

En este artículo se analizan los cambios que atraviesan los jóvenes agricultores de la región pampeana argentina en su vínculo tanto con la familia como con la actividad agropecuaria. Los principales cambios se producen en relación a los vínculos familiares/laborales, entre los que se destaca el incremento de situaciones de remuneración de trabajadores familiares, particularmente a los hijos de productores. Estos cambios llevaron a que se desarrollen nuevos conflictos y nuevos arreglos entre padres e hijos en lo que tiene que ver con el momento de la herencia o el relevo generacional. Existe una diversidad de arreglos de acuerdo a las características de cada hogar en los que se retiene al hijo mediante el otorgamiento de algún tipo de remuneración por su trabajo en la explotación, atrasando así el momento de la herencia.

[AGRICULTURA FAMILIAR,
FAMILIAS, REGIÓN PAMPEANA,
TRABAJADORES FAMILIARES
REMUNERADOS]

article

Trabajadores familiares remunerados en la agricultura de la Región Pampeana Argentina

Melina Neiman

Licenciada en Sociología, Magíster en Estudios Sociales Agrarios
CEIL-PIETTE, CONICET

mneiman@ceil-piette.gov.ar | Teléfono: (5411) 4952-7440
Buenos Aires, Argentina

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo familiar en las pequeñas y medianas empresas agropecuarias ha sido motivo de interés tanto por sus implicatorias a nivel del hogar como de la organización del trabajo. En principio, el trabajo doméstico y el trabajo para la producción mercantil no siempre pueden ser funcionalmente divididos. Además, las relaciones de trabajo no están mediadas por contratos laborales y vínculos monetarios sino que se basan más bien en lazos de parentesco y afectividad, aunque se trate de empresas insertas en circuitos mercantiles.

Las modificaciones en las relaciones familiares y laborales a lo largo de las trayectorias de los hijos no se producen de una única forma y están condicionadas por las características de las familias y de las unidades económicas. Como sostiene Wallace et al. (1994) en su estudio sobre la agricultura familiar en Estados Unidos, la autoridad económica y social en las familias rurales descansaba tradicionalmente en la generación de

los padres, pero en las familias “modernas” los procesos de individuación en la transición generacional llevan a que hijos y padres puedan cuestionar estos roles “tradicionales” y, por lo tanto, la división del trabajo resultante es tema de negociación entre generaciones (Wallace et al., 1994).

De esta manera, se vuelve necesario entender el fenómeno de la remuneración del trabajo familiar tanto en función de los ciclos vitales familiares (Chayanov, 1975, Fortes, 1958) como en términos de respuestas innovadoras por parte de las unidades productivas vinculadas a una mejor inserción en los mercados.

El objetivo de este artículo es conocer y comprender los procesos de cambio que se han dado en el lugar y rol de los hijos al interior de la organización laboral de las unidades familiares agropecuarias de la región pampeana argentina, vinculado centralmente al crecimiento de las situaciones de remuneración. Entre los principales interrogantes que se abordan se cuentan aquellos relacionados con los propósitos o estrategias familiares a las cuáles esos cambios están asociados, las modificaciones en la asignación de roles y funciones de los distintos integrantes de las familias y la influencia sobre esos procesos de los cambios globales, así como de las necesidades más específicas de las unidades y/o de los miembros de los hogares involucrados.

El abordaje metodológico que se utiliza es de tipo cualitativo para comprender las estrategias de las familias y el sentido que confieren los actores a las distintas acciones. El criterio para la selección de la muestra es de tipo intencional, escogiendo de entre los hogares que hayan tomado la decisión de remunerar a los trabajadores familiares, un conjunto de unidades que den cuenta de la diversidad existente entre formas de organización laboral, tipos de producción, tamaño de la explotación y etapa del ciclo del hogar en la que se decidió remunerar al trabajo familiar.

Se trata de un estudio de caso elaborado sobre la base de la realización de 30 entrevistas a productores, a hijos remunerados y no remunerados y a esposas de productores del partido de Junín, ubicado en la región

pampeana, en el noroeste de la provincia de Buenos Aires, Argentina.

La estrategia de análisis permite avanzar en la discusión teórica acerca de qué es lo distintivo de estas unidades familiares -que han sido conceptualizadas de diferentes modos a lo largo de la historia del pensamiento social agrario-, a la luz de los cambios en el contexto internacional donde éstas se insertan como proveedoras de commodities y de los procesos de reorganización familiar por los que transitan.

2. LA AGRICULTURA FAMILIAR EN EL PARTIDO DE JUNÍN, PROVINCIA DE BUENOS AIRES

El segmento de las pequeñas y medianas explotaciones familiares del partido de Junín está conformado por agricultores que, en su gran mayoría, desde siempre han estado integrados a los mercados y tienen disponibilidad de recursos productivos (tierra, capital y trabajo familiar). Se trata de un sector que en los años 90, con la instrumentación de políticas de cuño neoliberal, atravesó procesos más o menos severos de crisis que los ha llevado, en algunos casos, a altos niveles de endeudamiento, y a la desaparición de pequeñas explotaciones al incrementarse el umbral productivo mínimo para mantenerse en la actividad (Lattuada y Neiman, 2005)

La actividad agrícola-ganadera de la región es variada y se destaca la producción de cereales y oleaginosas (soja, maíz y trigo, principalmente) y también, en menor medida, se desarrolla la actividad de cría de bovinos (especialmente, engorde de ganado).

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

Así, el precio de la tierra se incrementó alrededor de U\$S 8000 la hectárea y los productores familiares

adoptaron diversas estrategias en su organización laboral y de producción frente a este nuevo escenario de auge agrícola. Como respuesta a los cambios tecnológicos y de organización de la producción, los productores familiares que persistieron, lo hicieron proponiendo cambios y redistribuyendo roles y funciones al interior de los hogares.

A nivel productivo, las explotaciones familiares de la zona estudiada se inclinan por la combinación de distintos cereales y oleaginosas buscando evitar, en la medida de lo posible, el monocultivo sojero (aunque siga siendo el cultivo más importante) e, incluso, se suele combinar con producción de ganado vacuno y porcino.

En lo que se refiere a la escala de producción, se observa que la superficie media de estas unidades familiares es de 135 hectáreas. Asimismo, se puede advertir que el 52% de éstas tiene menos de 100 hectáreas y que solo el 5,3% tiene más de 400 hectáreas (Neiman, 2008). Si bien hay unidades de tipo familiar-empresarial que tuvieron estrategias más expansivas tanto en lo referido a la compra como a la toma de tierras, otras tuvieron comportamientos defensivos y formas de repliegue (dejando de tomar tierras) como estrategias “conservadoras” del patrimonio familiar (Giarracca, Gras y Barbetta, 2005).

Por otro lado, se observa que muchos de los productores se desempeñan como “encargados” del manejo de la gestión productiva (vinculada con tomar decisiones en la unidad, y con tareas contables y de organización del trabajo), más allá de si desarrollan o no actividades más bien físicas (por ejemplo, operar maquinaria). Como explica Balsa (2006), “asociado con la radicación urbana, se fue construyendo un rol más gerencial, que no necesariamente identifica al productor con alguien que realiza trabajo físico, sino más bien con un organizador de la producción” (Balsa, 2006: p. 189). En este sentido, en Junín en el 46,6% de las unidades, el único miembro de la familia que trabaja en la explotación es el productor, en el 37,0% trabajan 2 miembros de la familia (en general, el productor y

un hijo), y en el 16,4% de las unidades hay más de 3 trabajadores familiares (Neiman, 2008).

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

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

3. EL TRABAJO FAMILIAR REMUNERADO EN LOS HOGARES AGRÍCOLAS

Existen diversos cambios situacionales al interior de las familias que llevan a que se adopten estrategias como la remuneración de los hijos, aún bastante tiempo antes del relevo generacional.

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

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

Es interesante señalar que estas explotaciones pampeanas, que Archetti (1978) y Bartolomé (1975)



propusieron denominar *family farms* en los años setenta, no sólo siguen conservando el empleo de la mano de obra familiar y al mismo tiempo tienen alguna posibilidad de acumular capital sino que, al incorporarse en circuitos totalmente mercantiles, también empezaron a desarrollar estrategias mediante las cuales establecen vínculos monetarios entre los miembros del hogar, con objetivos vinculados a persistir como “agricultores familiares”, haciendo de la familia un “*workteam*” que se reproduzca en el tiempo y, al mismo tiempo, intentando satisfacer deseos u objetivos de cada uno de los miembros.

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 en los últimos años. Según el último Censo Nacional Agropecuario del año 2002 se detecta, para la región pampeana, un 52% de trabajadores familiares remunerados frente a un 48% de no remunerados (INDEC, 2002).

Sin embargo, es posible encontrar diferentes tipos de arreglos y maneras de remunerar, vinculados en principio, con el momento del ciclo familiar que la unidad esté atravesando.

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

En las unidades familiares de Junín se han detectado dos clases de situaciones en la transición entre generaciones que muestran también *dos momentos* en la trayectoria de los trabajadores familiares remunerados, vinculado a distintas etapas en la relación padre-hijo. Estos dos tipos de “arreglos” están relacionados con distintos objetivos -aunque no

necesariamente contrapuestos- compartidos entre padres e hijos en el momento en que se establece la relación de remuneración:

1.Los hijos de alrededor de 20 años que han decidido abandonar la escuela secundaria o no continuar la educación universitaria con el objetivo de dedicarse de manera *full time* al trabajo en la explotación.

2.Los hijos que tienen cerca de 35 años, que hace muchos años que trabajan en la explotación y que, a veces, ya han formado su propia familia.

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

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

El *segundo momento* corresponde a un trabajador familiar remunerado de alrededor de 35 años y está más

vinculado con el momento de la transición de una a otra generación en que los hijos sienten que pueden argumentar más “legítimamente” la necesidad de un pago por su trabajo en la chacra. En estos casos, la remuneración suele asemejarse más a la conformación de una “sociedad” antes que a un vínculo basado en un salario mensual. Por otra parte, los hijos pueden estar formando su propio hogar al que tienen que mantener económicamente, lo cual genera más presión sobre los ingresos familiares del establecimiento. La formación de la propia familia de los jóvenes se produce en una edad cercana a los 30-35 años, prolongando así la etapa en que el hijo soltero continúa viviendo con sus padres. En estos casos los hijos participan más activamente en la gestión de los aspectos productivos de la explotación.

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

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

realizado (Neiman, 2007).

Por otra parte, también se manifiesta un patrón virilíneo en relación a la herencia y remuneración de los hijos, ya que no se encontró ningún caso en que una hija mujer reciba un pago por trabajar en la explotación. El trabajo de la hija mujer es considerado como una “ayuda” y no como trabajo ya sea por ser de tiempo parcial o por realizarse en la casa y no en el campo. Esto mismo pasa con la mujer del productor; aunque ella se encargue de tareas vinculadas con la explotación, como puede ser llevar a cabo la administración del campo, este tipo de ocupación por ser a tiempo parcial y que no involucra una carga física, es considerada marginal, de la misma forma que el trabajo en la casa frente al trabajo en el campo aunque sea de tipo reproductivo (Wortmann, 1995).

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

4. LAS DISTINTAS MODALIDADES DE REMUNERACIÓN

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

En la forma de remuneración “salarial” el hijo recibe una suma de dinero por el trabajo realizado en la explotación que puede tener una periodicidad mensual o semanal. Este tipo de arreglo es característico de familias con un solo hijo varón, cuando el productor busca asegurarse el trabajo y, posiblemente, la continuidad de la explotación del campo mediante el otorgamiento de un salario. También puede ser un hogar con dos hijos varones, de los cuales uno –sea el mayor o el menor– continúa sus estudios universitarios y otro (el remunerado), se dedica de manera *full-time* al trabajo en la explotación.



“En el campo trabajan mi marido y mi hijo varón de 18 años que, como decidió no estudiar al terminar el polimodal, trabaja en el campo recibiendo una remuneración de 200 pesos semanales (este es el primer año que trabaja) (...) Él opera las maquinarias y realiza todo el resto de las tareas que también hace el padre (esposa de productor).

La relación de “sociedad” es característica de un período en que el hijo ya es adulto y se empieza a “negociar” el traspaso de la propiedad o la herencia. En estos casos la remuneración suele asemejarse más a la participación económica en una sociedad que a un salario mensual. Por otra parte, los hijos pueden estar formando su propio hogar que tienen que mantener económicamente, lo cual genera más presión sobre los ingresos del establecimiento. En estos casos, los hijos participan más activamente en la gestión productiva de la explotación ya que los padres también son de edad más avanzada para hacerse cargo de todas las decisiones de la explotación. Este tipo de “sociedades” suelen establecerse cuando el hijo es soltero y continúa viviendo en el hogar de los padres y, se prolonga durante los primeros años de formación de su familia en un hogar independiente al de sus padres.

“Tengo dos varones y una nena. La mayor ya está casada y tiene 2 hijos, vive en Junín. Los otros 2 viven acá en el campo. El que trabaja en el campo y es pago es el menor (30 años) con el que figuramos como una sociedad de hecho, que formamos cuando yo me jubilé y yo me quedo con el 60% y mi hijo el 40 (productor)

La forma de remuneración “*informal*” se encuentra presente cuando hay más de un hijo varón dispuesto a seguir trabajando en la explotación por decisión propia o por falta de alternativas. En estos casos, como manifiestan los hijos trabajadores familiares, “cada uno retira el dinero que necesita”. Si bien no hay un monto estipulado de retiro de dinero, los hijos que trabajan en el campo reciben lo necesario para satisfacer todos sus gastos. Cuando hay más de un hijo varón, en el tránsito de jóvenes a adultos, éstos pueden insertarse en un trabajo externo a la explotación o seguir

trabajando en ella. Los que continúan trabajando en la explotación, lo hacen de una manera *full-time* tanto para el caso que no estudian o si terminaron su formación universitaria. Los hijos varones que cursan una carrera universitaria vinculada con el campo (por ejemplo, ingeniería agronómica) suelen trabajar media jornada durante la carrera y, al finalizarla, se dedican de manera completa al trabajo de campo.

La forma de remuneración “informal” es aceptada sin conflictos cuando los hijos son más jóvenes. Esta situación de trabajo y gastos compartidos, sin una división estricta de cuánto retirará cada trabajador por mes, puede continuar hasta la adultez cuando los hijos siguen viviendo en el mismo hogar. Muchas veces, los hijos continúan viviendo por largo tiempo en la casa de sus padres (hasta más de los 30 años) lo que permite que permanezcan este tipo de arreglos. Sin embargo, cuando los hijos son adultos y terminaron su formación universitaria o llevan muchos años trabajando en la explotación, buscan involucrarse de manera completa en las decisiones agropecuarias y, a veces, incluso empiezan a proponer la formación de una sociedad (Neiman, 2007b).

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

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

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

Por otra parte, también existen predios que son cedidos a los hijos para su explotación. Este sistema se mantiene en el caso de los hijos mientras éstos son solteros y viven con los padres, hasta que dejan la explotación para formar su propia familia o se hacen de cargo del total de gestión de la unidad. “Mientras

el hijo forma parte de la unidad familiar está bajo la dependencia del padre y, en consecuencia, que no ha alcanzado su mayoría de edad. Esta se obtiene con su casamiento o salida definitiva. Una prueba de no haber alcanzado ese carácter de mayoría de edad la constituye la propia existencia de los roçadinhos (pequeñas parcelas)” (Heredia, 2003: 98).

Esta transferencia de una actividad o predio por parte del padre hacia el hijo, se puede considerar como otra forma de remuneración o como una manera de complementar el pago recibido por éste en carácter de trabajador familiar remunerado. En este caso, el trabajador familiar tendría dos tareas: por un lado, realizar las tareas que todavía le indica el padre en el predio principal (generalmente, operar maquinaria) y, por otro lado, hacerse cargo de forma individual de una parte pequeña del predio o de una actividad más marginal.

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

5. LA RELACIÓN ENTRE HIJOS Y PADRES EN EL MOMENTO DE LA HERENCIA

La sucesión recién se completa cuando la generación de los padres se retira del trabajo y de la gestión de la explotación agropecuaria y, de esta forma, la dirección y la propiedad de la empresa pasa a la siguiente generación. Sin embargo, los conflictos en torno a la herencia empiezan a aparecer cuando la generación de los hijos tiene la edad y experiencia “suficientes” para hacerse cargo de la empresa familiar aunque los padres sigan a cargo de la gestión o dirección de la misma. Este es el momento en que surgen instancias intermedias en la cuáles los hijos siguen teniendo un

espacio subordinado al de los padres. .

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

El tipo de familia que se encuentra en Junín lejos de parecerse a la familia tradicional campesina (Chayanov, 1975, Kautsky, 1978, Galeski, 1977, entre otros) tiene elementos de la llamada “familia moderna occidental o urbana” (Barbosa, 2006). Los padres trabajan por más tiempo que en el pasado y los hijos también permanecen en el hogar por más años (como en las “familias más modernas o urbanas” de ciudades grandes como Buenos Aires). Este es uno de los principales motivos por los cuales se inicia más tardíamente la fase del relevo generacional, así como los conflictos vinculados con la herencia. Por estas razones, se encuentran también situaciones intermedias de remuneración (como las descritas) que están relacionadas, por una parte, con necesidades de “individuación” e independencia económica de los hijos y, por la otra, con la conservación del trabajo familiar en la unidad que asegura la posterior manutención de los padres y de su patrimonio económico.

Los procesos de individuación están ligados a elementos culturales nuevos como los altos niveles educativos, casamientos cerca de los 35-40 años y planificación de familias más pequeñas, entre otros.



En el “tiempo de espera” o situaciones intermedias anteriores al momento del relevo generacional es que se pueden encontrar los diferentes arreglos monetarios descriptos y los mayores conflictos entre generaciones. Especialmente cuando se empiezan a tener que compartir espacios de toma de decisión tanto a nivel productivo como en la distribución de las ganancias. Por otro lado, el padre sigue ocupando el lugar de jefe en el hogar donde aún convive toda la familia (padres e hijos/as solteros/as).

Tanto la remuneración del tipo “salarial” o la “informal” de los hijos jóvenes como la constitución de “sociedades” no es ajena a una estrategia hereditaria, destinada a que estos hijos que trabajan en el campo tengan asegurada su parte en el futuro frente a otra parte de la descendencia, que no participa del trabajo en la explotación. Generalmente, los hijos que comienzan recibiendo algún tipo de remuneración (ya sea un monto de dinero mensual o la manutención de sus gastos diarios) por el trabajo realizado en el campo, son quienes formarán una sociedad cuando el padre esté dispuesto a delegar mayor cantidad de tareas y responsabilidades o los hijos se sientan habilitados para reclamar un arreglo más formal y un lugar en la toma de las decisiones.

En los casos en que los hijos reciben una remuneración de tipo “salarial” es más sencillo el pasaje a la formación de una sociedad entre padre e hijo, debido a que el productor ya tiene decidido, desde tiempo atrás, que el hijo remunerado es quien va a seguir, como heredero, con el manejo de la explotación. Por su parte, a los hijos que reciben una remuneración de tipo “informal” les es más difícil reclamar la conformación de una sociedad debido a que el vínculo laboral se ha mantenido en una informalidad de condiciones por un tiempo prolongado, pudiéndose dilatar así la formación de dicha sociedad.

Estos elementos están indicando la necesidad de volver a pensar qué caracteriza a la agricultura familiar que está presente en la región pampeana actual que, además de acumular capital, ha empezado a

incorporar comportamientos que se encontraban presentes en familias de clase media más urbanas como son por ejemplo, la valoración y el acceso a la educación superior, los deseos de independencia económica de los hijos, los casamientos más tardíos, la formación de familias con pocos hijos, entre otros.

6. LA FAMILIA RURAL MODERNA

Las “familias rurales” que se encuentran en Junín son grupos familiares de tipo nuclear (matrimonios con no más de 2 ó 3 hijos), con residencia generalmente urbana, que aspiran a vivir de forma “independiente” de lo producido por la unidad. El gran cambio en relación a la familia tradicional es que la familia se constituye como un espacio donde se valora el desarrollo educacional y profesional de los hijos, hay elección libre de los cónyuges que aspiran a tener un hogar propio y los hijos suelen vivir por más tiempo que en el pasado en el hogar de los padres.

En efecto, los hijos de los agricultores familiares de Junín tienen un tipo de comportamiento particular con respecto a la formación de la propia familia debido a que se quedan por más tiempo en el hogar de los padres retrasando su matrimonio y, además, la fuerte relación con ámbitos urbanos hace que no se busque necesariamente una pareja que tenga relación con el mundo agrícola.

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

(Hervieu, 1996: 72).

Por otro lado, las unidades familiares estudiadas guardan una fuerte relación tanto con los mercados como con instituciones de educación superior¹, motivos por los cuales es altamente valorada la inserción de los hijos de productores a altos niveles educativos y también existe una clara noción del valor monetario del trabajo dado a que pueden tener un empleo externo a la producción familiar o, incluso, a la actividad agrícola propiamente dicha.

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

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

La incorporación de los hijos a los estudios universitarios y la cercanía a los mercados de trabajo, hace necesario volver a pensar los clásicos ciclos familiares de la agricultura familiar, la percepción de la valoración del trabajo de los hijos y el rol que juegan los nuevos saberes que poseen los hijos y que hacen que se modifique tanto el lugar del “jefe” de la explotación como los vínculos hacia el interior de la familia.

7. FAMILIA Y EMPRESA: EL LUGAR DE LOS HIJOS EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS

El “jefe” precapitalista de la explotación productiva (Laslett, 1965) dio paso, en la economía capitalista, a una combinación entre “jefe del hogar” y “director de la empresa”. Esta dinámica de la “familia empresaria” se origina en el interjuego entre el hogar y el negocio y se ve más en cuestión, tal vez, en el momento de la sucesión a la nueva generación en que se expande la empresa o se crea una nueva. En este juego, los deseos

de los padres de perpetuar la empresa familiar puede chocar con deseos de independencia o ingresos inmediatos por parte de la nueva generación (Friedmann, 1981).

Wallace et al. (1994) explican que la autoridad económica y social en las familias rurales descansaba tradicionalmente en la generación de los padres, pero en las familias “modernas” los procesos de individualización y autoconciencia reflexiva llevan a que hijos y padres puedan cuestionar estos roles “tradicionales”. Asimismo, Caballero (1984) hace una comparación entre el campesino tradicional y el *farmer* más moderno, explicando que “la relación entre los miembros de la familia *farmer* es probablemente menos autoritaria, y los derechos de la esposa e hijos estarán mejor establecidos que en la familia *campesina*, seguramente más patriarcal. De la misma manera, tanto por razones objetivas como subjetivas, la valoración del trabajo familiar es distinta. Especialmente porque, los mercados de trabajo están probablemente más desarrollados y hay menos desempleo allí donde la agricultura es de tipo *farmer*, por lo que los salarios de mercado reflejarán más directamente el costo de oportunidad y el valor del trabajo invertido en la finca (Caballero, 1984: 6-7).

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

¹ Como la facultad de agronomía dependiente de la Universidad del Noroeste de Buenos Aires, ubicada en la ciudad de Junín



explotaciones altamente mecanizadas donde son cada vez más importantes los saberes técnico/agronómicos y todo lo referido a la gestión económica/financiera de la explotación.

En lo que se refiere a la distribución de los ingresos, estas explotaciones pampeanas empezaron a desarrollar estrategias mediante las cuales establecen vínculos monetarios entre los miembros del hogar (las distintas formas de remuneración antes descritas), que van de la mano con la prolongación de la estadía del hijo en el hogar de los padres, su desarrollo educativo con dedicación *part-time* al trabajo de campo, la expansión de “hábitos urbanos o modernos” en lo que se refiere a la elección de la pareja, del momento del matrimonio y la formación más tardía de la propia familia, con objetivos vinculados con persistir como “agricultores familiares”.

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

8. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS HIJOS

Cuando Stölen (2004) estudia a los colonos del norte de Santa Fe en la región pampeana, explica que “la chacra moderna, mecanizada, está organizada de modo tal que puede ser manejada por una pareja adulta: el hombre, responsable de la agricultura, y la mujer, a cargo de la casa. Idealmente, deben constituir una familia nuclear con tres hijos, de los cuales al menos uno debe ser varón para asegurar la continuidad de la chacra mientras del resto se espera que se muden” (Stölen, 2004: 202). En estas “chacras modernas”, la disminución del tiempo requerido por las

tareas propiamente productivas (por las innovaciones tecnológicas y el desarrollo del contratismo²) otorga una mayor importancia el trabajo de gestión, que en este tipo de unidades continúa a cargo de la familia y no es delegada a terceros.

El desarrollo de la gestión de la empresa agropecuaria comprende tanto la aplicación de conocimientos vinculados con las innovaciones productivas, como relacionados con la organización del grupo familiar y empresario para poder garantizar su prolongación en el tiempo.

Después de la incorporación del paquete tecnológico ligado a la “siembra directa”³ se volvió más sencillo el trabajo productivo pero, en la gestión de lo que se refiere a aplicación de productos nuevos, se empezó a valorar el conocimiento agronómico específico, aunque las decisiones cotidianas las seguiría tomando el productor. A partir de este hecho, es observable que muchos hijos de productores que estudian la carrera universitaria de agronomía en Junín, empiezan a trabajar en la parte de gestión de la explotación, siendo valorados sus conocimientos específicos en colaboración con la experiencia del padre.

“A uno de mis hijos le falta una materia (para recibirse de ingeniero agrónomo), ya prácticamente sabe todo, entonces ya lo venimos amasando nosotros, lo único que a veces consultamos son nombres de algún producto, una marca, a una persona que tenga un comercio de agroquímico, pero si no lo amasamos nosotros...” (productor)

En cuanto a la gestión de la organización empresarial del grupo familiar, los cambios que se han venido produciendo al interior de las familias, tales como

² El contratismo se refiere a la contratación de terceros (generalmente empresas que poseen maquinaria específica) para la realización de determinadas tareas marcadas por la estacionalidad y que requiere para su realización de máquinas y otros implementos con un costo elevado.

³ Técnicamente, la siembra directa consiste en la implantación directa de semillas para distintos cultivos sin necesidad de laboreo previo de la tierra. Se requiere de una máquina sembradora específica, aunque de media complejidad, y de aplicaciones de agroquímicos, principalmente para el control de malezas.

prolongación de la vida laboral del productor/padre, formación más tardía de la familia de los hijos e itinerarios profesionales cada vez más individualizados que, aún así, no impiden que la base familiar siga siendo fundamental para el desarrollo de la actividad, hacen que se tenga que reconsiderar los vínculos que se establecen entre los miembros de la familia y las formas de herencia.

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

Como se ha observado en los casos estudiados, los hijos varones que permanecen en la explotación son los que pueden recibir una remuneración monetaria y/o una parcela de tierra para trabajar de forma individual. De esta forma, la transición generacional se produce con anterioridad a la herencia de la propiedad de la tierra. Además, se puede advertir que “existe una tensión inherente entre necesidades individuales de autonomía y necesidades de la explotación en la interdependencia generacional” (Barlett, 1997) en el caso de los hijos “varones” de los productores que deciden seguir trabajando en la explotación agropecuaria de la familia pero que ven que se extiende el período de la transición generacional creándose situaciones intermedias de remuneración. Las mayores tensiones o conflictos aparecen cuando los hijos ya son adultos y todavía no se ha concluido el traspaso generacional; especialmente cuando se empiezan a tener que compartir espacios de toma de decisión tanto a nivel productivo como en la distribución de las ganancias.

“(En la toma de decisiones) soy el que propongo que producir y consulto con mis padres. A veces se generan tensiones en torno a este tema. Por ejemplo,

yo no tendría cerdos pero ellos me dicen “qué vamos a hacer nosotros si no tenemos cerdos?, de qué nos vamos a ocupar?” y bueh... ahí están los cerdos” (hijo de productor, 35 años)

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

9. LAS MUJERES DE LA CASA

Las hijas mujeres son las que quedan excluidas de este tipo de arreglos y se espera que se casen más tempranamente de lo que se espera de los hijos varones (sean éstos mayores o menores). Las hijas son consideradas, en un primer momento, como miembros del hogar que hay que “mantener” en sus gastos diarios cuando siguen estudiando y que después seguirán sus propios caminos profesionales y/o formarán su familia independiente a la explotación.

“(sobre su hija) Ella tiene previsto estudiar economía (...) El campo no le gusta, a pesar que yo soy del campo, mi marido también siempre fue del campo, pero ella no le gusta.” (esposa de productor)

“¿Y ella (hermana) que hace?

Está estudiando de contadora.

¿Y no lleva las cuentas del campo?

No, ella gasta nomás.” (hijo de productor)

El trabajo de las mujeres en el campo, aunque realmente importante, no es definido como trabajo sino como ayuda hacia el padre o el marido y a esto se asocia la baja posibilidad de heredar la tierra (Stölen, 2004: 175). Además de las tareas de la casa, las mujeres de los productores suelen ocuparse de cuestiones administrativas vinculadas con la gestión de la explotación como, por ejemplo, ir a los bancos, pagar los impuestos o “llevar los papeles al contador”. Con el desarrollo “empresarial” de este tipo de explotaciones, las mujeres empezaron a ocuparse de aspectos relacionados con la administración de la gestión de la explotación aunque la dirección de la misma, en lo que se



refiere a toma de decisiones, siga estando en manos de los hombres. “La división de roles de género se considera complementaria, pero a la vez las mujeres son económicamente dependientes del marido, quien controla la tierra, las herramientas y el conocimiento y, por ende, toma las decisiones respecto a las inversiones y el uso de los ingresos” (Stölen, 2004:180).

10. DISTRIBUCIÓN DEL PODER EN EL HOGAR

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

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

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

Aunque este segundo tipo de conocimiento es

valorado por las familias, así como lo es tanto el conocimiento agronómico como la educación superior, generalmente los hijos toman decisiones menores que tienen que ver con un saber técnico, como “elegir una marca de fertilizante o la cantidad fósforo a utilizar”, mientras que las decisiones acerca de qué se va a producir y la dirección de la explotación sigue en manos del primero, lo que puede generar tensiones y/o conflictos con el paso del tiempo.

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

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

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

En las unidades agropecuarias familiares de Junín, el ser portador de un conocimiento, valorado por la familia, sobre temas agronómicos o de gestión otorga a los hijos una posibilidad de intervenir en determinadas decisiones. Sin embargo, para pasar a dirigir la empresa agropecuaria y tomar las decisiones más importantes, los hijos deben romper con una estructura de funcionamiento patriarcal que se viene desarrollando desde siempre. Esta ruptura se producirá recién cuando finalice el relevo generacional y el hijo “reemplace” al padre logrando, según los deseos propios y de la familia, poder desempeñarse de la misma manera que lo ha hecho el padre.

11. LA ADQUISICIÓN DE PODER EN LAS TRAYECTORIAS DE LOS HIJOS

Los trabajadores familiares, hijos de productores, atraviesan de distintas formas su trayectoria laboral en la empresa familiar como miembro de la “familia rural moderna”, proceso que incluye diversas etapas hasta el momento del relevo generacional.

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

En estas “instancias intermedias”, los hijos, a través de pequeñas disputas cotidianas, empiezan a encontrar diferentes formas de ocupar lugares claves en la gestión de la empresa familiar, en su tránsito hacia la adultez.

En un primer momento, alrededor de los 18-20 años se incorporan al trabajo del campo en una posición totalmente subordinada a las decisiones del padre en que su posición se asemeja más a la de un trabajador en relación de dependencia que a la de un socio o productor, mientras que en el tránsito hacia un segundo momento se van adquiriendo ciertos saberes (basados, como se ha dicho, en su acceso a la educación superior o en la experiencia en el trabajo de campo) que hace que los hijos se empiecen a sentir “autorizados” a disputar, legítimamente, espacios de toma de decisiones, tanto en lo que tiene que ver con la esfera productiva de la explotación como en la construcción de otras formas de distribución de las ganancias. En este segundo momento, el trabajador familiar remunerado se encuentra obligado a empezar a romper con una forma de organización patriarcal para poder ocupar el lugar de su padre y continuar con el desarrollo de la empresa agropecuaria, asegurando que se produzca exitosamente el traspaso de la unidad productiva. El hecho de que se produzca este traspaso en la dirección de la

explotación es esperado y deseado por ambas generaciones debido a que los hijos quieren pasar a tomar las decisiones en la unidad pero, los padres también necesitan que sus hijos se ocupen de la empresa familiar para que se hagan cargo de mantenerlos en su vejez, con lo producido por la unidad, en lugar de tener que arrendar el campo si esto no sucediera.

12. CONCLUSIONES

Para entender qué define a la agricultura familiar en la región pampeana se vuelve imprescindible pensarla como unidades, altamente integradas a los mercados, con una organización laboral familiar, que logran ser “flexibles” para responder, de formas diferenciadas, a contextos de mercado y a ciclos familiares con criterios afectivos.

Estas familias han venido cambiando en los últimos años tanto en lo que se refiere a su tamaño y composición, la relación entre los miembros y las modalidades de herencia. En lo vinculado a la organización interna, se puede observar que se trata de familias nucleares con pocos hijos donde es altamente valorada la educación superior de los hijos, quienes también forman su propia familia mucho más tarde que en el pasado. Estos cambios llevan a que se desarrollen nuevos conflictos y nuevos arreglos entre padres e hijos en lo que tiene que ver con el momento de la herencia o el relevo generacional. Las mayores tensiones surgen cuando se produce el pasaje del joven a la adultez y el padre continúa en la dirección de la explotación. En estas instancias, se vuelve necesario encontrar maneras de compartir los espacios de toma de decisión tanto a nivel productivo como en la distribución de las ganancias.

Los vínculos entre padres e hijos para el desarrollo laboral-empresarial de la unidad tienden a ser más flexibles o maleables, lo que se pone de manifiesto en la existencia de jóvenes trabajadores familiares con distintas modalidades de remuneración y en el desarrollo de otras actividades como trabajos *part time* por parte de los hijos en ciertos momentos del año. Esta



flexibilidad también se muestra en el ingreso de los hijos a carreras universitarias vinculadas a temas del campo, como por ejemplo agronomía o administración agraria, que le permite a la familia la aplicación de saberes especializados sin recurrir a ningún agente externo, consiguiendo así adaptarse a los mercados externos de formas innovadoras.

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

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

generalmente, éstos siguen los estudios universitarios postergando la elección del heredero.

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

13. BIBLIOGRAFÍA

- ARCHETTI, E. (1978) “Una visión general de los estudios sobre el campesinado”, en *Estudios Rurales Latinoamericanos*, Bogotá, Vol.1, N°2.
- BARBOSA, P. (2006) “Aspectos socioculturales de la familia”, *Departamento de Psiquiatría, Facultad de Medicina Sur*, Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- BARDOMÁS, S. (2000), “Trayectorias en la agricultura familiar. Tierra, producción y herencia en Pigüé (1920-1994)”, *Documentos de trabajo*, Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- BARLETT, P. (1997) “Farm families in a changing America”, en LOCKERETS (ed.) *Vision of American agriculture*, Iowa: Ames.
- BARTOLOMÉ, L (1975) “Colonos, plantadores y agroindustria. La explotación agrícola familiar en el sudeste de Misiones”, en *Desarrollo Económico*, Vol.15, N° 58.
- BOURDIEU, P. (1993) *La miseria del mundo*, Madrid: Akal.

- CABALLERO, J. (1984) Campesinos y farmers: desarrollo capitalista y tipo de empresa agraria, FAO, Roma Italia: mimeo.
- CICERCHIA, R. (1994) “Familia: historia de una idea” en WAINERMAN, C. (ed.) Cicerchia, Ricardo; Geldstein, R.; Gilberti, E; Grosman, C. y Jelin, E., *Vivir en Familia*, Buenos Aires: UNICEF-LOSADA.
- CHAYANOV, A. (1975) *La organización de la unidad económica campesina*, México: Ed. Cultura Popular.
- CRAVIOTTI, C. (2001) “Tendencias en el trabajo agrario y dinámicas familiares”, 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires: ASET.
- CRAVIOTTI, C. (2002) “Configuraciones socio-productivas y tipos de pluriactividad: los productores familiares de Junín y Mercedes”, *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, No. 17.
- FORTES, M (1958) “Introduction”, en Goody, J (ed), *The development Cycle in Domestic Groups*, UK: Cambridge Papers en Social Anthropology N° 1.
- FRIEDMANN, H. (1981) *La explotación familiar en el capitalismo avanzado*, Canadá: American Sociological Association Universidad de Toronto.
- GALLART, M. A. (1992) La integración de métodos y la metodología cualitativa. Una reflexión desde la práctica de la investigación, en *Métodos Cualitativos II*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- HERVIEU, B. (1996) “La década de todas las rupturas” en *Los Campos del futuro*, Madrid: Serie Estudios.
- INDEC (2002) *Censo Nacional Agropecuario 2002*, Buenos Aires: INDEC
- KAUTSKY, K. (1978) *La cuestión agraria*, México: Ediciones Cultura Popular.
- LASLETT, P. (1965) “Introduction”, en LOCKE, J. (ed.) *Two treatises of government*, New York: Menthor.
- LATTUADA, M. Y NEIMAN, G. (2005) *El campo argentino. Crecimiento con exclusión*, Buenos Aires: Claves para todos.
- NEIMAN, M. (2007) “Cambios recientes en la organización laboral agraria. Un estudio de los trabajadores familiares remunerados de la región pampeana argentina”, en *Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Montevideo: ALAST.
- NEIMAN, M. (2007b) “El conflicto entre generaciones en hogares con trabajadores familiares remunerados de la región pampeana argentina” en *Congreso de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires: ASET.
- NEIMAN, M. (2008) *Encuesta a productores familiares en el partido de Junín, Provincia de Buenos Aires* (Datos preliminares).
- SEMA – EMS, Secretariado de Manejo del Medio Ambiente para América Latina y el Caribe (2001), “*El agua y su problemática integrada: el caso del municipio de Junín, Pcia. de Buenos Aires*”, Buenos Aires: Centro de Estudios Ambientales.
- SEYFERTH, G. (1985), “Herança e estrutura familiar camponesa”, Rio de Janeiro: *Boletim do Museu Nacional*.
- STÖLEN, K. A. (2004) *La decencia de la desigualdad. Género y poder en el campo argentino*, Buenos Aires: Editorial Antropofagia.
- TAYLOR, J. y NORRIS, J. (2000) “Sibling Relationships, Fairness, and Conflict over Transfer of the Farm” en *Family Relations*, Vol. 49, No. 3.
- TORRADO, S. (1982) “El enfoque de las estrategias familiares de vida en América Latina. Orientaciones teórico metodológicas” *Cuadernos del CEUR*. N° 2, Buenos Aires: Centro de Estudios Urbanos y Regionales.
- TORT, M. I. y ROMÁN, M. (2005), “Explotaciones familiares: diversidad de conceptos y criterios operativos”, en GONZÁLEZ, M. (ed.), *Productores familiares pampeanos: hacia la comprensión de similitudes y diferencias zonales*, Buenos Aires: Astralib.
- WALLACE, C.; DUNKERLEY, D.; CHEAL, B. y WARREN, M. (1994) “Young people and the division of labor in farming families”, *The Sociological Review*, Vol. 42, N°3.
- WORTMANN, E. (1995) “Herdeiros, parentes



e compadres. Colonos do Sul e sitiantes do Nordeste”, *Estudos Rurais* N° 13, Brasília: Hucitec-Edund.

RESUM

En aquest article s'analitzen els canvis que travessen els joves agricultors de la regió pampeana argentina en el seu vincle tant amb la família com amb l'activitat agropecuària.

Els principals canvis es produeixen en relació als vincles familiars/laborals, entre els quals es destaca l'increment de situacions de remuneració de treballadors familiars, particularment als fills de productors.

Aquests canvis van portar al fet que es desenvolupin nous conflictes i nous arranjaments entre pares i fills en el que té a veure amb el moment de l'herència o el relleu generacional. Existeix una diversitat d'arranjaments d'acord a les característiques de cada llar en els que es reté al fill mitjançant l'otorgament d'algú tipus de remuneració pel seu treball en l'explotació, endarrerint així el moment de l'herència.

SUMMARY

This article discusses the changes among young members of family farmers in the Pampas region of Argentina considering both households and the economic activity.

The main changes take place in relation to family/labor relationships, which include the increase in family workers' compensation situations, particularly with the son of farmers.

These changes led to develop new conflicts as well as new arrangements between parents and children dealing with inheritance or replacement between generations.

There exists a variety of arrangements according to the characteristics of each household in which youngsters are retained by granting some kind of remuneration for their work on the farm, thus delaying the time of inheritance.

PARAULES CLAU: AGRICULTURA FAMILIAR, FAMÍLIES, REGIÓ PAMPEANA, TREBALLADORS FAMILIARS REMUNERATS

KEY WORDS: FAMILY FARMERS, FAMILIES, PAMPAS REGION, PAID FAMILY WORKERS

