

LA HERENCIA: LOS/AS HIJOS/AS Y EL TRÁNSITO ENTRE GENERACIONES EN LA AGRICULTURA FAMILIAR DE LA REGIÓN PAMPEANA ARGENTINA

* Agradezco los comentarios de los evaluadores anónimos de la revista.

Resumen

Las distintas formas hereditarias o de transición generacional han sido motivo de intensos debates en las ciencias sociales en general y en la sociología rural en particular, tanto para la agricultura de los países avanzados como de las regiones en desarrollo. En la región pampeana argentina, estos procesos sufrieron importantes transformaciones. Por un lado, se pasó de heredar un oficio a heredar un bien inmueble de alto valor. Por el otro, hubieron modificaciones en las dinámicas familiares vinculadas con la existencia de mayores grados de “democratización” en las relaciones entre géneros y generaciones. El objetivo general de este artículo radica en conocer los procesos de cambio que atravesaron las familias involucradas en torno a la sucesión tanto en lo que se refiere al tránsito entre generaciones como en la forma en que es repartida entre sus herederos.

Melina Neiman

Licenciada en Sociología (Universidad de Buenos Aires), Magíster en Estudios Sociales Agrarios (FLACSO) y Doctora en Ciencias Sociales (Universidad de Buenos Aires). Becaria posdoctoral de CONICET con lugar de trabajo en CEIL –Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-. Áreas de interés: sociología rural, sociología del trabajo y de la familia. Últimas publicaciones: “La agricultura familiar en la región pampeana argentina. La utilización de los factores de producción y su relación con nuevas dinámicas familiares” en *Mundo Agrario* N° 21 y “La organización del trabajo en la agricultura familiar pampeana. Su relación con los cambios en las dinámicas y comportamientos de las familias “rurales modernas”” en *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*.

Teléfono: +5411 49527440

E-mail: mneiman@ceil-piette.gov.ar

Dirección postal: Saavedra 15 4° piso – CP 1083. Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Introducción

Los temas vinculados a la herencia y al relevo generacional fueron considerados, desde siempre, de crucial importancia para comprender dinámicas propias de la agricultura familiar. Esta importancia radica en la existencia de patrones hereditarios propios de esta forma de organización económica. En el caso de la región pampeana, estos procesos han sufrido importantes transformaciones ligadas a cambios tanto en el valor y la naturaleza de la propiedad a heredar como en modificaciones en las dinámicas familiares vinculadas con la existencia de mayores grados de democratización en la relación entre géneros y generaciones.

En este sentido, el objetivo general de este artículo radica en conocer los procesos de cambio que atravesaron las familias involucradas en torno a la sucesión tanto en lo que se refiere al tránsito entre generaciones como en la forma en que se reparte entre sus herederos.

Se trata de unidades productivas¹ que, históricamente, atravesaron un proceso de transformación de arrendatarios de la colonización de principio de siglo XX a pequeños propietarios, proceso culminado en gran medida hacia comienzos de los años setenta (Barsky, 1987). Murmis (1991) sostiene que el chacarero pampeano representa la situación en que la acumulación se expresa fundamentalmente a través de un proceso de control de medios de producción, operando estos a través de mano de obra familiar.

Para caracterizar a este actor, diferentes autores se basan en el porcentaje mayoritario de familiares en la composición de la mano de obra y en la ausencia (o menor presencia) de trabajadores asalariados (Mascali, 1992, Balsa, 2002, y Neiman, Bardomás y Quaranta, 2003), así como también en el grado de autonomía que tienen para tomar decisiones productivas y de gestión (Craviotti, 2002 y Tort y Román, 2005).

Actualmente, en estas unidades de la región pampeana se puede sostener que, si bien la mano de obra es fundamentalmente familiar, ésta se combina con el trabajo de asalariados transitorios,

¹ Mientras que el concepto de “agricultura familiar” hace referencia a una determinada forma de organización del trabajo basada, principalmente, en la nula o baja presencia de trabajo asalariado, expresiones como “pequeñas o medianas explotaciones” o “empresa agropecuaria” ponen el eje en la escala de la unidad. Si bien este artículo discute con diferentes perspectivas teóricas que utilizan el concepto de agricultura familiar, se decidió emplear, para el análisis, definiciones que se vinculan con la escala de la unidad, con el objetivo de captar una gama más amplia de situaciones para el actual contexto de la región pampeana argentina.

permanentes y/o contratación de servicios dependiendo del tamaño de la explotación relativizando la importancia del trabajo familiar (Giarraca, Gras y Barbeta, 2005) aunque el productor y su familia sean quienes se encargan de tomar las decisiones en lo que tiene que ver con la organización productiva y laboral de la explotación. A esto se le suma, la difusión del contratismo de servicios de maquinaria que ha contribuido a reducir el trabajo directo de los productores, que se concentran en tareas de gestión y apoyo de las actividades, mientras que los trabajos directos quedan en mano de los contratistas.

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

De esta forma, la organización laboral que caracteriza a esta agricultura pampeana se sustenta no solamente en el trabajo del productor y su grado autonomía en la toma de decisiones, sino que también en las diversas maneras de aporte de los demás miembros de la familia vinculados a la explotación. En este sentido, Balsa (2006) observa que los productores que lograron expandirse a través de la compra de campos y/o arriendo de predios vecinos, y que comenzaron a utilizar personal asalariado o contratistas han ido, al mismo tiempo, reduciendo drásticamente el aporte de trabajo de los distintos miembros de la familia. En esta misma línea, Gras (2010) sostiene que con la disminución del compromiso de la familia como mano de obra, su concentración en tareas de gestión y administración, la creciente externalización de tareas, la demanda de servicios de asesoramiento de profesionales e incluso la ocupación de miembros de la familia fuera de la explotación, la agricultura argentina se perfilaría como una actividad cada vez más “tercerizada”, y profesionalizada, con un fuerte componente de servicios.

En cuanto al tipo de familia estudiado, ésta lejos de parecerse a la familia tradicional campesina ya que tiene elementos de la llamada “familia moderna occidental o urbana” (Barbosa, 2006). Se trata de grupos familiares de tipo nuclear (matrimonios con no más de 2 ó 3 hijos), donde se valora el desarrollo educacional y profesional de los hijos que guardan una fuerte relación con instituciones de educación superior. En este sentido, este tipo de unidades productivas podrían ser conceptualizado como las “capas medias” del agro argentino, no sólo por sus niveles de ingresos sino también por la adopción de algunos hábitos culturales que han caracterizado tempranamente a los sectores medios urbanizados de la Argentina, en especial de la ciudad de Buenos Aires.

En el primer apartado de este artículo se presentan las perspectivas teóricas que se preocuparon por analizar dinámicas hereditarias que se producen en diferente tipo de hogares y en distintos contextos, distinguiendo cuáles son los ejes de análisis que atraviesan estos estudios. Una vez realizado este recorrido teórico, se busca comprender qué características asumen las familias pampeanas con respecto a los ejes de análisis propuestos. Para ello, se propone un abordaje eminentemente cualitativo con el objetivo de comprender las estrategias de los involucrados y el sentido que confieren los actores. En este sentido, se realizó un estudio comparativo de los comportamientos de los actores dentro del contexto de las pequeñas y medianas explotaciones de la región pampeana, para poder interpretar la diversidad y la semejanza de los comportamientos observados (Gallart, 1992). Se realizaron aproximadamente 30 entrevistas en profundidad a productores familiares, hijos/as de productores familiares y esposas de productores del partido de Junín, para comprender los procesos que atraviesan este tipo de unidades a partir del testimonio de los distintos actores involucrados.

El trabajo de campo se llevó a cabo en el partido de Junín. Éste se ubica en el noroeste de la provincia de Buenos Aires y presenta características claves para la actividad cerealera y oleaginosa, que es llevada a cabo por unidades familiares y empresariales. El desarrollo agrícola en el partido se ve favorecido por las condiciones naturales del suelo y clima, por lo que se la considera una de las zonas más productivas del país. Es un partido que ha atravesado el denominado proceso de “sojización”: para 2011, el cultivo de la soja ocupa aproximadamente 146700 hectáreas (MINAGRI, 2012) mientras que, en 2002, la superficie implantada alcanzaba las 66892 hectáreas y, en 1988, sólo 30008 hectáreas estaban ocupadas con soja (INDEC, 2002 y 1988). En lo que se refiere a la escala de extensión, el tamaño medio de estas explotaciones alcanza, para 2012, las 290 hectáreas (INDEC, 2002).

El criterio para la selección de los entrevistados es conceptualmente intencionado, buscando examinar patrones de similitudes y diferencias en un número moderado de casos e intentando comprender la diversidad. El enfoque comparativo es especialmente adecuado para explicar la diversidad, interpretar la relevancia cultural e histórica de un hecho y hacer progresar la teoría (Ragin, 2007). En este sentido, se seleccionaron tanto unidades agropecuarias familiares que desarrollaron un perfil más empresarial, en las que el productor se dedica a la gestión de la empresa agropecuaria contratando personal asalariado, como otras con características más “típicamente” familiares en las que el productor y un trabajador familiar desarrollan actividades en el predio. Asimismo, se consideran familias en las cuales los hijos se encuentran trabajando en la explotación agropecuaria y familias en las que el único trabajador familiar es el productor o el productor y su esposa. Y se tiene en cuenta el lugar de residencia, cubriendo casos de familias que residen en ámbitos urbanos y rurales. También se tuvo en cuenta entrevistar a familias que todavía no hayan atravesado el proceso sucesorio y familias que lo estén haciendo en el momento de la entrevista o hayan culminado la transición hace poco tiempo (no más de cinco años).

Antecedentes conceptuales

Los procesos de sucesión han sido estudiados, durante las últimas tres décadas, desde diferentes perspectivas que se preocuparon por analizar dinámicas presentes en distinto tipo de hogares. Así, es posible distinguir tres ejes de análisis que atraviesan estos distintos estudios: el primero está vinculado con la forma en que se produce el proceso sucesorio y se decide repartir la herencia entre los hijos (Wolf, 1966, Anderson y Roseblatt, 1985, Hutson, 1987, Burton y Walford, 2005); el segundo se encuentra relacionado con los grados de democratización presentes en las familias, que permiten que se produzca el relevo generacional exitosamente (Keating y Munro, 1989, Roger y Salomon, 1983, Keating y Little, 1997, Danes y Lee, 2004); finalmente, están aquellos que estudian las formas en que se presenta el conflicto alrededor de los temas de herencia (McCullom, 1988, Danes y Olson, 2003, Taylor et al., 1998 y Abramovay, 2001).

Los estudios que se enfocan en cómo se produce la transición de este proceso sugieren que la sucesión está vinculada con el ciclo vital de las familias, durante el cual la unidad atraviesa una serie de etapas. Anderson y Roseblatt (1985) afirman que el proceso de sucesión comienza

cuando el último hijo está en preescolar o los primeros grados, y termina recién cuando el sucesor se hace cargo del control de la gestión de la unidad y la generación anterior se retira. En este mismo sentido, Hutson (1987) explica que el proceso sucesorio puede ser dividido en cuatro fases: el escalón inicial cuando los hijos asisten a la escuela como actividad principal y comienzan a trabajar bajo la supervisión del padre; la segunda fase cuando padres e hijos deciden expandir e intensificar la producción; la tercera fase cuando se lleva a cabo la implementación de nuevos esquemas o métodos en los cuales son delegadas a los hijos las responsabilidades del negocio familiar; finalmente, la cuarta fase que es el momento en que el padre se retira, y la gestión de la explotación es completamente transferida a la generación siguiente.

Con respecto a estos sistemas de reparto de la herencia, Wolf (1966) señaló en los años sesentas que la ideología de la sucesión está fundamentada en ciertas normas que regulan la manera en que se transfiere el control de la tierra. Menciona que existen dos sistemas hereditarios: el de la herencia no divisible que está basado en la existencia de un único heredero designado por el jefe de la unidad familiar y el segundo sistema de herencia divisible, en la que hay más de un sucesor y la tierra se divide entre las partes. Asimismo, Burton y Walford (2005) han analizado que existen tres principales opciones para el desarrollo del proceso sucesorio. En la primera, la división de la tierra incluye a hermanos que ya no están en el campo, lo cual no significa necesariamente que la explotación se pierda definitivamente de la unidad original. Los arreglos de renta son relativamente comunes y, cuando la tierra es vendida por el sucesor “no rural” puede que sea comprada directamente por el agricultor original. Esto se trata, esencialmente, de una simple transferencia de capital de la empresa agropecuaria a uno de los hermanos. Asimismo, cuando el sucesor no tiene el capital para realizar esta operación y pagarle a su hermano, la tierra puede ser vendida y será perdida de la unidad. En el segundo caso, el campo puede ser dividido “temporalmente” con la intención de una reintegración posterior. La tercera opción es que ambas chacras se manejen de forma individual por parte de los hermanos, ya sea a causa de un conflicto intrafamiliar o por una división de mutuo acuerdo.

Para analizar las dinámicas propias que presenta la forma en que se produce el relevo sucesorio en la región pampeana, Bardomás (2000), en su trabajo sobre la agricultura familiar de Pigüé, provincia de Buenos Aires, sostiene que “la transferencia de tierras se arregla entre familiares que se retiran de la actividad y sus sucesores que ingresan a ella sin que medie la participación del mercado. Así, en cierta manera, se conforma un mercado diferente, basado en la familia, con particularidades y con leyes distintas a las de la oferta y la demanda” (Bardomás, 2000, p11).

Asimismo, argumenta que los cambios que pueden producirse en torno a las estrategias sucesorias se encuentran relacionados con características de las estructuras familiares y con decisiones tomadas por los propios productores, en las cuales los determinantes económicos representan sólo uno de los aspectos.

La forma en que se establece un sistema de herencia también se relaciona con la forma en que se establece el reparto de la misma entre los hijos del productor (con mayor o menor grado de democratización). Las familias agropecuarias tienen reglas para elegir al sucesor familiar (Rogers y Salomon, 1983, Keating y Munro, 1989), aunque esas reglas no sean explícitas. Estas reglas incluyen decisiones vinculadas con el número de sucesores, su género, orden de nacimiento, dedicación y la habilidad de los distintos hijos para el trabajo agropecuario. En el estudio de Keating y Little (1997), ellos sostienen que el género es el criterio más importante para definir quien será el sucesor y que si bien la regla de que “las mujeres no pueden ser sucesoras” fue rechazada en el discurso por distintos productores, ésta sigue siendo preponderante. Las mujeres generalmente no son percibidas como sucesoras elegibles y más en los casos en que hay hijas mujeres e hijos varones (Bennet, 1982, Keating y Little, 1997). Sin embargo, Gasson et al. (1988) sugieren que existen actitudes tendientes a la equidad de género que hacen que las mujeres se vuelven elegibles como sucesoras. En un estudio en Estados Unidos, Anderson y Roseblatt (1985) encuentran que muchas familias no se sienten obligadas a explicitar su estrategia hereditaria o a hablar con sus hijos de sus opciones de carrera o sus propios planes de retiro. Sin embargo, las decisiones vinculadas con la sucesión tienen importantes ramificaciones para el futuro de la empresa agropecuaria, y estas decisiones se están volviendo complejas en una era de suba del precio de la tierra, la volatilidad de los mercados y el futuro incierto de la agricultura. Distintos estudios indican que cuando hay una comunicación más abierta sobre las circunstancias, la intensidad del desacuerdo sobre los temas es menor (Danes et al., 2000). Asimismo, cuando no se tiene la oportunidad de discutir y tomar decisiones sobre los temas de la empresa familiar, el conflicto tiende a intensificarse (Stewart y Danes, 2001, y Danes y Lee, 2004).

Por su parte, Muzlera (2009) sostiene, para la región pampeana, que la modalidad de herencia posee características propias basada en la idea que la herencia es “cosa de hombres”, tanto en el plano material (tierras, inmuebles, etc.), como en el simbólico (identidad chacarera). “La herencia funciona así no sólo como mecanismo de reproducción social, sino también como núcleo de prácticas de dominación masculina: la herencia paterna es la más importante y si hubiese que optar entre vender un campo u otro, el originado en la herencia paterna es el que se busca preservar con

más ahínco. La tierra es asociada al apellido y éste es transmitido patrilinealmente” (Muzlera, 2009, p. 73). De este modo, argumenta que la herencia es un modo de vida que se busca preservar y el hecho de que este vínculo patrilineal se conserve asegura la sobrevivencia de la figura del agricultor familiar.

Balsa (2006) utiliza el concepto de “aburguesamiento” para dar cuenta de transformaciones de este sector relacionadas con la creciente urbanización y el abandono de ciertas pautas de consumo y de estrategias de obtención de bienes básicos tradicionales, unidas a una desvinculación familiar de las tareas productivas. Este alejamiento de la familia del trabajo agropecuario y de la residencia rural complejizan la idea de la relación entre forma que se reparte la herencia y la existencia de una “cultura chacarera”.

El eje de la democratización de las relaciones familiares en los temas vinculados con los procesos de sucesión está directamente relacionado con la tercera temática estudiada, que se refiere al conflicto que se produce en torno a este tema. Los conflictos suelen estar vinculados con una noción de justicia ya que se refieren a problemas de compensación e igualdad de trato, vinculado con la distribución de los recursos (McClendon y Kadis, 1991). En una empresa agropecuaria, las actividades deben ser coordinadas y reguladas para asegurar la estabilidad de la unidad económica, específicamente quién hace qué, cómo son distribuidos los recursos, quién toma las decisiones y sobre qué temas (McCullom, 1988, Retting, Leichtentritt y Dannes, 1999) y estas decisiones suelen generar tensiones en momentos de cambios como puede ser el momento de la sucesión generacional. Para que este tránsito se produzca y el negocio familiar sea viable y exitoso, muchas veces tienen que producirse cambios (Danes y Amarapurkar, 2001) y las tensiones y los conflictos son una parte normal de este proceso de cambio. Asimismo, tolerar ciertos niveles de conflicto puede estimular el cambio que se necesita dar aunque el conflicto también puede volverse destructivo en cierto punto (Danes y Olson, 2003). Abramovay (2001), en su estudio sobre agricultura familiar en Santa Catarina, Brasil, explica que el proceso sucesorio, en la mayoría de los casos, puede conducir a conflictos que van desde la forma de remuneración de los hermanos no contemplados en la herencia paterna hasta cuestiones de género que acompañan estos procesos. Estas cuestiones demoran la definición de los arreglos familiares, que involucran tanto al heredero y la continuidad de la unidad de producción paterna, como al destino de los demás hermanos no sucesores. En esta etapa, se pone en discusión la necesidad de definir el valor de la propiedad y las formas de recompensa a los hermanos no contemplados en la herencia. Sin embargo, sostiene, las familias que hoy tienen un razonable nivel de diálogo sobre el destino de los hijos y sobre la

organización de la propiedad, difícilmente lleguen a abordar los temas de naturaleza sucesoria de una manera conflictiva.

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

Como se puede observar, la literatura existente sobre las formas de herencia en la región pampeana muestran patrones de comportamiento bastante clásicos, en comparación en hallazgos de alguna bibliografía anglosajona. En este sentido, es difícil encontrar que los análisis locales incorporen elementos nuevos de esta forma de producción de la región pampeana que ponga en tensión los comportamientos de las familias en los tres ejes señalados, producto de los cambios que se han venido produciendo tanto en las dinámicas de las familias como en la organización de la producción agropecuaria.

Sin embargo, se observa que Cloquell et al. (2007) señalan que “la familia tradicional rural también se torna una familia moderna rural, denominación que trata de connotar su característica de residente urbano vinculado al sector rural, abierto a la innovación tecnológica y a la competencia por la continuidad en la producción.” (Cloquell et al., 2007, p. 24).

Gras (2010) también muestra algunos cambios en este sentido al sostener que la herencia no contiene como antaño la transmisión conjunta de la propiedad de la tierra y del oficio a las nuevas generaciones. Si bien el mecanismo hereditario no estuvo nunca exento de tensiones y contradicciones, su doble dimensión –la transmisión de la tierra y de un modo de gestionarla, a partir de la dedicación del heredero a un oficio específico- intervenía fuertemente en la reproducción intergeneracional de la agricultura familiar. Sin embargo, en el actual escenario, la herencia de la tierra se ve separada de la herencia de la profesión (Gras, 2010).

La elección del heredero: una cuestión de familia

En el caso estudiado, se puede observar que si bien existe, en términos generales, una tradición de único heredero, para la cual el hijo (en general, varón) que hereda la tierra es el que permanece trabajando en la explotación, se pueden encontrar algunas referencias que muestran señales de cierta “democratización” en torno a la manera en que se distribuye la tierra o se tiene pensado distribuir en el futuro entre los hijos, que incluye tanto a hijas mujeres como a aquellos hijos “no rurales” o que han desarrollado trayectorias laborales externas a la unidad.

En este sentido, tradicionalmente, se sostiene que, para la región pampeana, “hereda quien trabaja la tierra”, y esto viene sucediendo desde siempre². Sin embargo, fue posible encontrar algunos elementos nuevos que afectan la forma tradicional de funcionamiento, especialmente en lo que se refiere a la diferenciación por género que se produce entre los hijos, modificaciones que produjeron a partir del aumento del precio de la tierra (propiedad a heredar) así como también algunos cambios relacionados con el hecho de que el productor permanece por más tiempo en la dirección de la explotación.

Asimismo, los sistemas de distribución de la herencia se han visto modificados por algunas transformaciones que se han producido en el significado mismo del patrimonio que se transfiere. Tradicionalmente, la herencia incluía la transferencia de la tierra (en tanto propiedad) junto con la transferencia de un oficio (de agricultor familiar) que, de cierta manera, justificaba la sucesión patrilínea ya que el que recibía el campo como herencia solía ser el hijo varón que había aprendido el oficio y se quedaba trabajando en la explotación mientras que el resto de los hijos (especialmente las hijas mujeres) se iban a vivir a la ciudad con el apoyo económico de la familia, lo cual funcionaba como “compensación” por no ser herederos. Actualmente, se puede observar que cuando se hereda el patrimonio no necesariamente se hereda el oficio de agricultor familiar. La suba en el precio de la propiedad de la tierra y la desvinculación de los hijos de las tareas agropecuarias por el desarrollo de trayectorias profesionales independientes, condujeron a que

² Si bien la legislación argentina establece igualdad de derechos con relación a la herencia sin distinción de sexo ni orden filiatorio, tradicionalmente el hijo que decidía dedicarse a la producción agropecuaria se hacía cargo de la explotación familiar cuando el padre se retiraba de la actividad y, después del fallecimiento del mismo, los hermanos establecían distintos tipos de arreglos (como donaciones o renunciaciones) para que el campo continúe en manos de ese hijo.

cuando se hereda el campo lo que se está transfiriendo es una mercancía de alto valor (la propiedad de la tierra) mientras que puede que ningún hijo continúe trabajando en la explotación. Estas transformaciones que se observan en “la naturaleza” de la herencia ponen en cuestión la posibilidad de considerar el “valor de la tierra heredada” como un elemento sustancial de la “idiosincrasia chacarera” (Muzlera, 2009), ya que el proceso que produce se asemeja más a la herencia de una propiedad inmueble en un ámbito urbano que a la transmisión de una cultura o identidad particular chacarera.

En este sentido, se observa también que, en estas situaciones en las cuales ningún hijo se queda trabajando en la explotación, las demandas por un reparto igualitario de la herencia adquieren una mayor legitimidad e, incluso, la herencia es planificada más democráticamente por parte del productor y su esposa desde un principio.

A partir del siguiente testimonio de una esposa de productor se pone de manifiesto la existencia de una planificación familiar en torno a la herencia de la tierra, donde ya se tiene “pactada” la forma en que se repartirá la misma entre los hijos en el futuro. En el mismo, además de verificarse la idea de una distribución igualitaria de la herencia entre los hijos de una pareja, también se muestra otra situación que se debe tener en cuenta en el análisis. Se trata del hecho que los hijos desarrollan trayectorias educacionales/profesionales individuales que, además, son valoradas y estimuladas por la familia, reduciéndose la cantidad de hijos dispuestos a seguir trabajando en la explotación agropecuaria que se vuelvan, posteriormente, herederos de la propiedad. Burton y Walford (2005) realizan un estudio acerca de los “herederos no rurales”, donde analizan este tipo de situaciones para el caso inglés, donde resuelven los conflictos que se producen en torno a el reparto de la herencia mediante una estrategia de sucesión múltiple (entre hijos “rurales y no rurales”).

- *¿Usted o su marido tienen alguna referencia de quien va a seguir en el campo? Si alguno de sus hijos ...*

- *No. Yo lo único que diría es que cada uno tenga lo suyo. O sea, somos partidarios de eso e inclusive tenemos el campo dividido en dos y siempre decimos que una parte va a ser para uno y otra parte va a ser para el otro. Tampoco queremos que dejen los suyo porque lo suyo va bien, entonces queremos que lo suyo no lo abandonen, pero que sí cuiden lo que el abuelo les dejó” (Esposa de productor).*

Si se observan los altos niveles de educación –incluyendo el nivel universitario– alcanzados por la generación de los hijos, se pone de manifiesto la tendencia de los jóvenes a establecer trayectorias profesionales individuales que, probablemente, los convierta en el futuro en “herederos no rurales” que tienen otra actividad profesional además de la gestión de la unidad agropecuaria.

El alto nivel de escolaridad alcanzado por los hijos de productores se puede verificar ya que todos los hijos de productores de más de 13 años accedieron, por lo menos, al nivel secundario o al polimodal. Asimismo, el 34,6% de los hijos de 19 a 25 años y el 40,3% de los mayores a 25 años alcanzaron, incluso, niveles terciarios o universitarios (Neiman, 2011³).

De esta manera, el hecho de que los hijos desarrollen trayectorias más individuales termina afectando a las estrategias hereditarias. En muchas ocasiones, los hijos se insertan laboralmente en el mercado después de haber seguido una carrera universitaria y esto pone en cuestión el concepto de “hereda la tierra quien la trabaja”. Lo mismo sucede cuando las hijas son mujeres. Asimismo, la tendencia a la formación de familias con pocos hijos influye en este sentido. En estos casos, cuando no hay hijos varones dispuestos a seguir trabajando en la unidad, el titular de la explotación suele arrendar la tierra cuando ya no puede seguir trabajando en la explotación, y la sucesión recién se produce con la muerte del padre, cuando los hijos se reparten la tierra en iguales proporciones, tal como lo indica la ley⁴.

El aumento en el precio de la tierra es otro elemento que afecta las decisiones que se toman en relación a la distribución de los bienes. A partir del aumento del precio de los *commodities* en el mundo, se produjo en esta región un fuerte incremento del precio de la tierra que llega a valer más de 10.000 dólares por hectárea. Así, estas familias de clase media pasaron a tener un capital inmovilizado en la propiedad de la tierra de aproximadamente 1.000.000 de dólares⁵, lo que probablemente se va a traducir, en un futuro cercano, en un reclamo de división igualitaria de bienes por parte de los hijos e hijas.

³ Esta encuesta fue realizada, en base una muestra probabilista, a los productores con menos de 500 has. del partido de Junín. Para más información, ver Neiman, M. (2011) Tesis doctoral del Doctorado en Ciencias Sociales: *La agricultura familiar en la región pampeana. Nuevos vínculos familiares y transformaciones en las unidades de producción*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

⁴ Toda sucesión hereditaria comprende, dentro de las estipulaciones legales argentinas, dos fracciones: la legítima, que corresponde a los herederos forzosos y la disponible –actualmente una quinta parte– sobre la cual el testador puede manifestar su voluntad de destino, respetando las estipulaciones del Código Civil (artículos 3279 y 3280).

⁵ Calculado para un campo de 100 hectáreas cultivables.

En el siguiente fragmento de entrevista a una hija de productor que tiene un hermano que está trabajando en el campo familiar, ésta manifiesta su posición con respecto a cómo debería ser la herencia en el futuro. Si bien no muestra un interés por trabajar en el campo como lo hace su hermano, sostiene que el campo se debería repartir en iguales proporciones entre los dos hijos y que su hermano debería recibir un ingreso extra por seguir trabajando todo el predio. Asimismo, se opone a la posibilidad de que el campo sea vendido o trabajado por un tercero.

- *Y después, si tu hermano se queda trabajando en el campo y vos te vas a la ciudad, ¿él se va a quedar con el campo?*
- *No... jaja*
- *¿No? ¿Cómo se arreglan las cosas?*
- *Y sería dividirlo.*
- *¿Se divide por más que él se quede trabajando?*
- *Si. Obvio..*
- *¿Y cómo te imaginás que eso se puede arreglar digamos....? ¿Qué le vendas una parte?, o ¿cómo te imaginás un arreglo posible?*
- *Para mí sería dividirlo y de lo que se gana ver. Obvio que va a ser mayor el ingreso para él.*
- *¿Qué él siga trabajando todo el campo o solo una parte?... y vos, no sé decidas contratar a alguien...*
- *No.... Todo, todo*
- *¿Que él trabaje todo y después repartir o directamente vender una parte?*
- *No, no... vender no! (Hija de productor)*

Otro elemento que es necesario tener en cuenta para analizar las estrategias sucesorias son las salidas y reingresos de los hijos a la unidad agropecuaria. La idea de que existe una asociación directa entre el hijo que permanece trabajando en la explotación y la elección del sucesor resulta errónea debido a que los hijos pueden retirarse del trabajo de campo por un tiempo para después reingresar a la empresa familiar. Cuando los hijos deciden seguir una carrera universitaria o consiguen un empleo vinculado con la carrera que han estudiado puede que dejen temporariamente de trabajar en la explotación pero también es factible que tiempo después vuelvan a la actividad, ya sea uno pocos años después o en el momento en que se retira el padre de la unidad y el hijo decide reingresar para hacerse cargo de la gestión de la unidad. Estas situaciones, sin lugar a dudas,

también ponen en cuestión el concepto más clásico de que es heredero el hijo que se queda vinculado laboralmente a la explotación agropecuaria.

La herencia y los conflictos entre generaciones

Desmarais y Lerner (1994) sostienen que el conflicto por la sucesión ha estado ligado a temas como cierta “inequidad” determinada por los miembros de la familia que siguen diferentes reglas de justicia distributiva entre hermanos. Sin embargo, en el caso estudiado, se encontró que el mayor foco de conflicto está relacionado con el retraso del momento en que los padres se retiran de la explotación y se da comienzo al relevo generacional: la transición generacional recién se completa cuando los hijos tienen cerca de 40 años.

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

En el siguiente testimonio se ven plasmados los conflictos que aparecen en este momento cuando el padre/productor todavía no termina de retirarse de la toma de decisiones de la explotación y el hijo, de 35 años, busca hacerse cargo de la misma y, de esta forma, culminar el relevo generacional.

A mi me gustaría arrendarles el campo a mis padres y trabajarlo solo, pero ellos no quieren. 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?” pero ya encontraré el momento para arreglar mejor (Hijo de productor, 35 años)

Se ha observado que el hecho de que los productores trabajen por más cantidad de años que en el pasado especialmente en la gestión de la explotación, así como también que sus hijos sigan viviendo en el hogar de los padres por más tiempo sin formar otra familia, ha llevado al surgimiento de distintas formas de resolver la transición entre generaciones hasta el momento de la herencia cuando los hijos se hacen cargo efectivamente de la explotación y de mantener a sus padres. Como explica Mazorra (1999), “hay una mayor permanencia del titular al frente de la explotación y una prolongación del “tiempo de espera” del sucesor para efectivamente dirigir la explotación, lo que tiene como consecuencia una mayor complejidad en los procesos de sucesión y en las relaciones intergeneracionales, que afecta a la composición del trabajo y a su remuneración” (Mazorra, 1999).

Esta es la etapa en la que las controversias entre la generación de los padres y la de los hijos suele resolverse mediante la formación de una sociedad familiar, ya sea en términos formales -en las que se encuentra estatuida, en porcentajes fijos, la forma en que se reparten de ganancias- o como sociedades informales, en las que el padre pone el recurso tierra y maquinaria y los hijos, el trabajo. En estos casos, se debe decidir en familia cómo se reparten las ganancias y cómo se toman las decisiones productivas y organizativas. Sin lugar a dudas, este es el momento de mayores tensiones porque por primera vez se empiezan a proponer cambios en la organización de la producción y de la familia.

En este “tiempo de espera” o situaciones intermedias es que se pueden encontrar los diferentes tipos de arreglos monetarios entre los padres e los hijos que se quedan trabajando en la unidad –pago de un monto en dinero, porcentaje de la producción, formación de sociedades-, así como también surgen los mayores conflictos entre generaciones; especialmente cuando se empieza a tener que compartir espacios de toma de decisión tanto a nivel productivo como en la distribución de las ganancias. Estos arreglos temporales sirven para prorrogar el momento en que se produce el relevo generacional y la distribución definitiva de la herencia entre los diferentes hermanos (Neiman, 2008).

Tanto la remuneración a los hijos jóvenes como la constitución de “sociedades” no es ajena a una estrategia hereditaria, destinada a que estos hijos que trabajan en el campo tengan asegurada su participación en el futuro frente a otra parte de la descendencia que no interviene en el trabajo en la explotación. Generalmente, los hijos que comienzan recibiendo algún tipo de remuneración (ya sea

un monto de dinero mensual o para la manutención de sus gastos diarios) por el trabajo realizado en el campo son los que formarán una sociedad cuando el padre esté dispuesto a delegar mayor cantidad de tareas y responsabilidades o los hijos se sientan habilitados para reclamar un arreglo más formal y un lugar en la toma de las decisiones.

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

Cuando los hijos son jóvenes, el productor es quién empieza a decidir como se va a atravesar la transición generacional mediante el otorgamiento de alguna forma de remuneración con el objetivo de que uno de los hijos siga trabajando en el campo y se convierta, en el futuro, en quien lo reemplace en el relevo generacional. Los criterios tenidos en cuenta se pueden leer como una estrategia que afecta a todo el hogar. Como sostienen Keating y Little (1997), el género y la aptitud física son los dos principales criterios de elegibilidad. En el caso estudiado, si bien estos dos criterios siguen siendo fundamentales en la elección del sucesor, sería necesario agregar las trayectorias educacionales/profesionales de los hijos como elementos condicionantes de la estrategia sucesoria que, incluso, puede llevar a que no haya ningún hijo dispuesto a seguir a cargo de la unidad productiva y que, como se dijo anteriormente, la herencia no signifique la transferencia de un oficio, sino sólo la distribución entre los hijos e hijas de una propiedad de alto valor que puede ser arrendada o vendida.

Cuando hay un solo hijo varón, el padre promueve que este se dedique al trabajo de campo, atrayéndolo mediante el otorgamiento de una remuneración (forma “salarial”) y, a veces, con la promesa de formar una sociedad en el futuro. En los casos en que hay más de un hijo varón, generalmente, uno –que puede ser indistintamente el mayor o el menor- sigue estudios universitarios o terciarios y trabaja a tiempo parcial o de manera eventual en el campo sin recibir una remuneración fija por esas tareas pero siendo mantenido en sus gastos diarios (forma informal);

mientras tanto el otro hijo deja sus estudios para dedicarse al campo de manera full time recibiendo una remuneración que formaliza esa relación laboral (ya sea salarial o informal) y le asegura el campo como herencia para el futuro.

También hay veces en que los dos o tres hijos varones estudian una carrera universitaria y se dedican de forma parcial al trabajo de campo. En estos casos, la estrategia hereditaria se define más tarde cuando alguno de los hijos consigue un empleo fuera de la explotación y otro se queda trabajando en ella.

Las hijas mujeres pueden seguir estudiando y viviendo en el hogar de los padres o trabajar en la ciudad de Junín, para después casarse y, de esta manera, mediante la obtención de un ingreso propio o formando otra familia, dejan de depender de los ingresos del campo. Generalmente, no reclaman parte del mismo –por lo menos, mientras los padres viven-, aunque tengan conciencia de que en el momento de la herencia van a reclamar su parte.

Conclusiones

Las estrategias hereditarias de estas unidades pampeanas presentan elementos nuevos que están relacionados con transformaciones producidas, principalmente, por la profundización de los vínculos con áreas urbanas y por el desvinculamiento de la familia del trabajo predial. Asimismo, los procesos contemporáneos de reestructuración de la agricultura en el marco de la globalización de la actividad junto con el dinamismo que ha venido caracterizando al sector de las commodities, ha colocado a estas unidades en un contexto nuevo, en el cual las familias involucradas tienen, mayoritariamente, residencia urbana, los jóvenes presentan altos niveles educativos y desarrollan trayectorias profesionales individuales, y el trabajo agrícola demanda cada vez menos trabajo familiar.

Entre los nuevos elementos que caracterizan a la forma en que se produce el traspaso generacional de la empresa agropecuaria se destacan la presencia de herederos “no rurales” o que no trabajan en la explotación agropecuaria, la existencia de salidas y reingresos de los hijos a la unidad agropecuaria por el desarrollo de trayectorias ocupacionales extra-prediales, el retraso del momento

en que los padres se retiran de la empresa por su desarrollo en la gestión/administración de la misma por más años que en el pasado, los hijos que viven en el hogar de los padres también por más tiempo, la formación de sociedades familiares de distinto tipo, y los arreglos monetarios intrafamiliares hasta que se produce el relevo generacional.

La desvinculación de los hijos de las tareas agropecuarias por el desarrollo de trayectorias profesionales independientes, condujo a que cuando se hereda el campo lo que se está transfiriendo es una “mercancía” de alto valor (la propiedad de la tierra) mientras que puede que ningún hijo permanezca trabajando en la explotación. De esta forma, el proceso se asemeja más a la herencia de una propiedad inmueble en un ámbito urbano que a la transmisión de una cultura o identidad particular (“chacarera”), lo cual pone en cuestión el concepto tradicional ligado a que “hereda la tierra quien la trabaja”. En este sentido, se produce un quiebre en la noción tradicional de la herencia “rural” o “chacarera”, dando lugar a la aparición de herederos “no rurales” ya que reingresan a la actividad hijos de productores que habían desarrollado otra ocupación pero que, en el momento en que los padres se retiran de la actividad, se ven atraídos en continuar con la gestión de la empresa agropecuaria.

Otro hecho particular que ha modificado los procesos hereditarios es que los productores ahora trabajan por más años que en el pasado así como también los hijos prolongan su estadía en la casa de los padres. Esta es la etapa en la que aparecen nuevos y diversos tipos de arreglos para resolver conflictos que se producen entre la generación de los padres y la de los hijos, como la remuneración de los hijos y la formación de sociedades familiares. En estos casos, se decide en familia cómo se reparten las ganancias y cómo se toman las decisiones productivas y organizativas. En este escenario, los hijos de los productores buscan obtener cierto grado de autonomía en lo referido a la distribución de ganancias y la participación de las decisiones, al mismo tiempo que siguen conviviendo con los padres y postergan la formación de su propia familia.

Asimismo, se pudo verificar que, en un contexto de cierta democratización en la relación entre géneros y generaciones, existe una mayor planificación familiar en torno a la herencia de la tierra, donde se anticipa la decisión acerca de los arreglos para el proceso sucesorio y, desde mucho tiempo antes, ya se sabe cómo se repartirá la tierra entre los hijos en el futuro. Incluso, cuando ningún hijo se queda trabajando en la explotación, las demandas por un reparto igualitaria de la herencia adquieren una mayor legitimidad, y el traspaso del patrimonio es pensado más democráticamente por parte del productor y su esposa desde un principio.

Este nuevo escenario da cuenta de las condiciones productivas, demográficas, familiares y culturales que atraviesan a estas unidades en el contexto de una ruralidad que se ha visto alterada de manera novedosa durante las últimas décadas. Dichos cambios intervienen claramente en la forma en que se piensa y organiza el traspaso familiar de la unidad agropecuaria, proceso en el cual no sólo se proponen una diversidad de arreglos posibles (como la remuneración de la mano de obra familiar y la formación de sociedades entre padres e hijos) sino que también se modifica aquello que se presenta como legítimo en el momento de la sucesión, dando lugar a la consideración de las hijas mujeres como herederas de la empresa agropecuaria, así como también de aquellos hijos que hace mucho tiempo se habían retirado de la actividad agropecuaria.

Bibliografía

Abramovay, R. (2001), *Os impasses sociais da sucessão hereditária na agricultura familiar*, Brasília, Epagri, Florianópolis y Nead / Ministério do Desenvolvimento Agrário.

Almås, R y Haugen, M. (1991), Norwegian gender roles in transition. The masculinization hypothesis in the past and in the future, en *Journal of Rural Studies* 7, pp. 79-83.

Anderson, R.. y Rosenblatt, P. (1985), Intergenerational transfer of farm land, en *Journal of Rural Community Psychology*, 6, pp.19-25.

Archetti, E. y Stölen, K. A. (1975), *Explotación familiar y acumulación de capital en el campo argentino*, Buenos Aires, Siglo XXI.

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

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

Barbosa, P. (2006) "Aspectos socioculturales de la familia", Departamento de Psiquiatría, Facultad de Medicina Sur, Chile, Universidad de Chile.

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

- Barsky, O. (1987) *La agricultura pampeana. Transformaciones productivas y sociales*, Buenos Aires, FCE/IICA/CISEA.
- Bennett, J. W. (1982), “The agrifamily system”, en J. W. Bennett, *Of time and the enterprise*, Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, pp. 128-147.
- Burton, R. y Walford, N. (2005) “Multiple succession and land division on family farms in the South East of England: A counterbalance to agricultural concentration?” en *Journal of Rural Studies*, N° 21, pp. 335–347.
- Cloquell, S. (2005), “Agricultura y agricultores. La consolidación de un nuevo modelo productivo”, en *Revista de investigaciones de la Facultad de Ciencias Agrarias*, Buenos Aires, UNR.
- Cloquell, S., Albanesi, R, Propersi, P., Preda, G. y De Nicola, M. (2007), *Familias rurales. El fin de una historia en el inicio de una nueva agricultura*, Buenos Aires, Homo Sapiens Editora.
- Craviotti, C. (2001), “Tendencias en el trabajo agrario y dinámicas familiares”, 5° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires, CD-ROM..
- Craviotti, C. (2002), “Configuraciones socio-productivas y tipos de pluriactividad: los productores familiares de Junín y Mercedes”, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios* No. 17, Buenos Aires, PIEA.
- Danes, S., y Amarapurkar, S. (2001), Business tensions and success in farm family businesses. *Family Economics and Resource Management Biennial*, N° 4, pp. 178-190.
- Danes, S. y Lee, Y. (2004), “Tension generated by business issues in farm business-owning couples” en *Family relations*, Vol. 53, N°4, pp. 357-366.
- Desmarais, S. y Lerner, M (1994), “Entitlements in Close Relationships: A Justice-Motive Analysis, en *Entitlement and the Affectional Bond: Justice in Close Relationships*, Lerner, M y Mikula, G. (comps), New York, Plenum Press.
- Ferrazzino, A. y Formento, S. (2001), “Estrategias familiares de participación, la sucesión”, 5° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires, CD-ROM..
- Gallart, M. (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.
- García, B. y De Oliveira, O. (2006), *Las familias en el México metropolitano: Visiones femeninas y masculinas*, México, COLMEX.

- Gasson, R., Crow, G., Errington, A., Hutson, J., Marsden, T. y Winter, D. (1988), “The farm as a family business: a review”, en *Journal of Agricultural Economics*, N° 39, pp.1–41.
- Giarracca, N., Gras, C. y Barbeta, P. (2005), “De colonos a sojeros. Imágenes de la estructura social del sur de Santa Fe” en *El campo argentino en la encrucijada*, Buenos Aires, Alianza Editorial.
- Gras, C. (2010), “La agricultura familiar en el agro pampeano: desplazamientos y mutaciones” en *Cerdá, J. y Gutierrez, T (comp.), Trabajo agrícola. Experiencias y resignificación de las identidades en el campo argentino*, Buenos Aires, Editorial CICCUS.
- Harris, O. (1981), “Householdds as Natural Units” en *Of marriage and the market: Women’s subordination in international perspective*, Londres, CSE books, pp. 49-68
- Harvey, M., y Evans, R. (1994), “Family business and multiple levels of conflict” en *Family Business Review*, N° 7, pp. 331–348.
- Heredia, B. (2003), *La morada de la vida*, Buenos Aires, Editorial La Colmena.
- Hutson, J. (1987), “Fathers and sons: family farms, family businesses and the farming industry”, en *Sociology* N° 21 , pp. 215–229 .
- INDEC, Censo Nacional Agropecuario 1988 y 2002, Buenos Aires.
- Jervell, A, Stubberud, K. y Andersen, F. (2000), “Inter-generational farm transfer”, en *Décimo Congreso Mundial de Sociología Rural*, Río de Janeiro, CD-ROM..
- Jervell, A. (1999), “Changing patterns of family farming and pluriactivity”, en *Sociología Rurales*, V. 39, N 1, pp. 100–116.
- Keating, N. y Little, H. (1997), “Choosing the Successor in New Zealand Family Farms”, en *Family Business Review*, V. 10, N° 2 , pp. 157-171.
- Keating, N. y Munro, B. (1989), Transferring the family farm: process and implications, en *Family Relations* N° 38, pp. 215-218.
- Mascali, H. (1992), “Mercado de alquiler de tierras y ciclo doméstico en explotaciones familiares”, en *Explotaciones familiares del agro pampeano*, Tomo 1, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Mazorra, A. (1999), “La remuneración del trabajo de la agricultura familiar española (1985-1997)”, en *Investigaciones geográficas*, N° 22, pp. 129-147

McClendon, R., y Kadis, L. B. (1991), Family therapists and family business: A view of the future., en *Contemporary Family Therapy*, N° 13, pp. 641-651.

McCullom, M. E. (1988), “Integration in the family firm: When the family system replaces controls and culture” en *Family Business Review*, N° 1, pp. 399-417.

MINAGRI (2012) Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, Sistema Integrado de Información Agropecuaria, en <http://www.siaa.gov.ar/>

Murmis, M. (1991) “Tipología de pequeños productores campesinos en América”. *Ruralia. Revista Argentina de Estudios Agrarios* 9, pp. 29–57.

Muzlera, J. (2009), “Estructura social, mercado de trabajo y sociabilidad de los pueblos rurales del sur santafecino a comienzos del siglo XXI. Una mirada intraregional a la heterogeneidad del “nuevo modelo” agropecuario”, en *Cerdá, J. y Gutierrez, T (comp.), Trabajo agrícola. Experiencias y resignificación de las identidades en el campo argentino*, Buenos Aires, Editorial CICCUS.

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

Neiman, M. (2011), *La agricultura familiar en la región pampeana. Nuevos vínculos familiares y transformaciones en las unidades de producción*, Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Tesis de Doctorado..

——— (2008), *La organización del trabajo en la agricultura familiar. Los hogares con trabajadores familiares remunerados en la región pampeana: el caso del Partido de Junín*, Maestría en Estudios Sociales Agrarios, FLACSO, Buenos Aires, Tesis de Maestría.

Oliveira, O. (1988), *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, México, UNAM-CM.

Popenoe, D., y Whitehead, B. D. (1999), *The state of our unions*, New Brunswick, NJ, The National Marriage Project, Rutgers University.

Ragin, C. (2007), “El uso de los métodos comparativos para estudiar la diversidad”, *La construcción de la investigación social*, Bogotá, Editorial Siglo del Hombre.

Rettig, K., Leichtentritt, R., y Danes, S. (1999), The effects of resources, decision making, and decision implementing on perceived family well-being in adjusting to an economic stressor en *Journal of Family and Economic Issues*, N° 20, pp. 5-34.

- Robichaux, D. (2007), "Sistemas familiares en culturas subalternas de América Latina: una propuesta conceptual y un bosquejo preliminar", en *Robichaux, D (comp), Familia y Diversidad en América Latina. Estudios de casos*, Buenos Aires, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Rogers, S., y Salamon, S. (1983), Inheritance and social organization among family farmers. *American Ethnologist*, N° 10, pp. 529-548.
- Scott, J. (1986), "Gender: a useful category of historical analysis" en *American Historical Review* N° 91, pp. 1053-1075.
- Seyferth, G. (1985), *Herança e estrutura familiar camponesa*, Río de Janeiro, Boletim do Museu Nacional.
- Smithers, J., Johnson, P. y Joseph, A. (2004), "The dynamics of family farming in North County, Ontario. Part II. Farm-community interactions" en *The Canadian Geographer* 48, n° 2, pp. 191-208.
- Stewart, C. y Danes, S. (2001), The relationship between inclusion and control in resort family businesses: A developmental approach to conflict, en *Journal of Family and Economic Issues*, N°22, pp. 293-320.
- Taylor, J., Norris, J. y Howard, W., (1998), "Succession patterns of farmer and successor in Canadian farm families", en *Rural Sociology* N° 63, pp. 553-573.
- Taylor, J. y Norris, J (2000), "Sibling Relationships, Fairness, and Conflict over Transfer of the Farm" en *Family Relations*, Vol. 49, No. 3., pp. 277-283.
- Thorne, B. (1982), *Rethinking the family. Some feminist questions*, New york, Longman.
- Tort, M. y Román, M. (2005), "Explotaciones familiares: diversidad de conceptos y criterios operativos", en *María del Carmen González (comp.), Productores familiares pampeanos: hacia la comprensión de similitudes y diferencias zonales*, Buenos Aires, Editorial Astralib.
- Wilson, G. (2001), "From productivism to post-productivism y and back again? Exploring the (un)changed natural and mental landscapes of European agriculture" en *Transactions of the Institute of British Geographers* 26, pp. 77-102.
- Wolf, E. (1978), *Los campesinos*, Madrid, Nueva Visión Labor.
- Wortmann, E. (1995), "Herdeiros, parentes e compadres. Colonos do Sul e sitiantes do Nordeste", en *Estudos Rurais* N° 13, Brasília, Hucitec-Edund.

