ESTUDIOS DEL TRABAJO Nº 28
Julio-diciembre 2004 • págs 89-114

Paula Berenguer

Relaciones de trabajo temporarias: control y resistencia. El caso de la esquila de lanares en Chubut, Argentina

Introducción

Discutiremos a partir de fuentes bibliográficas diferentes, formas de *control* ejercidas sobre los trabajadores del agro, ya sea en el momento de la captación y reclutamiento, como en el mismo proceso de trabajo, analizando los mecanismos puestos en marcha, y mencionando algunas de las respuestas de los actores y los costos de las prácticas resultantes. Nuestro análisis nutre la comprensión del caso de los esquiladores de la provincia de Chubut – Argentina, durante la década de los noventa

Una porción significativa de la actividad económica de la provincia de Chubut gira en torno de la explotación ovina con destino a la producción lanera para la exportación. Ésta se caracteriza por ser una actividad de tipo extensiva que moviliza periódicamente un elevado número de trabajadores para la esquila[1], que es una

Paula Berenguer forma parte de la Cátedra de Extensión y Sociología Rurales Facultad de Agronomía, Universidad de Buenos Aires

Este trabajo fue presentado en su versión original como ponencia en el IV Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo organizado por Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST) La Habana, Cuba 9 al 12 de septiembre de 2003 Publicado en Actas ISBN 959-270-032-x

[1] Los trabajadores que dependen de contratistas de esquila (alrededor de 1 000 personas) conforman las llamadas *comparsas de esquila* o *máquinas* En la provincia de Chubut se encontraban en actividad 45 máquinas de esquila registradas (zafra 1999-2000), pudiéndose estimar un 10% de máquinas por encima de esta cifra que no figuran en los registros. El universo que componen los trabajadores de la esquila incluye a aquellos directamente empleados por los productores, quienes son contratados localmente. No hay registros de este tipo de trabajadores debido a la precariedad de su relación laboral.

actividad de temporada que corresponde a la zafra o cosecha de lana. La presencia de *contratistas* es característica de la esquila. Esta figura adquiere importancia como *mediador* entre los productores ganaderos y los trabajadores. Los contratistas de esquila se caracterizan de la siguiente manera:

1) organizan las *comparsas* de esquila (equipos de trabajo): seleccionan y distribuyen el personal en sus respectivos puestos de trabajo, controlan la realización de las tareas según el acuerdo establecido con el productor, mantienen el *orden* en el lugar de trabajo y son los responsables directos de los resultados de la esquila;

2) son propietarios de los medios y herramientas para llevar a cabo el proceso de esquila (máquinas de esquila móviles, prensas, medios de transporte, etc.);

3) son los empleadores directos que reúnen personalmente a los trabajadores que realizarán las tareas específicas de la esquila, ocupándose de su reclutamiento, del pago de las retribuciones pactadas y de los aportes (según lo establecen las leyes laborales) y decidiendo la continuidad o no de la relación laboral;

4) articulan, en definitiva, las necesidades de la demanda (ganaderos) y la disponibilidad de la oferta (trabajadores).

Exploraremos en la bibliografía las formas que asumen las acciones de trabajadores, empleadores e intermediarios en el agro en torno de la idea de control, dando cuenta de las relaciones de poder que se juegan en el ámbito del trabajo en el caso de la esquila en Chubut.

Los actores insertos en la estructura

Ante todo, vemos que es necesario definir de manera relacional al sujeto del que nos ocupamos: el trabajador en el agro. Ponemos en primer plano la *relación laboral* que no solamente debe ser interpretada como una fuente de ingresos y de sustento para la familia del trabajador o medio para acceder a un factor de producción para el empleador. La existencia de una relación laboral –pensando en el agro en particular, pero lo mismo ocurre en otros sectores de la actividad económica– no necesariamente implica la participación de los agentes en un mercado de trabajo, y mucho menos de competencia pura y perfecta. Las relaciones laborales constituyen una parte importante de las interacciones que sostienen las formas de vida en nuestros tiempos, y están imbricadas con relaciones de diferente tipo (de género, étnicas, familiares, políticas, etc.). Nos ocuparemos principalmente de la revisión de fuentes bibliográficas orientadas a la problemática del trabajador asalariado en el agro, y proponemos el tratamiento de información primaria sobre aquellos: los esquiladores (trabajadores de temporada).

En las relaciones de trabajo –en términos generales– se evidencia una asimetría[2]: los partícipes de esta relación están ubicados en posiciones diferentes de la estructura social, definiéndose una relación de *dependencia* entre el trabajador y el empleador –y el contratista en el caso de la esquila de lanares en Chubut–. Identificamos: a) una dependencia de tipo económica, que se materializa en la retribución del trabajo realizado por el trabajador para el empleador; b) una dependencia jurídica, que se constata en la posibilidad del empleador de impartir órdenes y esperar una correspondencia en la obediencia por parte del trabajador en función del contrato que los une, y c) una dependencia técnica, siendo el empleador quien pone a disposición –en la mayoría de los casos– los medios de trabajo (materia prima, instalaciones, herramientas, etc.).

Se ha sostenido desde diversos marcos de análisis la tendencia a la estabilización de las relaciones laborales de tipo capitalista que acompañan a los procesos de modernización. Los supuestos tenidos en tal sentido son:

1. El proceso de modernización de la producción, con inversión de capital en tecnología, está aparejado con el aumento de la productividad de la mano de obra;

2. la conformación de un *mercado de trabajo formal*;

3. la prevalencia de relaciones salariales, con remuneraciones percibidas regularmente, resultante de la negociación entre obreros organizados y representaciones empresarias.

El desarrollo del capitalismo en el sector agropecuario, sin embargo, nunca trajo aparejada la consolidación de una clase trabajadora estable y permanente. La *persistencia de formas de trabajo familiar* y del *trabajo independiente* en el agro, son rasgos que –desde enfoques marxistas y neoclásicos– pueden ser considerados como propias de formas precapitalistas e incongruentes con la acumulación de capital. En otro sentido, mientras el trabajo en otros sectores se *flexibiliza*, las actividades agropecuarias se caracterizan por *"antiguas" flexibilidades* (Neiman y Quaranta, 2000). Es igualmente factible identificar en el presente casos de productores en pequeña escala que dependen cada vez más de los ingresos extraprediales para su subsistencia y la de su unidad productiva (*multiocupación*).

No es nuestro objetivo ahondar en la discusión sobre el desarrollo completo o parcial de los mercados laborales en el agro, siendo que percibimos la coexistencia de características *modernas* y *tradicionales*, y situaciones en las que lo *tradicional* es reelaborado y cobra vigencia. En los casos de los contratistas de mano de obra en el

[2] Estas reflexiones están guiadas por las consideraciones sobre las leyes de trabajo vigentes en Argentina hasta 1993 y comentadas por Fernández Madrid, J.C. y A.B. Caubet (1993), que reflejan concepciones *clásicas* sobre las relaciones laborales. Las condiciones del empleo en América Latina en la década de los noventa (cfr. Calcagno, 2001) y los cambios en la legislación del trabajo han puesto en crisis estas nociones.

agro, estos actores se vinculan con el sistema de *enganche* tradicional (contratista - enganchador) (Rutledge, 1987: 249). Sin embargo el desarrollo del sector terciario en el agro es una tendencia que se afianza fuertemente en la década de los noventa en diversos tipos de producción (Gutman, 2000: 21). Este sector se corresponde con los empresarios de servicios que proveen de maquinaria y mano de obra para la realización de actividades específicas en la producción primaria: labores culturales, aplicación de agroquímicos, cosecha, etc.

Los trabajadores del agro son, desde nuestra perspectiva, actores sociales con su capacidad de agencia no necesariamente condicionada ni restringida a la construcción de *su* clase. La alta heterogeneidad interna, una relativa movilidad de sus miembros y la pluralidad de formas de inserción en la actividad económica conducen al hecho de que sus acciones no sean forzosamente confluentes o encaminadas hacia el cumplimiento de objetivos comunes. Las disposiciones de los agentes, sus "*habitus*, es decir las estructuras mentales a través de las cuales aprehenden el mundo social, son esencialmente el producto de la interiorización de las estructuras del mundo social" (Bourdieu, 1997)

En pos de darle mayor alcance a las reflexiones sobre la condición de los trabajadores del agro, nos remitimos a los problemas de la acción y de la relación entre subjetividad y estructura. Las preguntas que surgen son: *¿cuáles son los factores que restringen las acciones de los individuos, en este caso los trabajadores?* y *¿cuáles los márgenes para la negociación y la resistencia?*

Considerando que no hay actores fuera de las estructuras (Garza Toledo, 1992: 43) ni sujetos que estén aislados de los otros, distinguimos en lo que constituye el marco restrictivo para la acción: a) el peso de las estructuras y b) el interjuego de los intereses y las necesidades de los diferentes actores sociales. Retomamos las palabras de Bourdieu (op.cit.) quien afirma que "los seres aparentes, directamente visibles, trátese de individuos o de grupos, existen y subsisten en y por la diferencia, es decir en tanto que ocupan posiciones relativas en un campo de relaciones".

En la comprensión de las *formas que asumen las relaciones laborales* y los *mecanismos de control* puestos en marcha en diferentes casos, es importante indagar en las instituciones políticas, las leyes, las organizaciones gremiales, las redes sociales, las pautas culturales y la organización de las actividades productivas que se constituyen en los elementos estructurales que pesan sobre la acción de los sujetos.

Condiciones económicas y sociales de la esquila en Chubut

En este apartado discutiremos la manera en que pueden verse reflejados el peso de las estructuras y el interjuego entre los actores en las prácticas particulares de los trabajadores del agro. Comenzaremos analizando dos condiciones típicas que pesan sobre los trabajadores asalariados del agro:

a) *la estructura agraria* donde vuelcan su fuerza de trabajo, y

b) *las características cíclicas* de las tareas para las cuales son requeridos.

En cuanto al primer punto observamos el patrón de *residencia* de la población dedicada a tareas agropecuarias en relación con el patrón de *distribución y uso de la tierra*. En Argentina los estudios clásicos sobre los trabajadores del agro se basan en la hipótesis de la escasez relativa de mano de obra. Vale la pena distinguir las diferencias regionales respecto a este punto e identificar la coexistencia de áreas aisladas, habitadas por población dedicada a actividades de autosubsistencia, otras caracterizadas por un excedente poblacional disponible para el trabajo en el agro y grandes vacíos demográficos (Aparicio y Benencia, 2000). Esto indica la existencia de áreas que potencialmente pueden convertirse en emisoras de migrantes estacionales y áreas demandantes de trabajadores. La tendencia actual en el nivel nacional de disminución de la población rural frente a la población urbana (que cayó de 21,1% en 1970 a 17% en 1980 y a 12,8% en 1991) es un elemento de peso para considerar en las proyecciones de los movimientos poblacionales con fines laborales. A su vez Aparicio y Benencia (op. cit.) dan cuenta de la relocalización de la mano de obra que trabaja en el medio rural y habita en centros urbanos, lo que indica que junto a los tradicionales movimientos poblacionales con fines laborales de tipo rural-rural y rural-urbano es posible encontrar desplazamientos urbano-rurales.

Los datos del INDEC[3] para Chubut indican que la población urbana de la provincia alcanzaba el 88%, una cifra cercana al total nacional (87,2% para 1997). Si complementamos este dato con la población total de la provincia (357 189 habitantes para 1991) y con la densidad poblacional (1,6 habitantes por kilómetro cuadrado) el panorama es coincidente con la primera hipótesis de escasez relativa de mano de obra para desarrollar tareas agropecuarias. Los trabajadores de la esquila provienen de distintos poblados del interior de las provincias de Chubut y Río Negro (Berenguer, 2002), muchos de ellos situados en departamentos "expulsores de población" (CFI[4], 1996). Esta situación se asemeja al panorama presentado por Reboratti, quien identifica núcleos expulsores y centros receptores de mano de obra, si bien hay que hacer la salvedad de que los trabajadores de la esquila en la actua-

[3] Instituto Nacional de Estadística y Censos.

[4] Consejo Federal de Inversiones

lidad provienen predominantemente de áreas dispersas dentro de la región en la que se emplean[5]

La demanda de trabajadores asalariados –habitualmente– se corresponde con una estructura agraria basada en la mediana o gran empresa, donde el factor trabajo no está subutilizado. En unidades de tipo campesinas o familiares el factor trabajo puede estar subutilizado una parte del año, pero ser insuficiente en momentos específicos, como en la cosecha. En tales casos también hay una posible demanda de trabajo extrafamiliar que puede ser resuelta con la contratación de trabajadores.

La estructura agraria de la provincia de Chubut tiene un predominio de explotaciones familiares y empresarias de mediana y pequeña escala. La contratación de mano de obra para la esquila en Chubut según la publicación del Censo Nacional Agropecuario de 1988 se verifica para todos los estratos (pequeños productores, productores familiares y empresarios) y la incidencia del fenómeno de contratación de mano de obra extrapredial en porcentajes respecto del total de las EAPs[6] pertenecientes a cada uno, aumenta a medida que se incrementa la escala de producción. La especificidad de las tareas de la esquila dificulta que el productor pueda contratar en forma directa a los trabajadores requeridos y organizarlos, de modo tal que es *necesaria* la intervención de un *intermediario*, el contratista. Tal necesidad está vinculada con las distancias geográficas y sociales entre los productores y los trabajadores. La figura del contratista enlaza estos dos mundos de vida, resultando un actor que dinamiza y estructura este mercado de trabajo. Existen unos pocos casos en los que los productores medios se organizan y prescinden del contratista *armando* sus propias máquinas. Son llamadas *máquinas por administración*. Los trabajadores temporarios directamente empleados por los pequeños productores son contratados localmente, y esquilan con tijeras o máquinas portátiles de los mismos productores.

Por otro lado, en lo que se refiere a las características cíclicas de las tareas agropecuarias, si bien la demanda puede estar concentrada temporalmente a raíz de los requerimientos de los cultivos o las actividades ganaderas, para el trabajador las actividades en una misma explotación son temporarias y las opciones de empleo son temporales (es decir que se determina una temporada de empleo –no siempre seguro– y una temporada de inactividad). En el caso de los esquiladores se destaca la *inestabilidad* laboral a la que están sujetos, aunque la lectura que podemos hacer está matizada por la regularidad de la relación que mantienen con el contratista al cual se vinculan. Distinguimos este tipo particular de *inestabilidad* con dos componentes: la temporalidad, relacionada con la estacionalidad del trabajo de la esquila, y la precariedad en la inserción de estos trabajadores en la estructura económico –productiva (puesto que los contratos laborales son informales, en gran medida carecen de cobertura social, etc.)

[5] Históricamente la esquila en la región patagónica movilizaba trabajadores provenientes del litoral (provincia de Corrientes) y de países limítrofes (Chile)

[6] Empresas agropecuarias

Para los casos en que los procesos productivos no están mecanizados, están semi-mecanizados o en los que, específicamente, la fase de la cosecha se realiza en forma manual, el *tiempo de cosecha* es cuando la demanda alcanza un máximo nivel. De tal manera se verifican *movimientos migratorios* estacionales e incluso estos desplazamientos poblacionales pueden ser constantes. La temporada de esquila en la provincia de Chubut comienza con la esquila preparto en el mes de agosto. La esquila general se realiza una vez que las ovejas parieron sus crías (septiembre - octubre). La temporada concluye en enero[7]. Durante estos meses las comparsas se desplazan por todo el territorio provincial, si bien pueden haber comenzado a trabajar en el norte y continuar hacia el sur. La *circulación territorial* es una condición estructural y objetiva, en tanto es una característica propia del sistema socioeconómico en el cual están insertos los trabajadores de la esquila. El andar durante la temporada es vital para la actividad de los esquiladores, porque el trabajo está donde están las ovejas listas para ser esquiladas. Pero, cuando termina la esquila, la búsqueda de trabajo refuerza la movilidad territorial. La reiteración año a año de la apertura del espacio de construcción de las relaciones trabajadores –contratistas– ganaderos, contribuye a *naturalizar* la inestabilidad laboral como condición típica y que da sentido al ser esquilador.

Los procesos de *modernización* de la producción agropecuaria en Argentina afectaron al mundo del trabajo en primera instancia a través de la difusión de tecnologías ahorradoras de mano de obra que aumentaron la productividad del trabajo –produciéndose reemplazos de trabajo por capital– (Aparicio y Benencia, 2000: 32) y demandaron la especialización de los trabajadores. Se suma a este fenómeno de diferenciación de los asalariados en el medio rural, una disminución del número de los asalariados permanentes, lo que resulta en un cuadro de situación de persistencia de *viejos* asalariados transitorios, ligados a cosechas no mecanizadas, y presencia de *nuevos* transitorios producto de las nuevas tecnologías incorporadas, tal como lo expresan Aparicio y Benencia.

La cría de ganado ovino muestra pocos cambios relacionados con la incorporación de tecnología en comparación con el vertiginoso ritmo de adopción tecnológica en los sistemas de producción agrícola o en las actividades agroindustriales a lo largo de las dos últimas décadas. La introducción de la esquiladora mecánica fue un hito en la producción lanar. Desde ese momento hasta el presente, la cantidad de trabajadores requeridos para la

[7] Las técnicas de esquila más apropiadas para cada caso (la esquila preparto y la esquila tradicional) son diferentes. Tradicionalmente la esquila se realiza con los animales maneados, sujetos por dos o tres patas. Esto supone un *stress* para los animales, que es crítico en el caso de las ovejas preñadas. La esquila preparto no es aconsejable para todos los casos, pero, si es posible realizarla se recomienda la esquila suelta o desmaneada. La esquila general puede ser realizada con la técnica tradicional o con el método desmaneado.

esquila estaría vinculada directamente con la cantidad de cabezas de ganado lanar para la esquila (Salvia, 1987), ya que no habría cambios posteriores que incrementen significativamente la productividad de la fuerza de trabajo.

Los implementos mínimos necesarios para la esquila son herramientas para el corte de la lana: tijeras manuales o mecánicas. Estas últimas forman parte de máquinas esquiladoras de manijas (tijeras) múltiples y son fijas o móviles. En los casos en los que se recurre al servicio de un contratista, él provee de los implementos para la esquila (máquinas de esquila móviles, prensas) y cuenta con los medios de transporte para las personas y las herramientas. La cantidad de instalaciones fijas en la provincia de Chubut es menor que en las otras provincias patagónicas y según puntualizan los contratistas, aunque trabajen con las instalaciones de las explotaciones, se corre con los gastos del acondicionamiento y el mantenimiento de las mismas, que en general están muy deterioradas. La aparición de los contratistas en la región es un evento desdibujado en el tiempo, si bien una hipótesis propia lo vincula con el proceso de organización interna de los grupos de trabajadores que deambulaban en el territorio[8] y con la difusión de máquinas esquiladoras portátiles. En la década de los noventa se han introducido cambios en la forma de realizar la esquila, lo que trajo aparejado cambios en las características de las comparsas (organización, creación de algunos puestos y eliminación de otros, habilidades requeridas, normas de trabajo y convivencia) (Berenguer, op.cit). En este proceso tiene un papel relevante el Estado[9]

Mecanismos de control de los trabajadores

Entendemos por *formas de control* aquellos mecanismos por los cuales los empleadores (productores agropecuarios, empresas agroindustriales, contratistas) buscan asegurarse la disponibilidad de la fuerza de trabajo que necesitan, a un precio *razonable*. En el área de la administración de las empresas se utilizan conceptos tales como autoridad, disciplina, mando, dirección, orden, subordinación, etc., que nos remiten a la idea de control. Las operaciones llevadas adelante por los trabajadores buscan ser dirigidas y reguladas según los intereses de aquellos que los

[8] La historiadora Hilda Sábato (1989), analiza la imagen de antaño del tiempo de la esquila y de los trabajadores dedicados a esta actividad: las comparsas de esquiladores "invadían la campaña" cual ejército y conformaban "falanges de obreros que durante el invierno lo pasan sin hacer nada" (pp. 106-107)

[9] A partir de la zafra 1994-1995 el Prolana (Programa de Asistencia para el mejoramiento de la calidad de la lana) - Módulo Chubut, dependiente de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación de la Nación en coordinación con el INTA, el gobierno de la provincia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Federación de Sociedades Rurales del Chubut, la Federación Lanera Argentina, Cooperativas Ganaderas y una asociación de contratistas de esquila inició las actividades de capacitación, habilitación, registro e inspección de los equipos de esquila "Prolana". Los contratistas que se sumaron a esta propuesta prestan el servicio de esquila desmaneada y de acondicionamiento básico de la lana en estancia (ABE)

emplean. Asimismo, los controles se proponen limitar lo que los trabajadores pueden hacer en el tiempo y el espacio de trabajo (y más allá en ciertas ocasiones), modelando sus prácticas y sus horizontes.

A continuación sistematizaremos en tres categorías los diferentes mecanismos de control sobre los trabajadores del agro que identificamos en la bibliografía: *indirectos* (o extraeconómicos), *directos* (económicos) y *simbólicos*. El ejercicio de estos controles puede tener una respuesta en diversos modos de *resistencia* y *confrontación* ejercidos por los trabajadores que se relacionan con costos ocultos o no tan evidentes para los empleadores o para la sociedad. Los trabajos clásicos en torno de la oposición trabajo - capital apuntan a las acciones en gran escala, las rebeliones y la revolución, mas la atención en las formas cotidianas de resistencia (Scott, 1985, Torres, 1997 y Scott, 2000) ha abierto recientemente un camino para repensar la elaboración del conflicto en la vida social día a día.

A) Controles indirectos o extraeconómicos

Los procesos históricos de los que dan cuenta Campi (1991), Lagos (1991), Rutledge (1987) y Reboratti (1983) en el Noroeste de Argentina (NOA) son indicativos de la manera en que se fue configurando la *institucionalización de las relaciones laborales en el agro*. La penetración del capitalismo en este ámbito condujo a la sustitución del sistema de pago *por trabajo* por el sistema de *salarios*, y a la *proletarización* como resultado de la descampesinización. Esto implica la separación de los trabajadores de los medios de producción que pasan a conseguir sus medios de vida mediante la venta de su fuerza de trabajo. El *sistema de enganche* y la figura del enganchador son interpretados como elementos de importancia en la transición de los sistemas tradicionales a la organización de las formas capitalistas de gran escala.

En numerosos casos se han descripto mecanismos de *coacción indirecta* presentes en las relaciones laborales. Se distingue así el uso de *medidas políticas* del uso de medios económicos, o la vigencia de *legislación* coercitiva para la incorporación de amplios segmentos de la población a relaciones de trabajo de tipo capitalista (Rutledge, 1987, Lagos, 1991). El papel del Estado argentino durante el siglo XIX hasta mediados del siglo XX se hace evidente en la legislación sobre vagancia, las Leyes de Conchabo y el ejercicio del poder policial para el disciplinamiento de la población (como se analiza en el caso de la provincia de Jujuy), la adquisición de hábitos de trabajo, el cercenamiento de medios alternativos de subsistencia y la disminución de factores distractores para el trabajo. "La *oferta* de brazos entonces no era *voluntaria* sino que se hacía por una *presión legal*" (Lagos, 1991: 103) (subrayado nuestro).

La concepción patrimonial sobre los trabajadores[10] sostenida por las clases dominantes en el NOA del siglo XIX (Campi, op cit) pesaba por encima del derecho de las personas a hacer uso de su fuerza de trabajo. El ejercicio de resistencia a tales pautas eran las frecuentes *fugas*: los peones abandonaban a sus patrones, haciendo evidente además su voluntad de emplearse libremente y al mejor precio posible. Los costos que se debían afrontar para hacer funcionar este sistema eran de supervisión y represión, además de los costos de lidiar con la ausencia inesperada de trabajadores y una baja productividad del trabajo (Campi, op cit.: 138).

Por otra parte, los arreglos entre Estados nacionales son ejemplos de coacción indirecta en el nivel extraterritorial. Tal es el ejemplo de la regulación de las oportunidades para el desplazamiento de trabajadores a través de la frontera entre los Estados Unidos y México en la década de 1940 con el programa Bracero (Valdés, 1991). Las empresas agroalimentarias de Estados Unidos ejercieron su poder para influir en los dictámenes y la aplicación de las políticas de regulación del mercado laboral agrícola.

En este contexto, se fragmentó la oferta de mano de obra, diferenciándose del siguiente modo: *1)* los trabajadores que ingresaban en el marco del programa, *2)* los inmigrantes legales fuera del programa, *3)* los inmigrantes ilegales y *4)* los trabajadores locales. Se crearon y mantuvieron diferencias laborales basadas en características étnicas. Éstas se reflejaron en los contratos, la asignación de tareas y parcelas, la organización de los equipos de trabajo, el alojamiento y la vida social de los miembros de cada grupo. En el programa se establecían pautas en cuanto a los pagos y las condiciones de alojamiento pero se restringían las posibilidades de emplearse en otras actividades (limitándose la competencia entre el nivel salarial de la industria y del agro). Los trabajadores que no estaban dentro del programa no contaban con servicios de salud ni condiciones de trabajo y alojamiento reguladas por acuerdo alguno. Las normas dictadas eran frecuentemente violadas por los empleadores y los mecanismos de control del Estado casi siempre los beneficiaban.

Así, los productores externalizaron los costos del reclutamiento, pero debieron asumir el costo del control del rendimiento de la mano de obra (mediante la supervisión) y desplegar una estrategia de presión política. Las corporaciones agrícolas mantenían buenas relaciones con funcionarios y la fuerza policial, además de tener mucha influencia en la opinión pública, a los cuales recurrían para silenciar las manifestaciones de diferente índole que realizaban los trabajadores. Con el incremento de la circulación de trabajadores a través de las fronteras se hizo necesario un aumento en los controles de las zonas limítrofes y el montaje de un sistema para manejar el problema de los trabajadores ilegales.

[10] Los trabajadores se inscribían en los registros de conchabo como *propios* y así se los consideraba a aquellos que eran *deudores*.

En los dos casos citados, puede apreciarse una correspondencia entre la participación de los Estados en el mercado de trabajo rural y las estrategias de los grandes productores agropecuarios y de las corporaciones agroalimentarias para atraer y contratar mano de obra y, en última instancia, crear condiciones de sobreoferta de mano de obra para así ejercer una presión sobre el nivel de salarios.

El reclutamiento de los trabajadores de la esquila en Chubut es realizado por los contratistas, quienes acuden personalmente a los lugares de residencia de los trabajadores para *hacer los arreglos* para la temporada que se aproxima. Paralelamente los contratistas convienen con los productores laneros los términos del *contrato de esquila*, organizando su *campaña*. Los acuerdos que se establecen entre trabajadores y contratistas se entretejen con obligaciones y compromisos asumidos con anterioridad (como se describirá más adelante al analizar los mecanismos de control económico) y descansan en relaciones de confianza que se construyen temporada tras temporada.

Observamos que, una vez cristalizada la relación laboral, es decir cuando existe un *contrato* (no necesariamente escrito o formalizado, sino que puede expresarse en términos cotidianos como compromiso, arreglo, acuerdo etc.) entre el trabajador y el empleador, es necesario que se hagan ejecutables las obligaciones que ambos se comprometieron a cumplir: el trabajador garantiza la posibilidad de realizar actividades, ejecutar obras o prestar servicios a favor del empleador, quien organiza y dirige el trabajo, aprovecha sus beneficios y retribuye el trabajo. En las decisiones técnicas, en la organización y en la dirección de las tareas se despliegan mecanismos de control indirectos sobre el trabajador que varían en cuanto al grado de complejidad.

La *vigilancia* es la forma de control más fácil de visualizar, ya que se materializa en la presencia de capataces, jefes de cuadrilla o supervisores. Este rol puede ser ocupado por el productor, por uno de los trabajadores de la cuadrilla, por un empleado en dependencia directa con el productor –pero ajeno al grupo de trabajadores que dirigirá– o por terceros –intermediarios o contratistas, como en el caso de la esquila–. Estos últimos, además de hacerse cargo del reclutamiento de la mano de obra, asumen la organización de las tareas, tomando forma de una empresa prestadora de servicios, como los contratistas de esquila. El ganadero, por lo general, está controlando el trabajo de la comparsa y de los trabajadores temporales que ocupa para realizar tareas paralelas a la esquila (arreos, encierre, etc.). La responsabilidad sobre la máquina (las partes mecánicas) y los operarios es delegada por el contratista a un encargado (el mecánico). Éste trata con los ganaderos y los trabajadores en nombre del dueño de la máquina. Sus deberes son desde resolver desperfectos mecánicos hasta mantener la disciplina. Mientras tanto el contratista viaja regularmente para aprovisionar al equipo de trabajo que permanentemente está en el campo. Él es quien vincula a los trabaja-

dores con sus familias y cubre las necesidades de la *máquina* (como se denomina también al conjunto de partes mecánicas y trabajadores).

Durante el proceso de trabajo, el control sobre el ritmo y la calidad del trabajo y sobre el ausentismo, los retrasos, los hurtos y los boicots, puede ser ejercido por vía indirecta. En el caso estudiado por Giffith *et al.* (1995) una forma de asegurarse la lealtad de los trabajadores inmigrantes es la provisión de *alojamiento*, y de igual modo ocurre en otros casos con el *transporte*. En el caso de los esquiladores, éstos son alojados en las explotaciones ganaderas a las que concurren, las cuales en su gran mayoría carecen de instalaciones para el descanso y el abrigo de las cuadrillas, por lo que los propios trabajadores deben equiparse con estructuras móviles para dormir (tiendas o lonas). La convivencia durante la temporada de trabajo está organizada por normas que imparte el contratista para mantener una cotidianeidad ordenada, sin episodios de violencia (muy frecuentes por el consumo de alcohol y los juegos con apuestas) ni actividades que puedan lesionar a los trabajadores y afectar su rendimiento físico (como las actividades deportivas). El transporte de los hombres y las maquinarias de una explotación a otra (a menudo relativamente distantes unas de otras) es realizado por el contratista con camiones (en los últimos años algunos contratistas incorporaron vehículos de transporte colectivo específicamente para el traslado del personal).

La condición de migrantes estacionales les imprime características particulares a los trabajadores en el agro: Reboratti (1983: 1) las identifica como de "miseria, desamparo e incertidumbre". En el caso de los esquiladores durante la temporada de trabajo están restringidos en sus acciones debido al aislamiento geográfico y a la distancia de la tierra de origen. Sus posibilidades de re-negociar los términos del acuerdo de trabajo, de hacerlo respetar o de interrumpirlo, son limitadas. Tradicionalmente el pago en efectivo es percibido al finalizar la temporada y el traslado hasta el lugar de residencia de los trabajadores es asegurado por el contratista (como parte de la retribución del trabajador). Cuando un trabajador desea interrumpir su vínculo con el contratista, se le presentan dificultades para el cobro de su retribución y para el regreso a su pueblo. En tales contextos cobran importancia las redes informales que enlazan personas y sitios distantes con flujos materiales y de información y pueden contribuir a configurar relaciones de solidaridad, camaradería y apoyo mutuo.

Por otro lado, entre los contratistas existe una serie de vínculos, directos o indirectos, por los que pueden obtener información sobre el desempeño de los trabajadores. De este modo pueden competir por contratar personal eficiente (técnicamente y en términos de *docilidad*) o evitar el reclutamiento de *quienes traen problemas*.

Friedland y otros (1981) mencionan que la posibilidad de utilizar *máquinas de cosecha* en lugar de contratar cosecheros ha sido utilizada como una amenaza

en los procesos de negociación salarial entre la agroindustria y las organizaciones de trabajadores en diversos casos. Estos autores, en su análisis de la cosecha de lechuga en California, nos hacen notar la diferencia en el sistema de remuneración cuando las tareas están semimecanizadas. El ritmo de trabajo es controlado por una máquina y el proceso de trabajo se asemeja a la organización de una línea de montaje. La mecanización de la esquila permite regular los tiempos de trabajo (la jornada laboral se divide en cuatro *cuartos* que comienzan cuando se enciende el motor de la máquina de esquila y termina cuando éste se apaga) y el ritmo de la actividad (la cantidad de cabezas esquiladas por unidad de tiempo alcanza un valor estándar que es a la vez una meta y un límite para el esquilador, en forma individual, y para la comparsa, en forma colectiva). Si bien la máquina de esquila impone en cierto sentido una disciplina en el trabajo de los esquiladores, y coloca al mecánico en una posición estratégica dentro de la comparsa, la dinámica hacia el interior de la misma no está determinada únicamente por la mecanización.

Las formas de control basadas en las transformaciones de la gestión y la organización de la empresa son más sutiles y mediante ellas es posible aumentar la productividad del trabajo, minimizando las acciones de resistencia de los trabajadores. Un ejemplo de esto es la tercerización del reclutamiento y la organización de los trabajadores temporarios, por medio de lo cual se desdibuja la relación entre los trabajadores y el productor agropecuario que requiere de ellos, trasladando la oposición trabajo - capital hacia otro actor, el contratista. En la actualidad el rol del contratista de esquila parece estar más vinculado a la figura de un empresario prestador de servicios, aunque no deja de tener importancia como disciplinador de la fuerza de trabajo que facilita el acceso a la misma por parte de los productores ganaderos.

Como se ha puntualizado, el contratista es el responsable de los trabajos de la comparsa. Si no se está haciendo el trabajo según lo acordado con el productor (ritmo de trabajo, calidad en el corte de la lana, cuidados con los animales) los contratistas mencionan que se intentan *corregir los errores en el momento*. Si además se presentan problemas de *disciplina* existen dos caminos alternativos. El contratista –o el encargado de la máquina en su ausencia– cambia a los operarios de las tareas que desempeñan, rotándolos, o en última instancia, despiden a la persona que causa *inconvenientes*. En el caso de que el contratista tenga más de una máquina, se presenta otra alternativa: es posible realizar una rotación de los operarios entre los diferentes equipos de trabajo.

Los *despidos ejemplares* son un último recurso, ya que la búsqueda de reemplazos en medio de la temporada es complicada. Aún así no hay dudas entre los trabajadores de que el contratista tomará esa decisión de ser *necesario*, y que a ese trabajador le resultará difícil volver a trabajar con él o con otro contratista, debido a que entre ellos este tipo de información circula muy fácilmente.

Hallamos la contrapartida a las fuerzas desplegadas para el control (manejo de la incertidumbre, dotación de recursos, control de los tiempos, etc.) en acciones y actitudes de los individuos –en ocasiones compartidas con otros trabajadores, pero en la mayoría de los casos son prácticas individuales– tales como la resistencia a cumplir ciertas normativas referidas a su tiempo de ocio (el juego y los deportes), mecanismos de respuesta a las presiones en el trabajo (lograr un descanso no pautado simulando desperfectos en la maquinaria) y de desregulación del uso del tiempo (se establece una competencia casi *deportiva* entre los esquiladores, incrementándose el ritmo de trabajo más allá de lo técnicamente aconsejado –en términos de que realizar una *buena* esquila no es hacerlo *rápido*, sino *bien*– y poniéndose en juego su propia integridad física).

B) Controles directos o económicos

Retomando las consideraciones de la obra compilada por Duncan y Rutledge (1987: 227) es difícil trazar la demarcación entre la *coerción directa* (o económica) y la indirecta sobre el trabajo. Las medidas de coacción económica, en primera instancia, están vinculadas con la existencia de formas alternativas de subsistencia que harían innecesaria la participación de potenciales trabajadores en una relación salarial (Campi, op cit.). Rutledge observa en la Puna jujeña que el control de la propiedad de la tierra y la forma de pago de los arrendamientos con trabajo aseguraron a los ingenios de Salta y Jujuy en el período 1930-43 la dotación de trabajadores que requerían para la zafra azucarera. Un proceso de proletarización *parcial* satisfacía las demandas específicas de mano de obra disponible y lista para iniciar los trabajos una vez que el ingenio lo determinaba y que sería empleada a lo sumo durante la mitad del año. Vemos a la economía campesina como reserva de mano de obra, adecuada para abastecer a la agricultura de tipo empresarial o a la agroindustria del factor trabajo a bajo costo (ya que su reproducción está en parte sostenida por la producción doméstica). Este esquema se verifica en diversos contextos, y en algunos casos se agota por la *destrucción* de la economía campesina. Reboratti (1983: 15) menciona las formas en que se produjo la destrucción de la economía *primitiva* y la incorporación de población campesina a la economía monetaria en el NOA: el cambio de la aparcería al arriendo (pagado en dinero), la introducción de bienes comerciales que reemplazaron a la manufactura doméstica y generaron un sistema de endeudamiento entre campesinos y comerciantes.

Las formas de *retribución del trabajo*, que incluyen solamente una parte del salario en efectivo y siendo el resto vales, anticipos y endeudamiento, constituyeron en muchos casos complejos sistemas para la captación y retención de mano de obra (Campi, op. cit.). Los ingenios azucareros de Salta y Jujuy reclutaron en el período estudiado por Rutledge campesinos empobrecidos de Catamarca y La Rioja. La estructura agraria de la provincia de Catamarca sufrió desde mediados del siglo XIX un proceso de minifundización, mientras que el empobrecimiento en La Rioja se relaciona con la declinación del comercio con Chile. "En medio de esta pobreza llegaron los *contratistas* en busca de trabajadores temporales" (Rutledge, op cit.: 249) y en ese contexto cobran importancia los mecanismos de endeudamiento. Los agentes que vinculaban a los pequeños productores endeudados y potenciales trabajadores con las oportunidades de empleo fueron conocidos como *enganchadores*. Elementos coercitivos, fraudulentos, extraeconómicos y extralegales de diversa índole se involucran en el funcionamiento del sistema de enganche. La firma de un *contrato* de conchabo por engaño, el adelanto de bienes que implicaba luego la obligación de trabajar para saldar la deuda, o la simple adjudicación de una deuda inexistente, la retensión forzosa y el incremento del endeudamiento en el lugar de trabajo, son otros tantos elementos vinculados con el funcionamiento tradicional de los mercados laborales en el agro.

El contratista de esquila es un agente moderno, organiza la mano de obra como una empresa del sector terciario que vende sus servicios. Sin embargo varios de los mecanismos de control directo, propios del sistema de enganche, son aún claramente perceptibles:

• Sistema de adelantos: antes del inicio de la temporada el contratista anuncia el monto de las retribuciones que está dispuesto a pagar. En ocasiones, durante las giras de los contratistas por los pueblos de origen de los trabajadores, éstos dejan adelantos en dinero o en mercadería. También en el momento en que los trabajadores parten de sus hogares pueden dejar adelantos para la familia. La continuidad de estas relaciones de aprovisionamiento durante la temporada de esquila (cuando los trabajadores están alejados de sus familias), representa un compromiso para los trabajadores de mantenerse vinculados a un contratista en particular. Sin embargo el compromiso puede romperse por parte de los trabajadores debido a una mejor oferta de otro contratista, o por la decisión o la imposibilidad física de participar de la campaña de esquila.

• Sistema de libretas: durante la temporada de trabajo, el consumo de cigarrillos, bebida, ropa y otros bienes que no son contemplados como parte del pago (de consumo no productivo), es descontado del salario del trabajador, utilizando un sistema de libretas, así como los envíos que se realizan a las familias. Este mecanismo –en el cual los trabajadores poseen escaso control sobre los descuentos y en ocasiones pueden no percatarse del monto de los gastos acumulados al final de la temporada– en ocasiones genera un endeudamiento con el contratista. Esto *obliga* a los trabajadores a emplearse la temporada siguiente con éste. Es posible para los trabajadores evadir este mecanismo una vez que han adquirido la experiencia del trabajo en la esquila (habiendo *pagado la novatada*) o siendo advertidos por los compañeros de sus consecuencias.

Un factor de necesidad económica pesa sobre los trabajadores desempleados en el momento de la búsqueda laboral ya que no solamente procuran obtener un trabajo sino también debe contar con los medios para su subsistencia y la de su familia. La búsqueda laboral puede prolongarse con la esperanza de encontrar una mejor oportunidad de emplearse o con información confiable sobre futuras posibilidades de empleo, pero de manera condicional en el nivel de reservas que le permita cubrir sus necesidades básicas. La decisión del trabajador en algunos casos puede oscilar entre aceptar o rechazar una oferta de empleo, mientras que en otros casos pueden tener algún margen para negociar su salario o las condiciones de trabajo. Como regla general se puede afirmar que los trabajadores tienen una idea poco clara de las condiciones del mercado laboral y una baja capacidad de negociación.

En el período entre zafras los trabajadores de esquila realizan trabajos eventuales en el sector informal de ámbitos rurales o urbanos. En ocasiones pueden realizar trabajos eventuales como asalariados en la actividad ganadera, sacando provecho de los nexos con los ganaderos cuya hacienda, esquilan. En los meses próximos al inicio de la temporada, reciben la visita de los contratistas, quienes anuncian los montos que ese año están dispuestos a pagar. Este dato no es significativo *per se* para que el trabajador decida su participación en una máquina (los contratistas pueden prometer un precio por *lata* (cabeza de ganado esquilada), pero después reducirlo a discreción y los plazos de pago, comúnmente realizado tras el cierre de la campaña, pueden extenderse hasta un año), y como hemos visto, la relación con el contratista presenta múltiples aristas.

En el momento de la contratación de la mano de obra, el empleador, se deben asumir los costos de atraer y seleccionar mano de obra. La atracción de los trabajadores requeridos puede realizarse por medio de la oferta de altos *salarios*, aunque esto si bien puede asegurar una concurrencia de personal adecuada en cantidad, no necesariamente implica una calificación de los trabajadores apropiada para las tareas por realizar. Los niveles salariales efectivos para la atracción de la mano de obra hacia tareas agropecuarias dependen de las oportunidades de empleo y los niveles salariales en otras actividades. En casos en que se requiere de mano de obra no calificada, en un contexto de falta de actividades alternativas para los trabajadores (producción de autosubsistencia, actividades artesanales, prestación de servicios, etc.), con escasas ofertas de empleo y niveles salariales bajos en la economía en general, el costo de oportunidad del trabajo es bajo. Si fuera necesario una gran cantidad de trabajadores y el costo de la selección fuera elevado, con el *pago a destajo* el empleador se aseguraría la concurrencia de aquellos que consideran que podrán ganar lo suficiente y están dispuestos a trabajar más tenazmente para aumentar sus ingresos.

Durante el proceso productivo, el empleador debe cerciorarse de que los trabajadores contratados sean confiables, leales y que realicen las tareas de manera eficiente. Para poder contar con ello dispone de diferentes *formas de retribución* por las cuales condiciona el ingreso que recibirá el trabajador a la productividad de su trabajo (pago a destajo), a la calidad de las tareas realizadas (sistemas de premios y castigos) o una combinación de cantidad y calidad (pagos por tareas). Con iguales objetivos, el empleador puede recurrir a *controles directos*: amenazas de interrumpir el contrato o despidos *ejemplares*.

En el caso de la esquila, la retribución salarial se establece según la producción individual (esquiladores) o colectiva (el resto de los miembros de la comparsa), medida en ovejas esquiladas. Esto presiona al trabajador para mantener un ritmo de trabajo sostenido, y al grupo para hacer los ajustes necesarios (es decir presionar a los rezagados). El riesgo de sufrir lesiones está siempre presente y los conflictos entre compañeros pueden llevar a detener el proceso de trabajo o generar episodios de violencia en el tiempo de no-trabajo. Se asocia, basados en este sistema, la ganancia del contratista con el ingreso de los trabajadores. En algunos casos se utilizan incentivos económicos (premios) para atraer y mantener a los trabajadores en las comparsas ya que, cuando un contratista ha construido una relación de confianza con un trabajador o *invierte* en la formación de un esquilador, no desea perderlo, sea que se emplee en otra actividad o que *salga* con otro contratista.

C) Control simbólico

Proponemos el análisis de otra dimensión del control de la fuerza de trabajo, la dimensión *simbólica*. El mecanismo para el ejercicio de una dominación simbólica descansa en la construcción de la *alteridad subalterna*, o sea de una jerarquía de cualidades que pueden ser étnicas (ej. *razas inferiores*), de género (ej. *limitaciones femeninas*), culturales (ej. valoración de la educación universitaria por encima de la experiencia laboral), etc. Esta alteridad así construida, es utilizada para localizarse a uno mismo y a los otros en posiciones relativas dentro de un campo de relaciones.

Desde diferentes puntos de esta configuración de posiciones (que es multidimensional) se emiten construcciones discursivas que buscan imponer una interpretación o una versión de las cosas y conducen procesos de *valoración, mistificación y normatización*. En las situaciones de interacción social se producen negociaciones, movilización de recursos y operaciones de transacción en las que se puede poner en juego el *statu quo*, las *verdades oficiales* o las jerarquías establecidas, si bien es cierto que las continuidades hablan de la reproducción de ciertas asimetrías a lo largo del tiempo.

Al hablar de control, el trabajador es objeto de esta relación, y en varios estudios sobre los trabajadores del agro se los califica como subalternos, y por en-

de sin opciones para la acción. oprimidos, marginados[11]. La consideración de que las relaciones de poder son *inestables* pueden encaminarnos a relativizar las reflexiones en torno del poder en consideración de relaciones de tipo laboral. No es probable que el empleador tenga todo el control sobre los trabajadores todo el tiempo y tampoco existe la subordinación total (Torres, 1997: 225).

Coincidimos con Torres (op cit) en que no es aceptable asumir que las diferencias en poder/conocimiento que distinguen a los trabajadores de los patrones, son irreversibles o que los peones no pueden salir victoriosos de situaciones de conflicto. Este autor afirma que hay situaciones del proceso productivo que reflejan una *situación de dominación compleja y contradictoria* y es necesario revisar las redes de actividad cotidianas (específicamente los momentos en que emerge el conflicto, las negociaciones que se abren y los consensos o arreglos alcanzados) para así comprender las relaciones de poder por medio de sus efectos.

En la interacción de los grupos dominantes y dominados se pueden distinguir las acciones directas de protesta y confrontación llevadas adelante por los dominados y las situaciones de aquiescencia. En un estado de equilibrio o de latencia del conflicto, podemos distinguir tres casos (Knight, A., 1994): *1)* la situación de explotación puede ser tolerable ya que no afecta la base de subsistencia ni la reciprocidad de las relaciones, *2)* el control social que garantiza la tranquilidad limita las libertades para expresar los agravios recibidos o para confrontar a los poderosos y *3)* la complacencia de los actores subordinados está enmarcada en un sistema de lealtades, sostenido en: a) un cálculo racional sobre consideraciones económicas que inducen a la precaución y tal vez a pensar en beneficios futuros, y b) una construcción ideológica que normaliza y conforma una representación *natural* tomada como garantía de un mundo familiar y obvio.

Es enriquecedor comentar algunos hallazgos bibliográficos en torno del par dominación - resistencia para el análisis de nuestro caso de estudio. Retomando las consideraciones sobre la formulación de valores, mitos y normas queremos ejemplificarlas con situaciones recopiladas a partir de consultas bibliográficas.

Moberg (1996) ha identificado ciertos rasgos en las identidades étnicas y nacionales de los trabajadores de la industria bananera en Belize que son acentuados y reproducidos a través de las estrategias de reclutamiento de las empresas. Mediante la construcción de *mitos* sobre capacidades culturales o innatas de ciertos grupos de trabajadores –que son el justificativo para el desplazamiento y reemplazo de segmentos de la población de ciertas actividades o el diferencial en las remuneraciones de grupos étnicos o géneros diferentes– se fragmenta y se logra disciplinar a la

[11] Torres (1997) enumera un listado de expresiones utilizadas para reflejar la condición de los trabajadores agrícolas ("impotentes, pobres, faltos de libertad, oprimidos, marginados sociales, pasivos, desorganizados y subordinados") y además nosotros en la bibliografía revisada encontramos otros ejemplos que se orientan en la misma dirección (Giarracca, 2000, Griffith et al., 1995, Reboratti, 1993, Valdes, 1991, Bourgois, 1988, Moberg, 1996, etc.)

fuerza de trabajo, incrementando los beneficios de las empresas bananeras. Aún así esta forma de control sobre los trabajadores no impide la aparición de formas de resistencia: las redefine.

Estos mecanismos son disuasivos para las acciones colectivas *tradicionales*: la organización gremial y las huelgas. Si las condiciones de empleo son intolerables, la solidaridad entre trabajadores está comprometida por la manipulación de las lealtades que se genera en el ámbito laboral. Los individuos o grupos compiten entre sí en pos de mejorar sus ingresos o sus condiciones de trabajo. Muestran un consentimiento *superficial* con las reglas del juego y pueden llegar a internalizar el discurso de quienes ostentan el poder, pero utilizándolo en su contra (si se los trata como ladrones aunque no hayan robado, entonces ninguno de los compañeros se sorprendería si alguno se quedara con algo de la empresa). Moberg (op. cit.) habla de un balance explosivo entre la manipulación de las identidades y la disciplina laboral que puede afectar el proceso mismo de trabajo. Los episodios violentos de trabajadores contra trabajadores o contra empleadores o supervisores, los hurtos, el sabotaje, etc. son los *costos ocultos* de este sistema de control.

Teniendo en cuenta que la conflictividad de la experiencia identitaria en los ámbitos de trabajo se basa en un hecho que la antecede, y es la construcción de las identidades en juegos intersubjetivos desplegados en la cotidianeidad, los trabajadores *no son actores pasivos* en estos procesos. Como indica Moberg, si bien las empresas pueden utilizar la distinción de los trabajadores sobre bases étnicas, no pueden *crear* lealtades étnicas. La etnicidad adquiere su significancia en el ámbito laboral porque es de gran importancia en la vida cotidiana de los trabajadores.

Una alternativa a las estrategias de resistencia ocultas es generar y/o valerse de espacios de negociación para la defensa abierta de la propia posición. Bourgois registra en la compañía transnacional *United Fruit* asentada en la frontera entre Panamá y Costa Rica, cómo los *Kuna*, un grupo indígena centroamericano, reelaboraron su etnicidad, proponiendo una nueva versión de su *ser indio* y movilizándose en el sentido de la protección de sus intereses como parte del sistema productivo de la empresa (para lograr mejores condiciones de trabajo y alojamiento, elevar sus ingresos, etc), pero también como un colectivo en lucha por su autonomía más allá del ámbito laboral. Este autor afirma que la institucionalización de la solidaridad étnica que une a los *Kuna*, favoreció a la compañía, ya que resultó un muy efectivo canal para la negociación.

En contraste, los *Guaymi*, otro grupo indígena inserto en la misma empresa, son dispuestos en las tareas más penosas, los trabajos más arduos y peor remunerados. La ubicación en posiciones inferiores dentro de la jerarquía ocupacional dentro de la empresa se corresponde con un estátus étnico inferior de este grupo, mediante el cual se legitima su marginación y discriminación, logran-

do además que sea impedida su organización política y la defensa de sus intereses. La subordinación se *naturaliza* entonces en términos raciales. Se construye progresivamente un sentido común sobre su inferioridad, que llega a institucionalizarse en el sistema legal (específicamente en la intervención policial respecto de casos de ebriedad o mal comportamiento y los castigos a los que son sometidos). La dimensión ideológica de la dominación experimentada por los *Guaymi* es acaso más dolorosa que la explotación material, ya que es más visible e insultante. La internalización de la ideología que los domina y los *convierte* en dominados se manifiesta en conductas individuales autodestructivas. La dinámica de esta opresión, –que es denominada por Bourgois "opresión conjugada"– se desarrolla llegando a puntos de saturación donde es difícil identificar a algún actor que se vea beneficiado. El colectivo se ha visto atraído por líderes carismáticos que construyen proyectos milenaristas o se ha enrolado en acciones reivindicativas directamente contra la empresa o contra liderazgos que representaban el *statu quo* con una violencia solamente entendible en función del resentimiento acumulado. Estas acciones de desagravio pueden ser leídas como una reparación simbólica frente a las ofensas sufridas por este grupo étnico.

En el basamento de las relaciones sociales imbricadas con las relaciones laborales en las plantaciones de azúcar del NOA a fines del S. XIX y principios del XX se distingue una ideología dominante (no solamente que domina, sino de dominio), que resalta una serie de *valores*, como lo fue *el trabajo* en contraposición a *la vagancia*. Aún en una situación de marcada asimetría en las relaciones de dos grupos –como Campi (op cit.) indica: las clases propietarias y los trabajadores– podemos identificar un conjunto de pautas de comportamiento y sentidos de las acciones de los grupos subalternos, que valoraban *la independencia* y *la libertad*.

Las experiencias orientadas por la *normatización* pueden verse cristalizadas en formas jurídicas, directamente referidas al trabajo y/o a la actividad económica en general –como en el caso de las Leyes de Conchabo vigentes en el NOA, del siglo XIX– o en reglas del quehacer cotidiano en el ámbito laboral.

Es interesante cómo se analiza en la obra de Valdés (op. cit.) sobre los distintos grupos de trabajadores en el Medio Oeste norteamericano en los '40, el peso de las diferencias en el idioma que cada uno de los actores manejaba: representaba problemas de comunicación, era una herramienta para los trabajadores angloparlantes para peticionar mejores condiciones, y un recurso de los empleadores para el logro de un mayor beneficio por el trabajo de la mano de obra contratada. Aún así también puede considerarse un arma de resistencia simbólica, en las omisiones o errores que los trabajadores podían sustentar en malos entendidos. Torres (op. cit.) profundiza en las prácticas de la ironía (bromas, juegos, sentidos dobles) que sirven a los trabajadores para recobrar su dignidad en contra de los estereotipos y prejuicios que pesan sobre ellos.

Los trabajadores de la esquila sobrellevan duramente su condición de *golondrinas*: como lo indican los productores ganaderos que los reciben durante la temporada de trabajo, *vienen y se van*, no se establecen, por lo tanto no se ocupan de proveerles instalaciones confortables para su estadía en los días de esquila. Las relaciones entre ellos se presuponen superficiales (los ganaderos nos brindaban indicios de su escaso conocimiento sobre quienes son los trabajadores de la esquila, y manifestaban su preferencia por el trato con los contratistas o los encargados antes que con los trabajadores directamente), y muchas veces son percibidas como problemáticas. Las características de la actividad, en tanto trabajo zafrero, se conjugan con la despersonalización que se hace de los trabajadores al considerarlos parte de un todo, la máquina de esquila, y se complementa con una falta de organización y representación gremial que podría reflejar sus intereses y dar forma a la manifestación de sus conflictos, de escasa visibilidad en la sociedad.

Los trabajadores entran al mundo del trabajo con una carga social, cultural e identitaria, haciendo uso de y construyendo redes. Las *comparsas de esquila* en la actualidad están compuestas exclusivamente por hombres. Ellos se ausentan de sus pueblos de origen por un lapso de cuatro a seis meses. El contratista es quien puede hacer llegar adelantos en dinero o mercadería a la familia del trabajador que permanece en el pueblo. Estos hechos son causa de que durante la temporada, el manejo de dinero en efectivo sea casi nulo y pone a los trabajadores en una situación de sujeción respecto del contratista que los emplea. No es despreciable la proyección simbólica que tiene la manera en que estratégicamente se organizan las comunicaciones: los trabajadores quedan virtualmente aislados, no solamente lejos de sus hogares sino también de los centros poblados.

La interacción entre diferentes formas de control, ya sea para el reclutamiento, retención y utilización de la fuerza de trabajo constituye un complejo entramado de relaciones de poder puestas en juego en el mundo laboral y que trascienden lo que es el vínculo de trabajo en sí. En el estudio de casos particulares, la distinción de los diferentes mecanismos de control debe ser entendida como un recurso analítico, que puede anticipar la reconstrucción de las condiciones económico-sociales de los trabajadores.

Reflexiones finales

A través de la bibliografía consultada y las reflexiones sobre el caso de los trabajadores de la esquila en Chubut hemos querido satisfacer nuestra inquietud inicial de dar cuenta de las *relaciones de poder* que se juegan en el ámbito del trabajo en el agro, especialmente en el caso de los trabajos de temporada.

La construcción de una tipología de mecanismos de control (indirecto o extraeconómico, directo o económico y simbólico), abonada por los estudios de caso, ha resultado útil para ampliar nuestra visión sobre este campo particular. Del mismo modo, debemos destacar que al tomar la perspectiva del actor, no se está buscando meramente revelar la mirada subjetiva (opiniones, valores, vivencias), sino el entramado intersubjetivo que hace a las relaciones socio-laborales del trabajador del agro y otros actores (intermediarios, productores, Estado, etc.). Las condiciones de trabajo en el agro deben ser comprendidas dentro de un contexto más amplio. Los procesos de *poblamiento* del territorio, las formas de apropiación y uso del suelo, la organización de los procesos productivos y de la fuerza de trabajo, el estatus social y jurídico de los trabajadores a lo largo de la historia están vinculados con las formas que adoptan las relaciones entre los actores.

Percibimos la existencia de planos articulados (económicos, sociales, políticos, jurídicos, simbólicos, etc.) en los que pueden apreciarse la consolidación de lazos entre los actores que participan de diversas relaciones de trabajo en el ámbito agropecuario. Esto puede ser una herramienta analítica de utilidad para dilucidar la forma en que se construyen socialmente las asimetrías particulares de las relaciones laborales.

El ámbito de trabajo se muestra complejo ya que es un ámbito de convivencia en el cual se comparten experiencias de profundo significado. Las relaciones laborales se extienden en el espacio y en el tiempo de *no trabajo*, además de que las relaciones extra-laborales se interpenetran con lo que es *propiamente* laboral.

Bibliografía

APARICIO, SUSANA y ROBERTO BENENCIA (1999), *Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad*, La Colmena, Buenos Aires.

BERENGUER, PAULA (2004), *Los cambios tecnológicos y su influencia en el mundo rural. El caso de la esquila de lanares en la provincia de Chubut, Argentina*, tesis de maestría, Facultad de Agronomía, Escuela para Graduados Alberto Soriano, Universidad de Buenos Aires.

BOURDIEU, PIERRE (1997), *Razones Prácticas*, Anagrama, Barcelona.

BOUGOIS, PHILLIPE (1988), "Conjugated oppresion: class and etnicity among Guaymi and Kuna banana workers", en *American Etnologist*, pp. 328-348, Vol 15 Nº 2, Edición American Anthropological Association, s/l.

CAMPI, DANIEL (1991), "Captación y Retención de la Mano de Obra por Endeudamiento. El Caso de Tucumán en la segunda mitad del Siglo XIX", en Daniel Campi (comp.), *Estudios sobre la Historia Azucarera Argentina*, vol. I UNT, Unidad de Investigaciones de Historia, Tucumán.

CFI (1996), *Análisis provincial de Indicadores demográficos, sociales y de infraestructura básica por departamento. Región Patagonia. Provincia de Chubut*, Documento Nº 4, Buenos Aires.

CHAVIRA-PRADO, ALICIA (1992), "Work, Health and the Family: Gender Structure and the Women status in an Undocumented Migrant Population", en *Human Organization*, vol. 51 (1), pp. 53-64, Edición Society for Applied Anthropology , s/l.

COLLINS, JANE (1985), "Migration in the Life Cycle of the Household in Southern Peru", en *Urban Anthropology*, Nº 14 pp., 279-299, Edición Institute of the Study of Man, s/l.

DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE (1992), "Los sujetos sociales en el debate teórico", en Enrique de la Garza Toledo (comp.), *Crisis y sujetos sociales en México*, Vol. I, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades, UNAM y Ed. Porrúa, México DF.

FALABELLA, GONZALO (1988), "El sistema de trabajo temporal (o la institucionalización de la desconfianza, la incertidumbre y la desorganización social)", en *Seminario Internacional La Agricultura Latinoamericana: crisis, transformaciones y perspectivas*, Punta de Tralca, Chile.

FERNÁNDEZ MADRID, J. C. y A. B. CAUBET (1993), *Leyes fundamentales del trabajo*, Editorial Pulsar, Buenos Aires.

FRIEDLAND, WILLIAM, AMY BARTON y ROBERT THOMAS (1981), *Manufacturing Green Gold. Capital, labor and Technology in the Lettuce Industry*, Cambridge University Press, Cambridge.

GIARRACCA, NORMA (coord.) (2000), *Tucumanos y tucumanas. Zafra, Trabajo, Migraciones e Identidad*, La Colmena, Buenos Aires

GRIFFITH, DAVID y ED KISSAM (1995), *Working Poor. Farmworkers in the United States*, Temple University Press, Philadelphia

GUTMAN, GRACIELA (2000), "Dinámica agroalimentarias y empleo agrícola. Una visión sistémica", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 6 (12) pp 5-28, Edición ALAST, Buenos Aires

INDEC (1991), *Censo Nacional Agropecuario 1988 resultados generales*, Buenos Aires

KNIGHT, ALAN (1994), "Weapons and the arches in the Mexican Revolutionary landscape", en G.M Joseph y D Nugents (ed.), *Every forms of state formation*, Duke University Express, Durban and London

LAGOS, ANA TERAUEL DE (1991), "Regulación Legal del Trabajo en las Haciendas, Ingenios y Plantaciones de Azúcar en la Provincia de Jujuy Siglo XIX a mediados el Siglo XX", en Daniel Campi (comp.), *Estudios sobre la Historia Azucarera Argentina*, vol 1. UNT, Unidad de Investigaciones de Historia, Tucumán.

MAC ISAAC, DONNA y HARRY A PATRINOS (1995), "Labour Market Discrimination Against Indigenous People in Peru", en *Journal of Development Studies*, 32 (2) pp 218-233, Edición Frank Cass Publishers, Taylor & Francis Group, Londres

MOBERG, MARK (1996), "Myth that Divide: Immigrant Labor and Class Segmentation in the Belize Banana Industry", en *American Etnologist* vol 23 Nº 2 pp 311-330. Edición American Anthropological Association, s/l

ORITZ, SUTTI (1999), *Harvesting Coffee. Bargaining Wages*, Ann Arbor, Michigan University Press.

NEIMAN GUILLERMO y GERMÁN QUARANTA (2000), "Trabajo flexible o producción flexible. Sobre los cambios en la organización del trabajo en la agricultura argentina", en *3er Congreso latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires, 17 al 20/5/2000

PARÉ, LUISA (1988), *El proletariado agrícola en México ¿Campesinos con tierra o proletarios agrícolas?*, Siglo XXI editores, México DF.

REBORATTI, CARLOS (1983), *Peón Golondrina: Cosechas y Migraciones en la Argentina*, Cuadernos de CENEP Nº 24, Buenos Aires

RUTLEDGE, IAN (1987), "La Economía Azucarera en Argentina", en Kenneth Duncan e Ian Rutledge (comp.), *La Tierra y la Mano de Obra en América Latina*, Fondo de Cultura Económica, México DF

SÁBATO, HILDA (1989), *Capitalismo y ganadería en Buenos Aires: la fiebre del lanar 1850 - 1890*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires

SALVIA, AGUSTÍN (1987), *La zafra lanera en la provincia de Santa Cruz. Migraciones, condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores de la esquila*, Proyecto Gobierno Argentino, PNUD, OIT.

SCOTT, JAMES (1985), *Weapons of the weak. Every day Forms of Peasant Resistance*, Yale University, New haven and London.

——— (2000), *Los dominados y el arte de la resistencia*, Ediciones Era, México

SHARMA, NARESH y JEAN DREZE (1996), "Sharecropping in a North Indian Village", en *Journal of Development Studies*, vol 33 (1) pp 1-39, Edición Frank Cass Publishers, Taylor & Francis Group, Londres

THOMAS, ROBERT (1985), *Citizenship, Gender and Work. Social Organization of Industrial Agriculture*, University of California Press, Berkeley.

TORRES, GABRIEL (1997), *La Fuerza de la Ironía*, El Colegio de Jalisco y Ciesas, México DF

VALDES, DENNIS NODÍN (1991), *Al Norte. Agricultural Workers in the Great Lakes Region, 1917-1970*, University of Texas Press, Austin

Descriptores

(trabajo)

(contratistas)

(trabajadores de temporada)

(control)

(resistencia)

Key words

(labor)

(contractors)

(temporary workers)

(control)

(resistance)

Resumen

En el presente trabajo partimos de la caracterización de las relaciones laborales en el caso de la *esquila* de lanares en la provincia de Chubut, Argentina. Ésta es una actividad de temporada que corresponde a la zafra o cosecha de lana. Una porción significativa de la actividad económica de la provincia gira en torno de la explotación ovina con destino a la producción lanera para la exportación. Ésta es una actividad de tipo extensiva que moviliza periódicamente trabajadores temporarios. La intermediación laboral - con la presencia de *contratistas* - es característica de la esquila. La situación de la producción lanera presenta señales intermitentes de mejorías, pero las condiciones predominantes durante la década de los noventa plantearon grandes retos para revertir la tendencia al declive de la actividad.

En el caso particular del que nos ocupamos, el caso de los trabajadores de la esquila en la provincia de Chubut, nos ha brindado elementos para reflexionar sobre las formas de *control* de los trabajadores y los márgenes para la *negociación* y la *resistencia*. Discutiremos sobre las diferentes formas de *control* ejercidas sobre los trabajadores, ya sea en el reclutamiento, como en el mismo proceso de trabajo, analizando los *mecanismos* puestos en marcha, mencionando algunas de las *respuestas* de los actores.

Abstract

We begin our presentation by characterizing labor relationships in the case of sheep shearing in the province of Chubut, Argentina. This is a seasonal activity that corresponds to the wool harvest. A significant portion of the economic activity in this region is related to sheep exploitation aiming to exportable wool production. It is an extensive kind of activity that periodically mobilizes temporary workers. Labor mediation –sustained in the presence of contractors– is typical of shearing. Now, the situation of the wool production presents intermittent signals of improving, but the predominant conditions during the decade of the '90s posed important challenges against the possibility of reversing the trend to the decay of this activity.

In the particular case we are considering, we have found several elements related to the forms of control over workers and the availablespaces for negotiation and resistance. We discuss the different forms of control exercised over workers, not only in the recruiting stage but also in the work process itself, by analyzing the involved mechanisms, and by mentioning some of the responses given by the actors.

ESTUDIOS DEL TRABAJO Nº 28
Julio-diciembre 2004 • págs. 115-142

C L Á S I C O S

Adrián Patroni: el presente y pasado del criollo

Introducción de Santiago A. Bilbao

Adrián Patroni publica en 1897 el folleto *El presente y el pasado del criollo* donde analiza, como su nombre lo indica, la situación en que se encontraban los obreros rurales criollos[1] de la Argentina para ese año y cómo habían llegado a ella. Además, realiza una propuesta política para superarla. Hasta lo que se sabe, es el primer documento publicado con esas características y, pretendidamente, para ese público.

El ejemplar consultado está archivado en la *Biblioteca Criolla* que formó el antropólogo alemán Roberto Lehmann-Nitsche desde su llegada a la Argentina en 1897. De manera manuscrita éste hace notar que se trata de la "2ª edición aumentada. Resumen de varios artículos publicados en periódico *El Tiempo* durante el año 1896, Buenos Aires, 1897, Imprenta La Popular, 32 pp."[2] Supongo que la primera edición fueron los artículos publicados en *El Tiempo* porque no

Este documento y sus comentarios forman parte de un libro inédito sobre el tema de los obreros rurales –preferimos denominarlos peones– que trata de lo que sobre ellos pensaban militantes de partidos u organizaciones revolucionarias o reformistas o individuos que aspiraban a erradicar o reformar la explotación a la que estaban sometidos los obreros.

[1] Patroni utiliza como sinónimos los términos criollo, gaucho, paisano y peón, y en pocas ocasiones también el de campesino.

[2] La *Biblioteca Criolla* forma parte del Fondo Lehmann-Nitsche depositado en el Instituto Iberoamericano de Berlín (Bilbao, 2004). El ejemplar está catalogado con los siguientes caracteres: "8º Arg. xu. 1536. 5,16. K In 1028". Se consultó el microfilm archivado en la Biblioteca Central de la Universidad Central de Venezuela. El folleto está ilustrado con seis dibujos, tres de los cuales pertenecerían al pintor y dibujante Martín Malharro (1863-1911). Debió existir una relación entre Patroni y Lehmann-Nitsche o, a través de Malharro, por los datos manuscritos citados, algunos de los cuales como la imprenta y su aparición en el diario *El Tiempo* de la ciudad de Buenos Aires, no figuran impresos en el folleto. Malharro dibujó los ex-libris de Lehmann-Nitsche, el personal y el de la Biblioteca Criolla.