sociales. Buenos Aires. Pg. 493-564.
- Bourdieu (2008) [1973] *El Oficio del Sociólogo*, Siglo XXI Editores, Argentina.
- (2011) "Estrategias de reproducción y modos de dominación". *Las estrategias de la reproducción social*, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Brignardello, M (2015), *Reestructuración, Calidad y Trabajo. El caso de la pequeña y mediana producción vitivinícola de Mendoza*, Tesis Maestría en Estudios Sociales Agrarios, FLACSO, Argentina.
- Carámbula, S., Figueredo y Blanco M. (2013), "Resolviendo las necesidades del capital Del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas", ponencia presentada en *VIII Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, FCE –UBA.
- Cavalcanti, J. S. y Bendini, M. (2001) "Hacia una Configuración de Trabajadores Rurales en la Fruticultura de Exportación de Brasil y Argentina" En Giarracca, N. (Compiladora) *¿Una nueva ruralidad en América Latina ?* CLACSO, Buenos Aire
- Censo, 2010
- champredone M y Albadalejo C. (2009) "Inserción Territorial local de la ganadería vacuna y artificialización de los sistemas de producción: lógicas en la alimentación del ganado en el sudoeste pampeano." *Revista Pampa* Vol 07. Pg. 25.
- Craviotti, C. (2013). Las explotaciones familiares en el agro pampeano: controversias y perspectivas. *Revista Pueblos y fronteras digital*, V. 7 N°14, pp. 6-30, diciembre 2012-mayo 2013. México, CIMSUR-UNAM.
- Córdoba, S. (2013), "La ruralidad hiperconectada: dinámicas de la construcción de redes en el

sector del agro argentino" en en Gras, Carla y Hernández, Valeria (coord.) El agro como negocio. Producción, sociedad y territorios en la globalización, Editorial Biblos, Buenos Aires.

Dabat, G., S. Paz y M. Cuello (2012), "El cambio tecnológico en el agro argentino y su impacto en los costos productivos: reflexiones en torno a las políticas de desarrollo", en Dabat, G. y S. Paz (coord.), *Paradoja de la soja argentina: modernización hacia el monocultivo*, Buenos Aires, CCC Floreal Gorini/UNQ, pp. 91-121.

Dávila, M (2012) "Cambio tecnológico en el agro pampeano y conflicto agrario". Ponencia presentada en *VII Jornadas de Investigación y Debate "Conflictos rurales en la Argentina del Bicentenario. Significados, alcances y proyecciones"*, 19, 20 y 21 de mayo de 2010. Universidad Nacional de Quilmes, Bernal.

De Grande, P. (2007) "[Lazos de familia en el análisis de las redes personales en Argentina](#)", *IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población*, Asociación de Estudios de Población de la Argentina (AEPA), Huerta Grande.

de martinelli, G. (2008) "Pools de siembra y contratistas de labores. Nuevos y viejos actores sociales en la expansión productiva pampeana reciente". En: Balsa, J., Mateo, G. y Ospital, M.S. (comp.) *Pasado y presente en el Agro Argentino*, Editorial Lumiere, Argentina.

Díaz-Hermelo, F. y Reza, A., (2009) "Asociaciones Productivas (APs) en la Agricultura: una respuesta dinámica a fallas de mercado y al cambio tecnológico". En Reza, L., Lema, D. y Flood, C. (eds) *El crecimiento de la agricultura argentina. Medio siglo de logros*, Editorial Facultad Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, UBA, Buenos Aires.

Domínguez, N. y G. Orsini (2007), "Efectos del nuevo modelo productivo sojero sobre la estructura agropecuaria argentina: el caso de la provincia de Entre Ríos". Ponencia presentada en *V Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Sociales Agrarios y Agroindustriales*, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, 7 al 9 de noviembre de 2007, UBA/CIEA, Buenos Aires.

Duffy, C. y Weber F. (2009), *Más allá de la gran división. Sociología, economía y etnografía*, Antropofagia, Buenos Aires.

Eisen, A. (1978) "The Meanings and Confusions of Weberian 'Rationality'", *The British Journal of Sociology*, vol. 29, n° 1, pp. 57-70

Eisenhardt, K. (1989) "Building theory from Case Study Research" en *The Academy of Management Review*, V. 14, N°4, USA.

Ermida Uriarte, O y Colotuzzo, N. (2009) *Descentralización, tercerización, subcontratación*, OIT, Proyecto FSAL, Lima.

Esponda, M. A. (2013) *Tercerización: aportes para un estudio de sus orígenes, formas de conceptualización e impactos en América Latina*, (Informe del Programa Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial, Sede Área de Economía y Tecnología), FLACSO, Buenos Aires.

Feldman, S. y Murmis, M. (2002). "Las ocupaciones informales y sus formas de sociabilidad: apicultores, albañiles y feriantes". En: AA.VV. *Sociedad y sociabilidad en la Argentina de los '90*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Biblos, Buenos Aires (p. 171-221).

Garbers, R. (2009), "Contratistas de Agromaquinaría: fortaleza del agro Argentino", Ponencia presentada en *VI Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, FCE-UBA, Buenos Aires.

Giarracca, N. y Teubal, M. (2008). Del desarrollo agroindustrial a la expansión del 'agronegocio': el caso argentino. En Bernardo Mançano Fernandes (org.). *Campesinato e agronegócio na América Latina: a questao agrária actual*. CLACSO: Sao Paulo.

----- (2010), *Del paro agrario a las elecciones de 2009. Tramas, reflexiones y debates*. Buenos Aires, Antropofagia, 2010.

Giberti, (2008) "La cuestión agraria en Argentina". En: *Revista Mundo Agrario*, vol 8 N°16, UNLP, Argentina.

Giddens, A. (1993) *Consecuencias de la modernidad*, Alianza, Madrid.

----- (1995) *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Ed. Península, Barcelona.

- (1997) "Vivir en una sociedad postradicional". En Beck, U., Giddens, A. y Lash, S. *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Alianza, Madrid.
- Granovetter, M. (1973) "The strength of weak ties", en *American Journal of Sociology*, vol 78, nº 6 (pp. 1360 - 1380) [Edición en Castellano: "La Fuerza de los vínculos débiles" en *Política y sociedad*, Vol. 33, año 2000, Universidad Complutense de Madrid, Traducción de María Ángeles García Verdasco.]
- Gras, C. (2009). El nuevo empresariado agrario: sobre la construcción y los dilemas de sus organizaciones. En: Gras, C. y Hernández, V. (coord.). *La Argentina rural. De la Agricultura familiar a los agronegocios*, pp. 39-59. Buenos Aires, Biblos, 1º edición.
- (2009a) "La agricultura familiar en el agro pampeano: desplazamientos y mutaciones". *Trabajo Agrícola. Experiencias y resignificación de las identidades en el campo argentino*. Ed. Ciccus.
- (2009b) "El nuevo empresariado agrario: sobre la construcción y los dilemas de sus organizaciones". En Gras.C y Hernandez.V (coords) *La Argentina rural De la Agricultura familiar a los agronegocios* Editorial Biblos, 1era edición Buenos Aires ISBN 978-950Ñ-786-750-7, pp: 39-59.
- (2010) "Dimensiones del conflicto agrario: heterogeneidad, Alianzas y fronteras sociales". Ponencia presentada en VII Jornadas de Investigación y Debate "Conflictos rurales en la Argentina del Bicentenario. Significados, alcances y proyecciones". Universidad Nacional de Quilmes. Bernal.
- (2012) "La consolidación del agronegocio en la agricultura argentina y la diferenciación de los estratos empresariales", *Ponencia presentada en XXX Congreso LASA*, San Francisco, California, 23-26/05,
- (2013) "Agronegocios en el Cono Sur. Actores sociales, desigualdades y entrelazamientos transregionales", en *desiguALdades.net Working Paper Series 50*, Berlin, DesiguALdades.net International Research Network on Interdependent Inequalities in Latin America.
- y Hernández, V (2009a) "El fenómeno sojero en perspectiva: dimensiones productivas, sociales y simbólicas de la globalización agrorural en la Argentina", En Gras.C y Hernandez.V (coords) *La Argentina rural De la Agricultura familiar a los agronegocios*, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Gras, C. y Sosa Varrotti, A. (2013). El modelo de negocios de las principales megaempresas agropecuarias. En Gras C. y Hernández, (comp.) *El agro como negocio*, Biblos, Buenos Aires.
- Grosso, S. y Albaladejo, C. (2009) Los ingenieros agrónomos y la "nueva agricultura": des/reterritorialización de la profesión. En: GRAS, C. y HERNÁNDEZ, V. (Coord.). *La Argentina rural. De la agricultura familiar a los agronegocios*, Editorial Biblos, Buenos Aires, p. 117-134.
- Guber, R. (2001) *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires, Grupo Editorial Norma.
- Guibert E. et. al. (2011) "De argentina a Uruguay: espacios y actores en una nueva lógica de producción agrícola". *Pampa: Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales*, ISSN 1669-3299, Nº. Extra 7, 2011.
- Gutiérrez, A. (2007) "Redes e intercambio de capitales en condiciones de pobreza: dimensión relacional y dimensión vincular". Presentado en: Ier. Reunión Latinoamericana de Análisis de Redes Sociales, Agosto de 2007, La Plata, Argentina. UNLP.
- Hernández, V. (2007) "El fenómeno económico y cultural del boom de la soja y el empresariado innovador", En *Desarrollo Económico* (Vol. 47. Nº187), 331 p. 365.
- (2009). La ruralidad globalizada y el paradigma de los agronegocios en las pampas gringas. En: Hernandez, V. y Gras, C. (comp.) *La argentina rural. De la agricultura familiar al agronegocio*, Buenos Aires, Editorial Biblos.
- (2013), "Genealogía de una elite rural: elucidación antropológica de una práctica de poder, *Revista Mundo Agrario*, 26, FAHCE, La Plata.

- y Muzlera, J. (2016) “El contratismo y su integración al modelo de agronegocios: producción y servicios en la región pampeana”. Revista *Mundo Agrario*, 17(34) FAHCE UNLP.
- INDEC. (1988), *Censo Nacional Agropecuario*.
- INDEC. (2002), *Censo Nacional Agropecuario*.
- INDEC. (2010), *Censo Nacional de Población*.
- INTA (2012) *Cambios productivos y organizacionales en el sector agropecuario e implicancias territoriales. La experiencia de la Provincia de Entre Ríos (Argentina)*, Paraná, Centro Regional Entre Ríos-INTA/Université de Toulouse-Le Mirail.
- Kalberg, S. “Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes” *The American Journal of Sociology*, Vol. 85, No. 5 (Mar., 1980), pp. 1145-1179 Published by: The University of Chicago Press Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2778894>
- Kaustky, K. (2002 [1899]) *La Cuestión Agraria*, Siglo XXI editores, Argentina.
- KOHLER, H-D y MARTÍN, A.(2005) *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Delta Publicaciones, Madrid.
- Liaudat, D. (2013) *Las “entidades técnicas” del agro en la mira: Un estudio de la construcción ideológica de Aapresid y Aacrea a través del análisis de sus discursos*, Tesis de grado de la Licenciatura en Sociología, FAHCE-UNLP, La Plata.
- Liaudat, D. (en prensa) “Agronegocios y hegemonía en el agro pampeano: lógicas de construcción de un modelo de dominación”. En: Guillermo de Martinelli y Manuela Moreno (comps) *Cuestión agraria y Agronegocios. Tensiones*, Editorial UNQ, Bernal.
- Llovet, I. (1991) “Contratismo y agricultura”, en: Barsky, O. (editor) *El desarrollo agropecuario pampeano, INDEC-INTA-IICA*, Colección Estudios Políticos Sociales, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, Argentina.
- Lódola, A. y Brigo R. (2013) “Contratistas de servicios agropecuarios, difusión tecnológica y redes agroalimentarias: una larga y productiva relación”, En Anlló, G., Bisang R. y Campi M. (coord.), *Claves para repensar el agro argentino*, EUDEBA, Buenos Aires.
- y Fossati, R. (2004) “Servicios Agropecuarios y Contratistas en la Provincia de Buenos Aires. Régimen de Tenencia de la Tierra, Productividad y Demanda de Servicios Agropecuarios”. Disponible en http://www.aaep.org.ar/espa/anales/PDF_03/Lodola_Fossati.pdf
- Lombardo, P. y otros (2014), “Cambio tecnológico y producción agrícola: el contratista de servicios de maquinaria como agente articulador”, Ponencia presentada en *IX ALASRU*, México, 6 al 11 de octubre de 2014, DF. México.
- López Castro, N (2012), “Transformaciones sociales y procesos de diferenciación social de la producción familiar pampeana. Estudio sobre el agro del sudoeste bonaerense en las últimas décadas (Puán y Adolfo Alsina, 1988-2012)”, Tesis doctoral UNQ.
- (2012a) *Persistencia en los márgenes. La agricultura familiar en el sudoeste bonaerense*, Ed. Ciccus, Buenos Aires.
- (2012b) *Transformaciones sociales y procesos de diferenciación social de la producción familiar pampeana. Estudio sobre el agro del sudoeste bonaerense en las últimas décadas (Puán y Adolfo Alsina, 1988-2012)*, Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Quilmes, Inédita.
- y Moreno, M (2012) “El rol de las relaciones familiares en el agro pampeano actual. Reflexiones a partir de estudios en el noroeste y sudoeste de la provincia de Buenos Aires (Argentina)”. Ponencia presentada en: 1er CONGRESO DE CIENCIAS SOCIALES AGRARIAS, “DESAFÍOS Y CONTRIBUCIONES PARA EL DESARROLLO RURAL” Lugar: Montevideo; Año: 2012.
- Madden, P. (1967), “Economies of size in farming”, *Agricultural Economic Report N° 10-USDA*, reimpresso por el Department of Agricultural Economics & Rural Sociology, Pennsylvania State University, Mimeo, Pennsylvania.
- Manildo, L. (2009) *De los fundadores a los fundidos. Desplazamientos, transmisiones y apropiaciones intergeneracionales en las transformaciones recientes de la producción familiar pampeana*, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, UNGS –IDES, Buenos Aires..

- Marradi, Archetti, y Piovani (2007) *Metodología de las Ciencias Sociales*, EMECE, Buenos Aires.
- Ministerio de Agroindustria de la Nación (2016) Estimaciones Agrícolas. <http://www.agroindustria.gob.ar/sitio/areas/estimaciones/index.php>
- Ministerio de Asuntos Agrarios de la Provincia de Buenos Aires (2006) Informes Partido de Junin, Mar Chiquita y Pehuajó.
- Ministerio de economía de la provincia de Buenos Aires (2014) Encuesta Provincial de Servicios Agropecuarios 2014, Dirección Provincial de Estadística, Ministerio de Economía bonaerense, La Plata.
- Moreno M. (2010) La estructura de Vínculos Socio-Productivos en el agro pampeano. El análisis del partido de Pehuajó (2010), Tesis de Licenciatura Publicada en Memoria Académica, Junio de 2012. FAHCE. UNLP, La Plata.
- (2011) La estructura social agraria del Partido de Pehuajó (2010), Revista *Mundo Agrario Mundo agrario*, Revista de estudios rurales, n° 23, segundo semestre del 2011, FAHCE UNLP, La Plata.
- (2014) “LOS SUJETOS SOCIALES EN EL AGRO PAMPEANO ACTUAL. Estudio de caso en el partido de Pehuajó (provincia de Buenos Aires, Argentina)”, Revista *Trabajo y Sociedad*; Santiago del Estero; Año: 2014 vol. XIX p. 1 – 30.
- (2014b) “LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN EN EMPRESAS AGROPECUARIAS PAMPEANAS: ESTUDIO DE CASO DE GRANDES UNIDADES EN EL NOROESTE DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES”, *Revista Pilquen*; Año: 2014 vol. 17 p. 1 – 13, Universidad del Comahue, Viedma.
- (2015) “Contratista de labores en el agro pampeano actual: caracterización, perfiles y tensiones en la prestación de servicios. Estudio de caso en dos partidos de la Provincia de Buenos Aires”, Revista Interdisciplinaria de Estudios Sociales, Bahía Blanca, ISSN 18531679.
- (2015b) “Organización del trabajo en el agro pampeano: análisis sobre la tercerización de labores en empresas de distinto perfil en tres partidos en la provincia de Buenos Aires”, Revista Pampa, Ediciones Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, ISSN: 2314-0208.
- Mosciaro, M. y Dimuro, A. (2009) Zonas agroeconómicas homogéneas Buenos Aires Sur, INTA. disponible: <http://inta.gob.ar/documentos/zonas-agroeconomicas-homogeneas-buenos-aires-sur>
- Murmis, M. y M. R. Murmis (2011) “El caso de Argentina”, En *Dinámicas en el mercado de la tierra en América Latina y el Caribe. Concentración y extranjerización*, FAO, Roma, pp. 15-58.
- Muzlera, J. (2008), *La producción familiar pampeana a comienzos del siglo XXI. Organización del trabajo, familia y herencia entre los chacareros del sur de la provincia de Santa Fe*, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales UNGS-IDES.
- (2009) *Los Chacareros del Siglo XXI*, Imago Mundi, Argentina.
- (2011) “Agricultura familiar y contratismo de maquinaria agrícola a comienzos del siglo”. En: López Castro, N. y Prividera, G. (compiladores) *Repensar la agricultura familiar. Aportes para desentrañar la complejidad agraria pampeana*, Ediciones CICCUS, Buenos Aires.
- (2013) *La modernidad tardía en el agro pampeano. Sujetos agrarios y estructura productiva*. Universidad de Quilmes Editorial, Bernal.
- Neiman, G. y Quaranta, G. (2000) “Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina”, Revista *Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 6 (12): 45-69.
- (2006) “Los estudios de caso en la investigación sociológica” en Vasilachis (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*, Gedisa Editorial, Barcelona, España.
- y Blanco, M. y Neiman, M. (2013), “La prestación de servicios en la agricultura pampeana. Evolución y cambios reciente”, ponencia presentada en *VIII Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, FCE -UBA.

- Neiman, M. (2010), “La agricultura familiar en la región pampeana argentina: la utilización de los factores de producción y su relación con nuevas dinámicas familiares”, *Revista Electrónica Mundo agrario*, 21, UNLP, La Plata.
- y Bobber, G. (2013) “Los arreglos familiares y la transmisión de la propiedad en los procesos hereditarios en el agro pampeano argentino”, *Revista Estudios Rurales*, Vol. 1 N° 5, CEAR-UNQ. Bernal.
- Piñeiro, D. (1996) “Desafíos e incertidumbres para la sociología agraria en la transición hacia un nuevo modelo de desarrollo”, En Piñeiro, *Globalización, integración regional y consecuencias sociales sobre la agricultura*, Unesco AUGM, Universidad de la República, Montevideo, pp. 33-73.
- Piñeiro, M. y Villareal, F. (2005) “Modernización agrícola y nuevos actores sociales”, *Ciencia Hoy*, Volumen 15, n° 97, pp. 32-36, Junio-Julio 2005, Asociación Civil Ciencia Hoy, Bs. As.
- Quaranta, G. (2007). *Reestructuración y organización social del trabajo en producciones agrarias de la región pampeana argentina*. Córdoba: Tesis para optar por el grado de Doctor. Instituto de Sociología y Estudios Campesinos. Universidad de Córdoba.
- Quaranta, G. y Fabio, F. (2011) “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”. *Región y sociedad* xxiii (51).
- Ratier, H. (2004) *Poblados bonaerenses: vida y milagros*, La Colmena, Buenos Aires.
- Reboratti, C. (2010), “Un mar de soja. La nueva agricultura en Argentina y sus consecuencias”, en *Revista de Geografía Norte Grande*, 45, pp. 63-78.
- Revista de los CREA . Número 435, Enero Año 2017
- Rodríguez Mancini, J. (2011). *Descentralización por contratación y subcontratación*, Revista de Trabajo 7, Chile.
- SAGPyA (2007) *Informe Censo de Propietarios Rurales- Saliquello*.
- Saltalamacchia, H. (1994). “Historia de vida y reconstrucción articulada: reflexiones teórico-metodológicas a partir de una experiencia de investigación”, en Suplementos,45 (Círculos de reflexión latinoamericana en Ciencias Sociales), Anthropos, Barcelona.
- (1997) Los datos y su creación, Kryteria, Caguas (Puerto Rico).
- Sautu, R. (2003). *Todo es Teoría. Objetivos y Métodos de Investigación*. Buenos Aires: Lumiere.
- Schiavoni, G. (2010). Describir y prescribir: la tipificación de la agricultura familiar en la Argentina. En Manzanal M. y Neiman, G. (comp.), *Las agriculturas familiares del Mercosur. Trayectorias, amenazas y desafíos* (pp. 43-60), CICCUS, Buenos Aires.
- (2014), “La familiarización del mercado: economía solidaria y reproducción social de la pequeña agricultura”. *Agricultura familiar en Latinoamérica Continuidades, transformaciones y controversias*. Editorial: CICCUS, Bs.As.; Año: 2014; p. 1 – 367.
- Secretaría de Asuntos Agrarios (2011) Informe Agropecuario Junín, 2011. Disponible <http://www.junin.gob.ar/archivos/produccion/asuntosagropecuarios/informes/informeanual2011.pdf>
- Sili, M. (2005), *La Argentina rural. De la crisis de la modernización agraria a la construcción de un nuevo paradigma de desarrollo de los territorios rurales*, INTA, Buenos Aires.
- y Bustos Cara, R (1996) “Modernización rural y diferenciación social en la Pampa Argentina”. Publicado en *Actas Primer Congreso de Latinoamericanistas*, Salamanca, España.
- Stölen, K. (2004) *La decencia de la desigualdad. Género y poder en el campo argentino*, Editorial Antropofagia, Buenos Aires.
- Tort, M. I. (1983) “Los contratistas de maquinaria agrícola: una modalidad de organización económica del trabajo agrícola en la Pampa Húmeda”, *CEIL, Documento de trabajo* n° 11, CEIL, Buenos Aires.
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*, Editorial Síntesis, Madrid.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2012), “La investigación cualitativa”, En I. Vasilachis de Gialdino, *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-64), Editorial Gedisa, Buenos Aires.
- VERTIZ, P. (2012) “Rol de la pluriactividad en la persistencia de explotaciones familiares tamberas: el caso de Chascomús y Lezama”, *VII Jornadas de Sociología de la Universidad*

- Nacional de La Plata* "Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales, FAHCE, La Plata.
- Villareal, M (2008) "Sacando cuentas: Prácticas financieras y marcos de calculabilidad en el México rural", *Revista Crítica en Desarrollo. No 02 Segundo Semestre* de 2008, CESE-IDAES-UNSAM, Buenos Aires, Pg. 131-149.
- Villulla, J. M. (2009), Problemas y debates sobre el empleo y la ocupación en el agro pampeano de la sojización. *Geograficando*, N° 5, La Plata.
- (2010) El proletariado agrícola de la pampa sojera y las condiciones históricas de su invisibilidad social, En Villulla, J. M. y Fernández, D. (comps.) *Sobre la tierra. Problemas del desarrollo agrario pampeano*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, pp. 135-165.
- (2012) "Las formas del salario en la agricultura pampeana: su rol en el disciplinamiento, el aumento de la productividad y el abaratamiento de la fuerza de trabajo." *Mundo Agrario*, vol. 13, n° 25, segundo semestre de 2012. ISSN 1515-5994, FAHCE, Universidad Nacional de La Plata.
- (2013) "Qué va a ser de ti lejos de casa". Migraciones temporarias y transformaciones en el ciclo ocupacional de los obreros agrícolas pampeanos (1970-2010), *XI Congreso de estudios del trabajo. El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes*, Buenos Aires. 7,8 y 9 de agosto, 2013.
- Volkind, P. (2009), "Los trabajadores agrícolas pampeanos: procedencia, tareas y condiciones laborales, 1890 1914", *Documentos del CIEA*, N° 4, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.
- Weber, F. (2008) "Transacciones económicas y relaciones personales. Una etnografía económica después de la gran división", *Revista Crítica en Desarrollo. No 02 Segundo Semestre* de 2008, (Buenos Aires) CESE, IDES, Buenos Aires.
- Weber, M. (1922) *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, México: FCE.
- Weber, M. (2012[1922]) *Economía y sociedad, esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica, México. ME. 2 v.
- Weber, Max (1906). Capitalismo y sociedad rural en Alemania, en Weber, M., *Ensayos de sociología contemporánea II*, Planeta-Agostini, Barcelona.
- Wilkis, A. (2013) [*Las sospechas del dinero. Moral y economía en la vida popular*](#), Paidós, Buenos Aires.
- Zaniboni, C. M. "Análisis espacial de los cultivos agrícolas en el partido de pehuajó. Campaña de cosecha gruesa 2009-10", *Informe INTA GENERAL VILLEGAS*, Disponible en <http://www.inta.gov.ar/villegas/info>.
- INTA (2009) Zonificación Agroecológicas Homogéneas, INTA, Buenos Aires.

ANEXO

Breve descripción de los casos en cada uno de los partidos relevados

EAPs Partido de Junín

En el caso de la **EAP 1** son los herederos que además tienen otra explotación en otro partido, y se dedican a los negocios financieros e inmobiliarios. Se trata de herederos de grandes terratenientes “tradicionales”. Desde mediados de los años 1990 han comenzado paulatinamente a incorporar otras producciones a sus explotaciones o a reordenar el espacio destinado a cada tipo de actividad (ganadería y agricultura, espacios de instalaciones, etc.). Pero principalmente después de la devaluación del año 2002 esto ha cobrado más impulso: se dedica más espacio a la agricultura, sobre todo de soja, se incorporan otras formas de producción y tecnologías (como la siembra directa), se reorganiza el trabajo, etc.

La **EAP 4** pertenece al padre que asoció recientemente al hijo, quien además también administra el campo de la madre en otro partido. Es una herencia familiar que conserva la producción tampera (con medieros) pero el resto de la explotación la ceden a una empresa para el desarrollo de agricultura. Sin embargo, dentro de sus planes empresariales cuenta como posibilidad volver a producir ellos el campo completo.

La **EAP 5** es una explotación de una mujer que la recibió recientemente de una herencia de los padres, compartida con sus otros dos hermanos. Su campo lo administra su esposo que es ingeniero agrónomo y una persona que trabajaba con los padres desde hace décadas. Este administrador también trabaja para uno de sus hermanos.

La **EAP 7** es una sociedad entre cuatro hermanos, siendo el varón quien se ocupa de la gestión de la unidad y las mujeres participan de la sociedad en la toma de decisiones y aspectos administrativos. Ninguno reside en el partido. Los padres heredaron el campo y lo gestionaban por medio de una administradora de Capital Federal. Cuando el hijo concluyó los estudios en agronomía, comenzó a participar de la unidad, tomando, luego el control de la explotación.

La **EAP 8** es una sociedad para evitar la subdivisión entre la madre y los hijos (uno es agrónomo y quien maneja el campo), y que además tienen una inversión de tierras en otra provincia (que actualmente no explotan). Los hijos de quien gestiona la producción también son agrónomos (uno trabaja para una empresa multinacional del sector) y los sumaron como asociados recientemente para participar en el manejo y la incorporación de conocimientos.

La **EAP 13** es una sociedad entre dos hermanos y la madre. El campo pertenecía al padre y luego de que falleció lo pusieron en alquiler durante varios años porque los hijos estaban estudiando. Como ambos concluyeron sus carreras universitarias (uno es ingeniero agrónomo) decidieron tomar el control de la explotación. La mujer se ocupa de todo lo referente a la administración y gestoría.

La **EAP 14** es una explotación propiedad de una familia de primera generación en el sector. Se dedicaban a actividades industriales en los años 1990 y decidieron invertir en el sector, y, a partir del 2001, producto de la crisis en la otra actividad, comenzaron a dedicarse aún más al agro. Iniciaron con un tambo, más tarde alquilaron el campo para que otros desarrollen la producción y hacia fines de los 90 armaron un *pool* que

disolvieron en el 2007, donde se abocaron a su producción y a la prestación de servicios a terceros. La explotación la maneja uno de los hijos.

A la **EAP 15** la gestionan el hijo con ayuda de los padres. El campo pertenecía al abuelo, quien incorporó al nieto como trabajador y luego para que lo maneje. Los padres se dedicaron a otras actividades y recientemente empezaron a participar con mayor grado en la gestión cotidiana. El nieto estudió administración agropecuaria pero dejó los estudios para empezar a trabajar con su abuelo.

La **EAP 16** pertenece a un ingeniero agrónomo (casado y con hijos) que además de la unidad productiva tiene una agronomía pequeña, proveedora de los productores y contratistas de la zona. Si bien su familia no poseía “campo” (sí lo tiene su suegro) su padre y él mismo trabajaron para una cooperativa agropecuaria. El productor comenzó con asesoramiento y venta de insumos y, en la década de 1990, se inició en la producción, arrendando campos cercanos al pueblo donde vive. El tipo de actividad productiva (exclusivamente agrícola) y la decisión de comenzar a producir estuvo condicionado por el hecho de tener contactos con contratistas de labores y otros productores a los que les vende insumos.

La **EAP 17** tiene como origen un almacén de “ramos generales”, por lo cual es una firma reconocida en el partido. Su inversión en la instancia productiva es relativamente reciente. Tienen origen en familias vinculadas al sector pero que se fueron expandiendo y conformando empresas con accionistas. Además de la producción también participan del negocio de la venta de insumos, acopio y/o comercialización.

La **EAP 20** es de una familia cuyos abuelos eran aparceros. En la década de 1940 accedieron a la propiedad de la tierra, y desde allí trabajaron en propiedad, y arrendaban eventualmente. Desde el inicio, la principal producción fue el tambo pero a lo largo de las décadas fueron incorporando otras. Hace quince años contrataron un mediero y se mudaron a la ciudad. Actualmente trabajan los hijos (los padres solo participan en la toma de decisiones y no aportan trabajo físico) y uno de los nietos como trabajador.

La **EAP 21** es una familia cuyo abuelo era aparcerero de una gran estancia del partido (a la cual le prestan servicios de labores actualmente). La principal actividad es como contratistas de siembra y cosecha, pero como inversión adquirieron un campo dentro del partido. La unidad y la empresa prestadora la manejan el hijo mayor (único varón) y se incorporó recientemente el nieto. El padre participa en la toma de decisiones.

EAPs Partido de Pehuajó

La **EAP 23** pertenece a un productor con varias generaciones en el sector, y los dos hijos que participan desde pequeños en tareas del campo, luego se fueron a estudiar carreras no relacionadas con el sector. Pero como el padre no podía solo con todas las actividades les pidió que volvieran trabajar al campo, incorporándolos como socios.

La **EAP 26** se trata de una familia con varias generaciones vinculadas a la producción agropecuaria que, producto de los procesos de subdivisión, manejan una unidad pequeña. Como uno de los dueños falleció, los hermanos, la esposa y los dos hijos decidieron mantener la explotación en conjunto para evitar una mayor fragmentación. El campo estuvo alquilado a una empresa los años que siguieron a la inundación pero la familia decidió volver a producirlo. La mayoría tienen otros trabajos fuera del sector como fuentes principales de ingresos.

La **EAP 28** también se trata de una familia la cual heredó una fracción por parte de los padres de la mujer. Una parte es de ella, la otra de sus hermanos, que le permiten producir sobre toda la unidad para mantener la escala. El campo también estuvo alquilado un tiempo luego de la inundación, pero el marido y los hijos decidieron hacerse cargo. Aunque todos tienen otros trabajos, la mitad de sus días laborables se lo dedican a la unidad.

La **EAP 29** es una herencia familiar que le correspondió al productor por ser el “varón” (las hermanas recibieron otros bienes). El gestiona la explotación pero una parte la cede a una empresa para que desarrolle agricultura, tanto por una cuestión económica, como porque se dedica a otras actividades, y no cuenta con familiares que considere para trabajar con él (son “mujeres”).

La **EAP 30** pertenece a un profesional que heredó el campo y que, como se dedica a otras actividades, la gestión permanente de la unidad la realiza el capataz que hace décadas que trabaja con la familia.

La **EAP 32** también es una sociedad entre el padre y sus dos hijos (uno de ellos ingeniero agrónomo que reside en el partido, el otro vive en otra ciudad). El vínculo con el sector es de varias generaciones, tanto como productores como contratistas. El padre prestaba servicios a otros y, en los años 1980, vendió la maquinaria para comprar más hectáreas de campo. Hace unos años decidieron conformar una sociedad y entre los tres aportan trabajo y dinero para inversiones en la explotación.

La **EAP 33** pertenece a un matrimonio en el cual la mujer es la heredera de una familia que poseía enormes extensiones en el partido. Residen en la Capital Federal, tiene un administrador allí y otros en el campo. Este cuenta con una estructura de estancia y ellos pasan temporadas allí.

Las **EAPs 34 y 35** son empresas que tienen larga trayectoria en el partido y estructuras de estancias. Si bien el origen es en la propiedad de familias tradicionales del sector, hoy se trata de grupos empresariales, que además del sector agropecuario tienen inversiones en la industria y el sector financiero. Ambas empresas tienen grandes extensiones en otros partidos de la provincia o del país.

La **EAP 36** se trata de un productor que heredó una parte del campo de un proceso de subdivisión de su padre y tío. Luego adquirió una fracción más. Hasta hace unos años prestaba servicios a otros con la maquinaria pero dejó de hacerlo por falta de tiempo. El hijo abandonó los estudios y se incorporó (un breve tiempo) como trabajador y luego como socio del padre.

La **EAP 38** se trata de una sociedad entre dos hermanos (casados con hijos pequeños) que comenzaron trabajando en el campo de sus padres. A lo largo de los años 1990 fueron comprando campos cercanos a los suyos, a la vez que prestaban servicios de siembra y cosecha. Luego de la devaluación en el año 2002, ampliaron la cantidad de hectáreas por medio del arriendo, redujeron la prestación de servicios afuera de su unidad, centrándose en su explotación y quedaron solo los hermanos a cargo de la dirección de la explotación (los padres se retiraron).

La **EAP 39** también se trata de una sociedad entre dos hermanos (casados ambos) que son profesionales no vinculados al sector. El padre tenía un campo heredado de su familia (grandes terratenientes del partido), y se dedicaba a la administración cotidiana del mismo. Los hijos estudiaron carreras universitarias, desarrollando su profesión en la ciudad cabecera del partido. Desde que el padre falleció gestionan la explotación además de ejercer su profesión.

En el caso de la **EAP 40** es una reconocida empresa que opera en el partido, en la zona, en otras provincias y países limítrofes, con una estructura de empresa “en red”. Además de producción, venden insumo, acopian y comercializan la producción (además de proveer negocios financieros vinculados al sector).

La **EAP 41** es una sociedad familiar originada por el padre, quien es ingeniero y administra campos desde hace varias décadas. Por esta razón es que organizó una estructura en “red” (alquila campos de la zona, terceriza las labores, etc.) y sus hijos se sumaron como trabajadores de dirección (uno en el área contable, otro próximo a recibirse de agrónomo en lo productivo).

La **EAP 42** es explotación que pertenece a una mujer, que mantuvieron hasta que el marido se jubiló como empleado del sector servicios. Ahora él se hace cargo del manejo cotidiano junto a su hijo (quien se sumó como trabajador), mientras ella participa de la toma de decisiones, pero se desvinculó para dedicarse a otras actividades.

La **EAP 43** se trata de una sociedad entre dos hermanos ingenieros agrónomos. Heredaron una pequeña fracción de un campo que se dividió entre varios hermanos. Le alquilan a su madre, el resto de los familiares le ceden a otra empresa. Desarrollan lo propio y prestan servicios a otros si les “sobra” el tiempo. Las maquinarias las renovaron comprando en sociedad con un prestador de servicios del partido.

EAPs Partido de Mar Chiquita

La **EAP 3** es una sociedad entre tres hermanos (ingenieros agrónomos y veterinario). Sus padres eran arrendatarios y fueron accediendo a la propiedad a partir de la década de 1940. Los hijos decidieron continuar con la explotación sin subdividirla mediante la conformación de una sociedad. Solo uno de ellos tiene otra ocupación además de la actividad agropecuaria.

La **EAP 2** es una sociedad de una parte de los herederos de una familia tradicional de la zona que desde hace varias generaciones viene subdividiendo o vendiendo las enormes extensiones que tenían en el partido (y en otros de la provincia). Los hermanos residen entre la Capital Federal, Mar del Plata y la estancia en el partido. Desde los años 1990 han comenzado paulatinamente a incorporar otras producciones a sus explotaciones o reordenar el espacio destinado a cada tipo de actividad (ganadería y agricultura, espacios de instalaciones, etc.).

En el caso de la **EAP 6** es una sociedad entre familiares constituida para evitar la fragmentación de la tierra. El vínculo con el sector proviene desde los abuelos que eran grandes arrendatarios del partido (le alquilaban a alguno de los dos dueños de la tierra de la localidad) y producían principalmente ganado ovino. A partir de los años 1940-1950 comenzaron a adquirir tierras, reduciendo la cantidad de hectáreas en arriendo. En las generaciones siguientes se produjo una subdivisión de la tierra (considerable porque eran más de cinco hermanos). Actualmente, el varón de la familia (ingeniero agrónomo que está vinculado a entidades gremiales del sector) es quien se ocupa del manejo cotidiano de la unidad.

La **EAP 9** es una explotación gestionada por el padre y los dos hijos varones. La misma es parte de la herencia recibida y una fracción más adquirida luego. Durante un tiempo cedieron en alquiler una fracción (cuando fue el boom de los precios de la soja) a una empresa arrendataria de la zona. Pero desde hace cuatro años, cuando ambos hijos concluyeron los estudios universitarios y decidieron participar, la gestionan los tres en sociedad.

La **EAP 10** es una sociedad entre el padre y sus hijos, uno de ellos participa cotidianamente. Son empresarios de transportes y adquirieron el campo en los años 2000 como inversión. Iniciaron con ganadería y luego incorporaron agricultura.

La **EAP 11** también fue adquirida por el padre que se dedicaba al comercio en Mar del Plata. Como tenía familiares que poseían campos en la zona, le presentaron algunas opciones de compra de hectáreas en el partido. El hijo estudió agronomía y maneja la unidad cotidianamente junto a servicios de asesoramiento que brinda a otros productores de la zona.

La **EAP 12** es una explotación también de una sociedad familiar. Es parte de una herencia junto a otros negocios. Todos los miembros de la familia tienen en conjunto la unidad productiva y un comercio en el pueblo, siendo esta su principal actividad.

En el caso de la **EAP 18** el origen es un ingeniero que trabajaba su campo y el de familiares. La empresa fue creciendo e incorporando las instancias de venta de insumos y acopio, y expandiéndose con una estructura en “red” por partidos de la zona.

En el caso de la **EAP 19** se trata de un productor (divorciado con hijos) que proviene de otro sector de la economía. Le gustaba el campo, así que decidió vender su negocio e invertir en el sector. Hasta hace unos años tenía un trabajador que le resolvía todas las tareas (y el conocimiento necesario) en la explotación. Si bien el trabajador sigue viviendo en el campo (se lo cuida), recientemente se jubiló. Por ahora el productor trabaja solo ya que no le cerraban “los números” para incorporar a alguien nuevo, recibe ayuda de vecinos o trabajadores de explotaciones vecinas y asesoramiento de unos de sus hijos que es ingeniero agrónomo y trabaja para una empresa grande de la zona. Cede una parte de su explotación para agricultura a la empresa para la que trabaja el hijo

La **EAP 22** es de un productor (casado con hijos) que tiene un vínculo con el sector desde hace varias generaciones. Él trabajó en el campo familiar desde pequeño, pero luego buscó su independencia y otras fuentes de ingreso, especializándose en la reparación de molinos. Al fallecer los familiares volvió a hacerse cargo de la fracción del campo que le correspondía y luego de haber disuelto la sociedad con otro familiar, quedó solo a cargo de la explotación. Su actividad principal sigue siendo prestar los servicios de reparación de molinos, por lo cual no concurre todos los días a la explotación y se apoya en los vecinos cercanos al campo que le “dan una mirada para ver cómo va todo”.