

Las formas del salario en la agricultura pampeana: su rol en el disciplinamiento, la productividad y el abaratamiento de la fuerza de trabajo

Juan Manuel Villulla

CIEA – FCE – UBA

jotaemesocio@yahoo.com.ar

Resumen

Las transformaciones socio-económicas, políticas y gremiales acaecidas a fines de los '70 inauguraron un período desfavorable para las condiciones de trabajo de los obreros agrícolas. Se desarrolló una tendencia hacia la disminución de los tiempos operativos, la discontinuación del proceso productivo, la estacionalización de la demanda de empleo, y un mayor grado de especialización. La fragmentación extrema del proceso productivo derivó así en el astillamiento del ciclo laboral de los trabajadores en términos de ingresos y de empleadores. Sobre esta base –la de las transformaciones político-gremiales, y las de los procesos técnicos de trabajo- es que se fueron logrando imponer y naturalizar distintas formas y niveles de remuneración para cada una de las tareas agrícolas, aún en los casos en que un trabajador las realizara a todas para un mismo patrón como peón permanente, y con fuerza singular en los casos de los obreros temporarios que se enfrentan a distintos empleadores para desarrollar cada una de las labores con las que construyen su ciclo laboral. Nos proponemos analizar el rol que la combinación de estas formas y niveles salariales han venido cumpliendo para el abaratamiento de la fuerza de trabajo agrícola en su conjunto, así como en su estímulo a una mayor productividad, y en el aborto de conflictos abiertos o a gran escala entre esta fracción de la clase obrera rural y sus patrones, a pesar de las condiciones de trabajo desfavorables que verificamos en este estudio.

Palabras clave

Formas salariales – Pago a porcentaje – Productividad - Control

1. Introducción

Este trabajo se propone analizar las formas que adoptó la remuneración de la fuerza de trabajo asalariada en la agricultura pampeana desde fines de los años '70 hasta la actualidad. Indagamos aquí el rol de estas modalidades como facilitadoras de la subvaluación de los salarios respecto a otras ramas de la economía y a las necesidades de los trabajadores, así como su utilidad como herramientas de disciplinamiento en función de una mayor productividad. Analizaremos las

condiciones históricas en que se impusieron dichas formas salariales; identificaremos y describiremos a las mismas en relación a cada etapa del ciclo de trabajo y a cada tarea agrícola; y nos detendremos en sus implicancias para aumentar la productividad del trabajo y facilitar su infravaloración.

Este escrito se enmarca en un trabajo más amplio que venimos desarrollando sobre la historia social de los obreros que han motorizado la expansión agrícola de los últimos años. Hemos basado nuestro análisis en la recopilación y análisis de más de 50 entrevistas semi-estructuradas a trabajadores asalariados, y 20 entrevistas a contratistas de maquinaria agrícola sobre una muestra cualitativa centrada en Pergamino (norte bonaerense), Caseros y San Jerónimo (sur santafesino), y ampliada a los partidos bonaerenses de Salto, Mercedes, Bolívar, Carlos Tejedor, Rivadavia, Coronel Pringles y Coronel Dorrego; y a Marcos Juárez e Inrville (sudeste cordobés).

2. Condiciones históricas para la difusión de las formas salariales contemporáneas

En la agricultura pampeana de fines de los años '70 se operaron una serie de cambios estructurales, gremiales y políticos que en línea con el carácter de las transformaciones más generales que sufrió por esos años la sociedad argentina, contribuyeron a difundir en las relaciones salariales la “informalidad como norma” (Aparicio y Benencia, 1999; Murmis, 1995). Si bien lo que se conoció posteriormente como “flexibilidad” laboral tenía una larga tradición en las relaciones laborales del ámbito rural, el fenómeno no dejó de conocer altibajos dependiendo las regiones, los momentos, y las conquistas y derrotas de los trabajadores. Puntualmente, la década de 1970 se cerró con una ofensiva general contra el trabajo de la que no escaparían los asalariados agrícolas, lo que agravó entonces aquella “flexibilidad” o “precariedad” asociada desde antaño al trabajo agropecuario. Los hitos que consagraron legalmente el retroceso específico y anticipado de los trabajadores rurales en términos de sus derechos laborales se expresaron en su exclusión de la Ley de Contratos de Trabajo en abril de 1976 como una de las primeras medidas de la última dictadura militar –habían sido incluidos en la Ley original de 1974-, y por su encuadre en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario en 1980 que en gran medida cristalizó *ex post facto* la liberalización de sus condiciones laborales (Aparicio et al, 1985). Desde luego, estos hitos “legales” se produjeron sobre la base de doblegar la

organización gremial de los obreros a través de la intervención militar del sindicato, y de la persecución de dirigentes y trabajadores que resistían. A partir de entonces, y más informalmente, el mantenimiento y la profundización de esa ofensiva contra el trabajo en el campo se expresó en la omisión deliberada de los controles estatales en chacras, estancias y equipos de contratistas que hicieran efectivo el cumplimiento de las pocas disposiciones favorables a los trabajadores para las que diera lugar la legislación.

Sobre este telón de fondo, se desarrollaron determinadas transformaciones estructurales que se procesaron socialmente en estos términos, es decir, contra las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados. Los adelantos tecnológicos que comenzaron a implementarse en el proceso productivo durante esos años fueron en la dirección de profundizar la disminución de los tiempos operativos del trabajo agrícola (Coscia y Torchelli, 1971; Coscia y Cacciamani, 1978; Coscia y Cacciamani, 1980), avanzando aún más allá de lo logrado en la década de 1960 con la recolección mecánica de maíz, la cosecha a granel, la utilización del camión, y la generalización del uso de tractores (Villulla, 2010). Podríamos resumir retomando algunas ideas de Quaranta (2001) que la adopción progresiva de estos cambios técnicos se originó en los '70, se desarrolló dificultosamente en los '80 y se generalizó en la década de 1990.

Esquemáticamente, el proceso de producción relativamente general y continuo que distinguía el trabajo agrícola más allá de los picos de demanda laboral de la cosecha –con las sucesivas “pasadas” prolongadas de la siembra convencional, los cuidados manuales contra las malezas y plagas, y la complejidad de operación de la recolección- fueron crecientemente reemplazados por una sucesión de tareas puntuales y específicas, breves, y distanciadas temporalmente entre sí. A tal punto se redujo el tiempo necesario para la realización de cada una de ellas que en la actualidad, en las explotaciones con un perfil tecnológico alto, no sólo quedaron habilitados dos cultivos anuales sino nuevos procedimientos para los cuales antes no había lugar, como una mayor cantidad de pasadas de pulverización (aérea y terrestre), fertilización antes y después de la siembra, y actividades de pos-cosecha (Fernández Besada, Cacciamani y Pellegrino, 2010; Preda y Blanco, 2010).

La *discontinuidad* en el tiempo de estas pasadas breves y sucesivas, fragmentó la “línea de producción” agrícola, extremando la estacionalidad de la demanda laboral por parte de las explotaciones. El desarrollo del contratismo de servicios de

maquinaria se expandió en parte como producto y en función de estos cambios. Quienes poseían máquinas contaban con tiempos excedentes que podían y necesitaban utilizar para la prestación de labores, justificando y sosteniendo económicamente su inversión en equipos. A la vez, el contratismo funcionó como articulador e intermediario (Neiman, 2010) entre los asalariados y las explotaciones con una demanda de trabajo inestable, facilitando la disposición y organización de la mano de obra en los momentos adecuados. De esta manera, mientras ciertas explotaciones convocaban a cierto contratista y sus obreros puntualmente para determinadas tareas específicas que requerían poco tiempo y estaban separadas por lapsos relativamente prolongadas entre sí, el equipo del contratista en cuestión pasaba un período más largo –de meses, y aún casi todo el año- realizando *la misma tarea* para una sucesión de explotaciones, *compensando la estacionalidad extrema con una suma similar de tareas discontinuas*. Es decir que mientras las explotaciones veían sucederse las *diversas tareas* ejecutadas por distintos trabajadores, éstos veían sucederse las *diversas explotaciones* ejecutando ellos *la misma tarea*.

Si bien se trata de un esquema “puro” en donde excluimos tanto las explotaciones que combinan el trabajo propio con el contratado, así como los contratistas diversificados que realizan distintas labores, nuestra intención es graficar esta compleja tendencia hacia: a) la *disminución de los tiempos operativos*; b) la *discontinuación del proceso productivo*; c) la *aguda estacionalización de la demanda de empleo*; y d) el *desarrollo del contratismo*, que estimulado por las tres primeras tendencias, contribuyó a *absorberlas* y reponer una *nueva continuidad fragmentada* al ciclo de ocupación de los trabajadores. El fenómeno de la fragmentación del proceso de trabajo combinado con la difusión de la tercerización, redundó así en la necesidad y la posibilidad de los trabajadores de combinar distintos tipos de empleo y empleadores para construir sus ingresos anuales.

Esta hipótesis contribuye a explicar e identificar a partir de los procesos sociales y productivos concretos la expresión específica en el ámbito de la producción agrícola pampeana de la tendencia señalada por diversos autores (Neiman, 2010; Rau, 2010; Aparicio y Benencia, 2001 y 1999) respecto a un movimiento compuesto por un descenso general de la demanda de empleo, un predominio del trabajo transitorio por sobre el permanente, y una mayor heterogeneidad interna en el propio campo de los trabajadores temporarios.

Sobre esta base –la de las transformaciones político-gremiales, y las de los procesos técnicos de trabajo- es que se fueron logrando imponer y naturalizar *distintas formas y niveles de remuneración para cada una de las tareas agrícolas*. En los casos de trabajadores permanentes que realizaran todas las labores para un mismo patrón; y sobre todo en los de los obreros temporarios que se enfrentaron a distintos empleadores para desarrollar cada una de las ocupaciones con las que construyeron su ciclo laboral.

La discontinuidad del empleo por las explotaciones agrícolas intensificó un péndulo de prescindencia y extrema necesidad de mano de obra. En el primer momento, la situación de los obreros resulta lógicamente desfavorable y los deja en peores condiciones para la venta de su fuerza de trabajo. En el segundo, la situación se invierte, y parecen quedar posicionados de modo de lograr imponer mejores condiciones para la venta de su fuerza de trabajo. El primer momento pasó a ocupar mucho más tiempo que el segundo con las nuevas técnicas. Por lo tanto, se corrió riesgo de desabastecimiento de brazos. Ya que los obreros podían buscar una ocupación estable y suficiente para subsistir en otros trabajos. Las formas salariales, de contratación y organización de la mano de obra implementadas por los patrones, estuvieron llamadas entonces también a procesar este desequilibrio entre la prescindencia y la extrema necesidad de mano de obra, garantizando el adecuado abastecimiento y repulsión de la misma en cada momento del ciclo.

3. Una constelación de formas salariales

La progresiva difusión del contratismo de servicios de maquinaria fue generalizando pautas salariales que reproducían el modo en que se cobraban las tarifas. Esto es, como un equivalente al precio de determinada cantidad de una mercancía -litros de aceite, litros de gas-oil, granos, etc.- un porcentaje del producido por hectárea -en especie o en dinero-; o una tarifa fija nominal por hectárea.

En tanto el contratismo fue creciendo como unidad organizadora del trabajo agrícola, se fueron extendiendo estas formas de pago hacia los empleados. Sin embargo estas formas salariales enlazadas a la productividad se generalizaron no sólo entre las empresas contratistas sino hacia el conjunto de las explotaciones, combinadas con todo otro repertorio de modalidades.

El salario de los obreros agrícolas se reinstaló bajo multiplicidad de formas a través de “arreglos” según etapas del proceso productivo, períodos estacionales y

ocupacionales, tal y como supo ser en el período del modelo oligárquico agro-exportador (1). De hecho, muchas de estas formas no son sino la recreación en nuevas condiciones históricas de viejas modalidades de remuneración con una larga tradición en el agro. Lo novedoso es menos su existencia que su relanzamiento y difusión luego de un período de conquistas laborales por parte de los trabajadores que, aún sin asimilarse a la regularidad del trabajo urbano o industrial formal, había avanzado en el sentido de regular de forma estandarizada y a través de la mediación estatal las relaciones salariales en el campo (Sislián, 2000).

Para las cosechas, el *pago a porcentaje* de la producción resultó ser la forma salarial generalizada hasta la actualidad. También para la siembra, la fertilización y la fumigación, donde a su vez ganó importancia el *pago fijo nominal por hectárea*. El *journal diario o mensual* fue impuesto como norma para los empleados de contratistas que se dedicaban a la reparación y mantenimiento de la maquinaria en su contraestación. De esta manera, las empresas contratistas especializadas en cosecha, remuneran a su personal permanente por día o por mes durante el invierno y la primavera -mientras se dedican a reparar y poner a punto la maquinaria para la siguiente temporada-; y lo propio hacen los contratistas especializados de siembra o fumigación en su contraestación. Los peones permanentes de chacras y estancias pasaron a combinar las formas anteriores para su actividad específicamente agrícola (cuando siembran, cuidan o recolectan los granos). Y cobraron un *salario mensual* fijo por el resto de sus faenas. Éste se repartió entre montos de dinero -usualmente insuficientes por sí mismos para la reproducción del empleado y su familia- y *percepciones indirectas en especie*: la vivienda, algunos servicios, y permisos para desarrollar alguna producción agropecuaria en muy pequeña escala que pueda ser comercializada por el trabajador (cerdos, ovejas, gallinas) o que contribuyan a su supervivencia (animales o quinta), todo lo cual aportaría a la construcción precaria de sus ingresos y medios de vida.

El Cuadro 1 intenta esquematizar la forma de pago por cada tipo de trabajador según su especialización predominante. La imagen es estática, pero los asalariados se mueven entre las categorías según la época del año -por eso pueblan distintos casilleros- y cambian su forma salarial estacionalmente. Un mismo trabajador puede pasar por todas ellas a lo largo de un año, dependiendo cómo logre construir sus ingresos en el contexto de esta informalidad y fragmentación de las relaciones salariales. Los obreros de cosecha permanentes cobran a porcentaje en la

recolección, y por jornal o mensualmente en la contraestación. Lo mismo ocurre con los sembradores. Y si un trabajador de este tipo completa su ciclo con tareas de fertilización y fumigación, cobrará en ellas un monto por hectárea trabajada. Pero los fumigadores o fertilizadores exclusivos no cobrarán a porcentaje, aunque sí compartan con los sembradores y cosecheros el jornal y el salario mensual en la contraestación. Mientras, los peones de campo permanentes tendrán su base salarial mensual combinada con formas de remuneración especiales a medida que desarrollen cada tarea.

Cuadro 1. Forma de pago por tipo de trabajador y/o tarea en la agricultura pampeana extensiva.

Forma de pago	Tipo de trabajadores								
	Cosecheros		Sembradores		Fumigadores		Fertilizadores		Peones
	Perm.	Trans.	Perm.	Trans.	Perm.	Trans.	Perm.	Trans.	
A porcentaje	x	x	x	x					x
Por hectárea			x	x	x	x	x	x	
Jornal	x		x		x		x		x
Mensual	x		x		x		x		x

Fuente: elaboración en base a datos propios.

Como tendencia general se observa que los trabajos “generales” y variados de la ocupación permanente (en campos, con contratistas o ambas cosas) son pagados a los obreros bajo la forma de un sueldo mensual o diario, no necesariamente atado a la productividad. En el reverso, los trabajos que forman parte del proceso de producción específicamente agrícola son pagados bajo diversas formas de destajo.

4. Seguridad social en blanco y negro

Desde fines de los años '90, la confluencia de necesidades económicas del gobierno nacional y los imperativos de la construcción política de la conducción del gremio de los obreros rurales, UATRE, determinaron la extensión de las campañas y los controles por la formalización de los trabajadores. Aún con un éxito relativo -habida cuenta de la gran proporción de trabajo “en negro” persistente hasta la actualidad- creció en proporciones destacables la cantidad de trabajadores registrados. El Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) indica un crecimiento del registro de trabajadores del 127% a nivel nacional entre los 136.000 puestos de trabajo blanqueados en 1995 y los 304.000 del año 2000. Luego de la crisis, recién

hacia 2006 se recuperaron los niveles de entonces para alcanzar los 334.000 obreros registrados en 2008 (Villulla, 2010b).

Este fenómeno no determinó el *reemplazo* de las formas salariales anteriores por las pautadas por los convenios formales, sino que *se superpuso* con ellas. Se desarrolló la *remuneración mixta* por la cual los empleados pasaron a percibir el salario mínimo de su escalafón según la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (“en blanco”), sólo que éste fue siempre lo suficientemente bajo como para hacer necesario recibir *por encima* del mismo montos “en negro”. Estos montos se hicieron justamente como *pagos a porcentaje* en cosecha y siembra, el *pago por hectárea* trabajada en siembra y cuidados, y los *incentivos* o *pagos en especie* recibidos por los peones permanentes, con los cuales los obreros completaban su ingreso anual. El ciclo de buenos precios agrícolas característico de la última década, combinado con los salarios de convenio subvaluados y la posibilidad de la remuneración mixta -en blanco y en negro-, contribuyen a explicar entonces el crecimiento verificado en el blanqueo de los asalariados agrícolas. Bajo esta modalidad, los empleadores quedaron más fácilmente a cubierto de eventuales controles sobre el trabajo informal ya que el salario que abonaban estaba aún *por encima* del estipulado por la ley, siendo bajo en todos los casos de acuerdo a los testimonios y la percepción de los propios trabajadores que entrevistamos. Por su parte, éstos sufren una deducción en concepto de jubilaciones, obra social y cuota sindical menor a la correspondiente a sus ingresos, ya que ésta se calcula sobre su remuneración formal de convenio, contenida pero no agotada en el conjunto de las formas salariales con que se paga su fuerza de trabajo. Esto les liberó ingresos en el corto plazo que fueron tomados para satisfacer sus necesidades más urgentes, a costa de resignar la percepción de una adecuada jubilación en un futuro.

5. Formas del destajo e interiorización de pautas de productividad

El *pago a porcentaje* estimula la productividad del trabajo asalariado. Es un régimen de remuneración que por sí mismo impele a los empleados a *intensificar* al máximo cada hora de su trabajo y a aceptar la *prolongación de la jornada* hasta más que duplicar las ocho horas durante los largos meses que dura la recolección o la siembra, sin detenerse en feriados o fines de semana.

La mayoría de los asalariados agrícolas -empelados por contratistas- perciben para la trilla un *porcentaje fijo de la tarifa* cobrada por su patrón. Si son empleados

directamente por productores en vez de contratistas, el porcentaje es menor o se implementan formas de pago mixtas. Todas ellas terminan por promediar para el conjunto de los maquinistas y tractoristas un monto de dinero similar según la región para cada una de estas funciones, traducidas en un escalafón salarial distinto.

La tarifa del contratista sobre la que se deducen los salarios puede ser un porcentaje de la cosecha o una tarifa fija nominal por hectárea (ambas formas en dinero o en especie). El monto *tiende* a coincidir zonal o regionalmente, de forma que se llega a la misma tarifa en dinero cobrando 2 quintales por hectárea con un rinde promedio de 22qq; un 10% por hectárea a un rinde similar; o un monto fijo por hectárea, por ejemplo de \$200. Todo en relación al precio de los granos de que se trate en el momento del arreglo, y a las negociaciones entre el cliente y el contratista de acuerdo a la coyuntura y sus perspectivas. En principio, la tarifa aumentará cuanto mayor sea el rinde de un terreno, o cuanto mayor sea el volumen físico de los granos. Así sucede con el maíz, cuya densidad lo convierte en el cultivo más caro de recolectar. Esto es porque para poder recoger los granos y evitar pérdidas excesivas la velocidad de la cosechadora debe ser menor, lo cual requiere una mayor cantidad de horas. A más tiempo, mayores desembolsos del contratista en concepto de fuerza de trabajo, combustible, amortizaciones, reparaciones, etc. A su vez, los clientes tienden a presionar a la baja las tarifas cuando los precios de los granos suben precipitadamente, como cuando bajan, afectando indirectamente los salarios.

“Los productores pisan la tarifa al patrón. Si es que está muy alto, porque está muy alto, y si está muy bajo porque está muy bajo...Te dicen, como ser, el anteaño pasado, cuando vino campaña buena, protestaban porque claro, sacaban mucho y tenían que pagar más... Bueno, pero, y ahora que estaba el precio bajo y poco rinde, todos protestaban que rebajara también el porcentaje, así que el que sale perdiendo siempre es el patrón. Porque si cosecha mucho le pagan lo que... y si cosechan poco le tiran a bajar [...] Y abajo nosotros también. Porque él cobra menos y nosotros menos también.”

Reportaje a “N”, Pergamino, provincia de Buenos Aires, 2009.

Una vez que se arregla la proporción de la tarifa que constituirá el salario obrero, ésta queda fija. No se negocia en el transcurso de la recolección. Por lo tanto, la única vía para aumentar la magnitud de la *masa salarial* percibida es trabajando la mayor cantidad de hectáreas posibles, para obtener una mayor cantidad de producción sobre la cual deducir su porcentaje, a condición de *prolongar durante la mayor cantidad de horas la jornada*.

Este último aspecto, el de la jornada, está oscurecido por esta forma de retribución. Los obreros se ven atrapados en una carrera por aumentar la cantidad de granos cosechados (o las hectáreas sembradas o fumigadas), cuando en realidad el aumento en la magnitud de su salario está en línea con la cantidad de *tiempo* diario de trabajo. Y si bien todas las formas salariales tienen un efecto misticador sobre la verdadera esencia de las relaciones de explotación que vinculan a obreros y patronos, incluyendo la que mide el salario de acuerdo a fracciones de tiempo (2), los testimonios de numerosos trabajadores denotan hasta qué punto el pago a porcentaje logra compenetrarlos particularmente con la maximización de la producción y la productividad:

“¿Entonces dónde está el secreto? Yo presto más atención, yo trato de no tirar, trato de cuidar el cereal como si fuera mío. Entonces, si yo puedo levantar en todos los lotes, diez mil kilos, hacer magia, aunque el otro se llene de plata el rico, pero yo si pudiera levantar diez mil kilos en todos lo lotes... soy Gardel. Por eso es que no puedo... entonces trato de hacerlo todo lo mejor que puedo...”

Reportaje a “J”, Colonia Seré. Carlos Tejedor, Provincia de Buenos Aires, 2011

“Y ando 48 horas trabajando sin dormir. Arriba del tractor. 24, 36 horas que fue el patrón y me bajó del tractor. Llegó acá al galpón y vio que yo estaba trabajando, que había trabajado todo un día, toda la noche y estaba trabajando. Andaba descompactando. [...] `Yo hasta que no termine este lote de 20 hectáreas no paro`, le digo. [...] Si yo pierdo tiempo me ponen otro, y el que pierde soy yo. No te dan más plata. Te va a pagar siempre lo mismo. Lo único que vos ganás es tiempo. [...] Yo hacía más hectáreas. Eso es lo que te digo, ahí está la ventaja.”

Reportaje a “R”. Basualdo, Pergamino, Provincia de Buenos Aires, 2009.

“Yo un día amanecí sembrando...Y no hay muchos compañeros que aguanten...Yo sí... Yo a la noche... tengo vigía toda la... los surcos... me marca ahí en el tractor, yo voy sembrando, por ahí se me tapa un surco, me bajo... tengo luces... hago electricidad... tengo luz potente... [...] Hoy en día es una carrera... Uno dice, yo termino este lote hoy, y hoy... o sea, si lo hago en dos días, el otro se me mete en este... y yo tengo que tratar de hacer en un día y medio, o un día para que no se me meta el otro... son diez, quince días... si no te ponés las pilas esos diez, quince días, no ganaste nada...Si no, no hacés diferencia, si no te matás... hay tipos que dicen: hago esto y chau... pero a mí me gusta, qué sé yo... en esos diez, quince días, ganar mi buena plata”.

Reportaje a “JS”, Rancagua, Pergamino, Provincia de Buenos Aires,2009

“[...] Yo he trabajado toda la noche... lo que pasa es que por ahí decís: vamos a terminar este lote que tiene veinte hectáreas y está la tormenta encima... y capaz que por ahí te lleva, o te pasa algo, y no llueve y vos seguíis trillando y te lleva tres, cuatro de la mañana... Sabés que a lo mejor al otro día va a llover y dormís. Y si no, bueno, habrá quien venga un rato... hasta que vos descansás. Lo que pasó anoche. Yo trabajé hasta las doce trillando allá, y el que anda en el tractor, y el otro muchacho que está

sembrando, trabajamos hasta las cuatro de la mañana, sembrando... para poder terminar.”

Reportaje a “L”, Casilda, Provincia de Santa Fe, 2010.

El apuro de distintas capas de contratistas y productores, sobre todo para la cosecha, tiene que ver menos con una necesidad del proceso productivo –más allá del temor al granizo y a que el cultivo quede fuera de punto- que con un estado de “sobremaquinización”, acumulado por oleadas sucesivas en los últimos veinte años, entre la apertura y el salto tecnológico de los ‘90, y la década de buenos precios de los años 2000. Tal y como se registra desde los orígenes del contratismo de servicios, los excedentes de un buen año durante este período pueden haber llegado a ser suficientes para invertir en distintas maquinarias, pero difícilmente hayan alcanzado para comprar o arrendar tierra en una escala compatible con la capacidad de trabajo de las herramientas en cuestión. Esta sobremaquinización generó una relativa sobreoferta de servicios de labores y cosecha, que redundó en una subvaluación de las tarifas de los contratistas respecto a sus costos, y en mayores exigencias de los clientes, a riesgo de convocar otro prestador de servicios. En principio, la forma de pago a porcentajes fijos no sólo permitió transferir a los asalariados la subvaluación de las tarifas, sino que logró trasladar a los nervios de los peones el peso de las exigencias a las que se expusieron los patrones en medio de la aguda competencia por el mercado de los servicios de labores y cosecha. Es por eso que sentida como una exigencia propia -y siéndolo a través del pago a porcentaje- los asalariados se transformaron en los guardianes que custodian el cliente conseguido por su contratista de las amenazas de *otros* contratistas de maquinaria, en función de lo cual acatan la mayor cantidad de pretensiones de su jefe y del productor al cual brinda el servicio. Nótese, de hecho, que la amenaza de “otro” contratista está tan asimilada como propia por muchos maquinistas y tractoristas que en los testimonios que hemos reproducido podría ser confundida con la de otro trabajador. Pero cuando “JS” y “R” se refirieron a “la competencia”, no lo hicieron respecto a su puesto específico de trabajo, sino a la competencia por los clientes de sus patrones.

Del análisis de los testimonios que hemos transcrito, se podría inferir que la carrera por ganar horas y hectáreas de trabajo por voluntad de los trabajadores en ciertos momentos supera las exigencias de los patrones. Sucede que el límite impuesto por

éstos a la jornada –por parte de administradores de estancia o de contratistas- tiene que ver con su preocupación por la exposición del costosísimo equipamiento a posibles accidentes y al resentimiento de la calidad del trabajo, que afectará negativamente los rindes y con ello la posibilidad de negociar mejores tarifas u obtener una mayor masa de ganancias. Pasado determinado límite, entonces, la obsesión insuflada en los trabajadores por aumentar la cantidad de hectáreas, termina por volvérselos en contra. Incluso –desde luego- a los asalariados, que además de exponer sus propios cuerpos a la carrera desenfrenada por el aprovechamiento del tiempo, también se verán “inculpados” con la menor calidad del trabajo en las condiciones del pago a porcentaje a través de una rebaja en su remuneración, o siendo despedidos si en el frenesí productivista una máquina se rompe, si se dañan las instalaciones de un campo o si un cliente queda insatisfecho con la labor realizada en medio de la noche.

6. Horas (y recortes) extra

Cobrar más por cosechar, sembrar o fumigar más hectáreas, no es otra cosa que cobrar más por trabajar más horas, como un trabajador industrial que recibirá -a priori- un mayor sueldo nominal si trabaja diez horas en vez de ocho. Además de oscurecer este hecho, la forma salarial del porcentaje *equipara el precio de todas las horas de trabajo*, negando el mayor precio relativo de las horas extra (3), con lo que a diferencia del obrero industrial, en la agricultura se logra expropiar a los trabajadores parte del costo de reproducción mayor que tiene la fuerza de trabajo al prolongar su desgaste más allá de la media, aumentando por esto los niveles de explotación.

“Claro, el sábado por ley se trabaja hasta el mediodía y después del mediodía se paga el 50% más. Y el domingo el 100. Y el feriado el 100. Ya sé como es. Pero no me gusta así. No, no... esos temas no se hablan. Porque acá no podés trabajar con el sindicato. En el campo no se puede. Desde el vamos ya no se puede, es imposible. Cuando vos estás en tiempo de campaña, ¿cuántas horas trabajan los del sindicato? Ocho horas. Muy bien. Está todo el día perdido [sic]. Vos en tiempo de campaña sabés que, capaz que te clavás quince o dieciséis horas. ¿Y eso cómo lo vas a cobrar? ¿Los sábados y domingos cómo los cobrás? Pero si vos estás trabajando a porcentaje... No podés.”

Reportaje a “R”. Basualdo, Pergamino, Provincia de Buenos Aires, 2009.

El pago a porcentaje no está claramente estipulado legalmente, sino que supone en gran medida un arreglo bilateral entre patrones y empleados. La fragmentación y la

dispersión a la que están sometidos los obreros agrícolas (Villulla, 2010c), atenta contra una negociación colectiva entre el conjunto de los asalariados y los patrones de una empresa o una localidad, para reducirse ésta al encuentro individual de unos y otros. Incluso hasta el extremo de reproducirse la individualidad de la negociación al interior mismo de equipos de trabajo que no superan los dos o tres empleados, en los que entre compañeros muchas veces no conocen cómo es el arreglo de cada uno con el patrón.

En estas condiciones de fragmentación y competencia entre empleados, a los patrones se les facilita subvaluar el precio del trabajo. Lo pueden hacer abiertamente, cuando se abonan salarios bajos durante la contraestación; o implícitamente, en las oscuridades del pago a porcentaje, negando las horas extra durante la temporada. Pero también tratando de recortar la contabilización de los rindes y las hectáreas hechas por los trabajadores para que el mismo porcentaje signifique un monto de dinero menor al calcularse por un total más chico. La tecnología de precisión que tienen las actuales maquinarias, atenta contra esta última forma de apropiación del trabajo de los empleados, ya que las pantallas de las computadoras les indican a los maquinistas y tractoristas la cantidad exacta de hectáreas y rendimientos a cada instante. Los obreros apelan a esta tecnología para defender su salario anotando diariamente, en libretas paralelas a los registros computarizados de la máquina, la cantidad de hectáreas trabajadas y los rindes en cada lote, en caso de que tengan que discutir con el patrón. Aunque de todas formas, el arreglo de la verdadera tarifa sobre la cual se calculan los sueldos o los precios a los que se han vendido los granos, quedan entre el contratista y el productor, o entre éste y la comercializadora respectivamente, creando nuevas posibilidades de bajar puntos de salarios a favor de rentas y ganancias.

“Es según lo que le pague el tipo del campo. [...] Nosotros cobramos de lo que cobra [el patrón], y nosotros no nos podemos... Con el tipo del campo no nos metemos para nada... O sea, cobramos de lo que cobra él. Si cobró ciento cincuenta pesos la soja, bueno, para nosotros mejor. Cobró ciento setenta, mejor.”

Reportaje a “A”. Basualdo, Pergamino, provincia de Buenos Aires, 2009

“El porcentaje era una cosa, y te agarran la tijerita y te recortan un poco por acá un poco por allá y cuando querés acordar no estás cobrando lo que vos calculás. Si, vos como ser en un lote de estos que son 40 has vos sabés que son 40 y él te la pasa por 35, ya te

sacó 5 has. Y 5 has en este lote, 5 has en aquel lote, 5 has de allá, y cuando te querés acordar ya te descontó 100 has que para mi es una fortuna. Uno que ya anduvo en estos trabajos te das cuenta más o menos. Lo que hace una cosechadora por día, y lo que... bueno esta máquina tiene cuántas hectáreas, te marca muchas cosas.”

Reportaje a “MD”, Pergamino, Provincia de Buenos Aires, 2009

“[...] cuando se termina la gruesa, vos tenés lo tuyo retirado, bueno, le rendís cuentas, tiene una secretaria, y le saca... yo por ejemplo voy anotando en una planilla todo lo que se va haciendo, hectáreas, rendimiento, a veces, cuando necesita... y bueno, de ahí saca la facturación que le había hecho cada tipo, y bueno de ahí te dan el porcentaje tuyo. Este año fue malo, porque este año fue para atrás. [...] Y sí, porque yo tengo todo anotado y les voy diciendo [a los compañeros], mirá, más o menos van a sacar tanto con esta cosecha... y sale siempre así, viste. Puede haber una diferencia de cien o doscientos pesos, pero no es mucho... Yo me voy y lo saco, viste, por lo que se va cobrando... a ver el valor cómo está y les voy dando [a los compañeros].”

Reportaje a “A”, Basualdo, Pergamino, Provincia de Buenos Aires, 2009

7. Otra manera de medir el mismo precio de la fuerza de trabajo

Existe el prejuicio en gran parte del mundo social agrario vinculado a la producción de granos, de que los obreros “ganan muy bien”, de que “en poco tiempo hacen mucha plata”, que son la “cúpula privilegiada” entre todos los obreros rurales, e incluso de que a pesar de todas estas condiciones tan favorables, cuesta “conseguir personal”. Analizada la cuestión más en profundidad y desde otro punto de vista, la realidad se muestra bien distinta. Los maquinistas de cosecha suelen recibir entre un 7 y un 10% de la tarifa del contratista, mientras que los tractoristas cobran algo menos, entre un 5 y un 8%. Los maquinistas reciben entre un 20 y un 30% más que sus compañeros del tractor. Según los testimonios recogidos, la paga recibida por los maquinistas de cosecha a través de este sistema podía alcanzar, en una temporada completa, alrededor de \$35.000 dependiendo la cantidad variable de hectáreas trabajadas, los viajes a distintas regiones, y el arreglo del contratista con obreros y productores. En otro trabajo detallábamos cómo la extensión de la jornada de trabajo alcanzaba un *promedio* de 14 horas (Villulla, 2010c). Se trata de un promedio para toda la temporada, ya que la jornada en verano se prolonga por la mayor cantidad de horas de luz, calor y sequedad, y porque el trigo y el maíz permiten el trabajo nocturno. La soja se cosecha en otoño y hasta en invierno -dependiendo su ciclo, la región y si es de segunda implantación-, con días más cortos, con más humedad, y con la imposibilidad del cultivo de ser cosechado por las noches. Para una temporada estimada de 100 días (10 días de cosecha de trigo y 90 de soja y maíz, descontando los días de lluvia) esto redundaría en 1.400 horas de

trabajo por las que se obtendrían –también en promedio- aquellos \$35.000. Lo cual significa que el precio de *la hora de trabajo* durante la ventana de tiempo de la cosecha, se ubicaría en un promedio de \$25.

A ese precio, trabajando 8 horas diarias 5 días a la semana, un trabajador percibiría un salario mensual de \$4.000. Si se agregara media jornada de horas extra regulares pagadas un 50% más los días sábados, la suma llegaría a \$4.600. Y deducidos los aportes (12% total) se abreviaría a un salario neto de \$4.048. Es decir que medido en estos términos, y aun estando efectivamente por encima del salario promedio de los obreros rurales y aún de las remuneraciones promedio del conjunto de la economía, el sueldo de los operarios de maquinaria agrícola durante la cosecha no se ubica –ni mucho menos- por encima de las ramas industriales urbanas, aunque esto merecería una comparación y una exposición en mayor profundidad para la que no tenemos espacio en esta oportunidad.

El primer problema reside en que a diferencia de los trabajadores urbanos, para *acceder* al cobro de ese precio de la hora de trabajo, los obreros agrícolas deben trabajar el doble de horas durante seis o siete días a la semana, sin las horas extra, y sin los aportes correspondientes a su sueldo real. Este requisito de jornada doble, que duplica el monto de los salarios en un mes comparados con otros sectores productivos, es la base de la ilusión de los salarios “extraordinarios” que recibirían los trabajadores. Aunque en cualquier otra actividad un asalariado recibiría montos similares en caso de estar dispuesto a trabajar 16 horas en vez de 8, sin fines de semana ni feriados.

El segundo problema es que ese precio mínimo de la hora de trabajo *sólo se paga en la temporada de cosecha* (o siembra si fuera el caso, pero allí se trataría aún de un monto menor). El resto del año, los trabajadores permanentes reciben remuneraciones muy inferiores o aún ninguna si no encontraran ocupación. Por un lado esto contrarresta el efecto “extraordinario” de los salarios percibidos en la temporada, ya que deben alcanzar para cubrir los gastos de reproducción de la fuerza laboral el resto del año. Y por otro lado, los obliga a seguir buscando en la trilla esta “diferencia” que les permita complementar sus ingresos regulares disminuidos o inexistentes el resto del año, contribuyendo así estas formas salariales a procesar el péndulo de demanda y repulsión de mano de obra de acuerdo a los momentos del proceso productivo.

“[El resto del año] un sueldo me paga. Un sueldo, mil ochocientos pesos. Por mes. Estamos acá en el galpón. Yo salgo ahora, siembro maíz, no me paga el mes, pero me paga el porcentaje. Porque si no, me tendría que pagar mil ochocientos y un tres por ciento ponele, de lo que hago yo, y por ahí saco más, de esa plata. Entonces hicimos un arreglo con él que es así. [...] Corto y gano lo que gano en la siembra.

Reportaje a “JS”, Rancagua, Pergamino, Provincia de Buenos Aires 2009

“Y acá adentro [en el galpón] te da cincuenta pesos por día si reparás la herramienta que es tuya. Si reparás la herramienta que no está bajo tu responsabilidad te paga más.”

Reportaje a “R”. Basualdo, Pergamino, Provincia de Buenos Aires, 2009

Los obreros sólo seguirán siendo trabajadores permanentes en la contraestación -percibiendo un ingreso bajo pero regular- en la medida en que sigan aceptando las duras condiciones de trabajo durante la cosecha. Y viceversa, sólo percibirán el mayor precio de la hora de trabajo durante la cosecha si aceptan los salarios regulares bajos de la contraestación.

En el caso de los obreros temporarios, la necesidad de aprovechar la recolección es aún más perentoria, ya que si bien muchos de ellos consiguen reinsertarse con cierta regularidad cíclica en otras ocupaciones, hay quienes pasan períodos de desocupación entre distintos trabajos, y aún entre una temporada de cosecha y la siguiente. De modo que la “diferencia” hecha en la levantada de los granos debe permitirles sobrevivir tanto en los tiempos de ocupación mal paga o precaria de sus empleos regulares, como en los períodos de desocupación que se forman entre un empleo y otro.

Para los trabajadores de contratistas que no consiguen una clientela extensa -en cantidad de hectáreas-, el ciclo de cosecha es más breve, extendiéndose no más de 60 días entre marzo y abril. Por lo tanto sus esfuerzos son más desesperados por aprovechar el precio “extraordinario” de la hora de trabajo durante la trilla. Esfuerzos que no hacen más que abreviar aún más el período “extraordinario” en cuestión, ya que finalizan antes la tarea, a costa de aumentar la cantidad de horas de trabajo comprimidas en esos meses. Sucede lo mismo con los tractoristas, que cobran cerca de la mitad del precio de la hora de trabajo (y del porcentaje) con que se remunera a los maquinistas de cosechadora.

La ausencia de otras actividades permanentes mejor remuneradas en las

localidades donde residen –o la falta de las calificaciones exigidas para desarrollarlas- cierran el círculo sobre la fracción de proletarios que se ve obligada a malvender así su fuerza de trabajo. Mientras que quienes tienen la oportunidad de insertarse en otra rama de la producción con ocupación permanente o desarrollar una actividad por cuenta propia, la aprovechan y rehúyen al desarraigo y las largas jornadas del trabajo agrícola. He ahí uno de los secretos “ocultos” sobre la “escasez” de mano de obra en la agricultura: sueldos bajos, largas jornadas, e incapacidad para garantizar un ciclo anual de trabajo a todos los obreros que son demandados en los picos de tareas.

“Acá porque no hay ninguna fábrica, sino el campo se quedaría sin gente para trabajar”

Reportaje a “P”, Coronel Pringles, Provincia de Buenos Aires, 2011

A pesar de lo reseñado hasta aquí, esta diferencia entre el precio de la hora de trabajo durante la contraestación y en la cosecha, y entre el sueldo mensual de convenio y el percibido en un mes de pago a porcentaje, amplifica en muchos obreros la percepción subjetiva del destajo como un “beneficio” concedido por los patrones que habilita el cobro de salarios “extraordinarios”, interiorizando la apariencia del fenómeno que sustenta el mito patronal:

“Cuando llega la época de la cosecha, te cortan el sueldo y te pagan a porcentaje, ¿entendés? Entonces vos hacés buena diferencia. Recibís un sueldo, normal, que te alcanza para vivir y para comer, para los gastos de la casa... y... después cuando llega la cosecha te cortan el sueldo y te dan la posibilidad esta, ¿ves?, bueno, vos vas a la máquina, vos ganás tanto...”

Reportaje a “L”, Casilda, Provincia de Santa Fe, 2010

Desde luego, los propios empleadores sostienen que abonan sueldos particularmente altos en la cosecha. No sólo lo hemos comprobado en los reportajes realizados en el trabajo de campo de este período, sino que ya en los escritos de Tort (1983) sobre la emergencia del contratismo de servicios, la autora se hacía eco de que:

“Es opinión generalizada de los contratistas que la dificultad en conseguir personal capacitado constituye uno de sus principales problemas. Coinciden plenamente con esta apreciación los productores entrevistados en la misma zona [Tres Arroyos] pero en tanto todos afirmaron tenerlos, cuatro de los catorce contratistas que empleaban personal ajeno reconocieron no sufrir estos inconvenientes. De estos cuatro, dos atribuyeron este

situación al hecho de que siempre han pagado los salarios que su personal ha solicitado –o sea que muy por encima de los exigidos por ley-; otro, a que se maneja con personal de mucha antigüedad en la empresa, y el restante (que se especializa en cosecha) afirmó que en época de cosecha `todos quieren salir a trabajar porque se gana mucho en poco tiempo´. En general todos afirmaron pagar salarios muy por encima de los exigidos por la ley.” (Tort, 1983:76)

El “poco tiempo” en el que “se gana mucho” para los contratistas entrevistados –e incluso para la mayor parte de los asalariados que nos ha tocado entrevistar de primera mano- es visualizado en términos de *temporada*. Calculado sobre las *horas* de trabajo, la idea del “poco tiempo” se desmorona en jornadas de 12, 14 y hasta 18 horas cumplidas durante meses, sólo por medio de las cuales los trabajadores pueden acceder a ese precio mediamente “normal” de la hora de trabajo –“normal” en tiempo, lugar y circunstancias sociales concretas-, y acumular ingresos suficientes para vivir el resto del año.

Efectivamente, el precio de la hora de trabajo en la trilla se encuentra por encima del de convenio. Pero esto no habla tan bien del salario de la recolección, como mal *del convenio* que sirve como punto de referencia a la comparación (4). A su vez, la efectivización del sueldo a porcentaje en un solo pago al final de la temporada, también contribuye a reforzar la idea de los montos extraordinarios, ya que los trabajadores reciben todo su dinero junto. La reunión de entre \$30.000 y \$40.000 contantes y sonantes, en efectivo, luego de meses viviendo en casillas de forma precaria y modesta, deja atrás las 16 horas de trabajo promedio y fortalece la idea del “premio”, de la “disponibilidad” inmediata de miles de pesos que compensan las privaciones sufridas a lo largo de la campaña y que incluso los diferencian del resto de los asalariados de las localidades agrícolas o intermedias en que suelen residir.

8. Funciones de retención y control de la fuerza de trabajo a través de las formas del salario

El cobro al finalizar la temporada también contribuye a evitar la eventual huida de los obreros de la prisión de las cosechas en medio de la recolección, ya que en ese caso correría riesgo seguro de no cobrar un sueldo sobre el que no existe ningún contrato firmado. En complemento con esto, hasta cobrar el conjunto de su salario, los obreros viven de adelantos del patrón que éste descuenta al realizar la paga final. Sin agudizarse tanto, este esquema existe también en los casos de siembra y

fumigación. Por lo tanto, la combinación de estas formas salariales no sólo contribuye a convocar y repeler la fuerza de trabajo asalariada de acuerdo a los tiempos del proceso de producción, sino que también contribuye a *retenerla y mantenerla bajo control una vez que ha sido contratada*. Los adelantos en temporada y aún el otorgar directa o indirectamente ocupación contraestacional constituyen objetivamente mecanismos de retención de fuerza de trabajo. Y a su vez habilitan otros, como los lazos de paternalismo contruidos a través de “favores” y demás.

“Pero si vos necesitás plata así adelantada, hablás con él y te la da, te la consigue la plata. Él te da plata todas las semanas, a mí me da todas las semanas quinientos pesos para que yo tenga para la semana. Porque si yo necesito plata aparte, que necesito comprar algo, por alguna emergencia, cualquier cosa voy y le digo y me la da [...]. Yo trabajaba a porcentaje con él y me había ido a vivir a Pergamino con mi señora y surgió un problema familiar y ella se tuvo que ir y yo me tuve que quedar. Tuve que mantenerme yo acá, pagar todo lo que tenía que pagar de una casa y mantener la casa allá. Y, le conté [al patrón] y me dijo ‘no te hagas ningún problema, vos la plata que necesités pedírmela que yo te la voy adelantando, por eso no hay problema’. Y en ese tiempo me adelantó, que estuve un año para salir del pozo, veinte mil pesos. Hace cuatro años atrás. [...] Después lo otro yo se lo iba pidiendo, por ejemplo le avisaba hoy que necesito hacer un giro de tanta equis cantidad de plata y me lo hacía él. Después la secretaria me daba los papeles [y lo descontaba].”

Reportaje a “R”. Basualdo, Pergamino, Provincia de Buenos Aires, 2009

“Yo voy pidiendo por mes tanta plata... y bueno, por ahí, por ejemplo, bueno, este año cambié el auto, siempre le estoy haciendo algo a la casa, y por ahí necesito, y bueno, pido. Pido una cantidad, tanta equis cantidad de golpe, no hay ningún problema, viste, en eso. Aparte vos sabés que tenés tu sueldo para manejarte. Yo tengo el sueldo para manejarme, ¿entendés? O sea que ese sueldo se compone en... cuando... por ejemplo, llueve, o tenés que reparar en el galpón, bueno, ya está ahí... ya está con el sueldo, viste. [...] Yo, es más, hice una sociedad, bah, tengo una sociedad con [el patrón], que tenemos... el fumigador es... yo tengo parte en el fumigador. Ellos me dieron la oportunidad de comprar... ellos compraron un fumigador en el cual participamos dos empleados, o sea... nos dijeron, bueno, vos entrás con un 15%, vos entrás con otro 15%, el resto es nuestro, sacamos el crédito, lo pagamos con laburo, bueno, y así... yo tengo una pequeña parte en el fumigador.”

Reportaje a “M”, Rancagua, Pergamino, provincia de Buenos Aires, 2011.

“Después acá en el galpón se paga por día... pero claro, le paga por día para mantenerlo, para poder mantener la gente. Si no, todos los años tiene que estar cambiando... y se pone muy jodido conseguir gente capacitada...”

Reportaje a “N”, Pergamino, provincia de Buenos Aires, 2009

La forma misma del salario constituye una herramienta de disciplinamiento y fiscalización de la calidad, la intensidad y la extensión del trabajo en el tiempo, que sigue a los obreros como la sombra al cuerpo en las grandes extensiones cultivadas

de la región pampeana, sin necesidad de un dispositivo de vigilancia presencial por parte de los patrones.

“Cuando me hice cargo del campo, hacia el '78, no más del 20 o 30% de los campos pagaban a los peones a porcentaje. Los sábados a la mañana, en la estancia, siempre se rompía algo. O se rompía o se rompía. Si era necesario aparecía un destornillador clavado en el burro de arranque. Cualquier cosa que parara el trabajo hasta el lunes. En cambio ahora, con este esquema de participación [sic] el asalariado se preocupa igual que vos si algo se rompe o no sale, los tiempos...”

Reportaje a “DV”, productor agropecuario. Marcos Juárez, Córdoba, 2011.

Así como el pago a porcentaje combinado con un sueldo contraestacional bajo o inexistente estimula la percepción subjetiva de esa forma salarial como lo contrario de lo que es -un “beneficio” o una “oportunidad” extraordinaria otorgada por los patrones-, la ausencia de mecanismos visibles u omnipresentes de control directo por parte de los empleadores refuerza en los obreros la ilusión de que su tarea se desarrolla con “independencia”. Esta sensación ya aparece testimoniada por las exploraciones pioneras de Korinfeld (1981) sobre la mano de obra en la agricultura pampeana, y es reiterada en numerosas declaraciones de los asalariados. Definitivamente, a esta idea contribuye el hecho de la extrema individualidad en que se realiza el proceso de trabajo, en el que cada operario se encuentra solo en su máquina, regulando las distancias de surcos de siembra y cabezales de cosecha, dosis de fertilizantes o semillas, y también velocidades con que las máquinas han de realizar cada labor, guiados por indicaciones generales dadas por los patrones y/o los propietarios de los campos. Estas condiciones objetivas en que desarrollan su labor, sin ser ni sentirse parte de algo así como una “línea de producción” colectiva, ni trabando relaciones con grandes grupos de personas y ni aún con los patrones, refuerza la idea de que el producto de su trabajo es fruto sólo de sí mismos y su esfuerzo. Pero esta relación entre dedicación, producción y salario individuales, y el interés por incrementarlas, es también indisoluble de la forma de pago a porcentaje. “R”, que había declarado llegar a trabajar casi 48 horas sin dormir durante la siembra, afirma que:

“Tenés libertad de trabajo, hacés las cosas a tu manera, vos los ves, no te va a decir: tenemos que hacer este trabajo y lo tenés que hacer así, así y así. Él te manda, `haceme este trabajo, tengo que hacer esto´, dice, y... vos sabés lo que tenés que hacer. Vos sos responsable de todo lo que tenés que hacer. Él se desliga totalmente del trabajo.”

Reportaje a “R”. Basualdo, Pergamino, Provincia de Buenos Aires, 2009

El pago a destajo logra así ahorrar mecanismos de vigilancia invasivos y/o costosos, y también invisibilizarse a sí mismo como un elemento de control y estímulo de productividad. En estas condiciones, para los operarios, los condicionamientos de su independencia y las limitantes para el desarrollo de su esfuerzo encarado con el fin de aumentar sus ingresos, parecen provenir “desde fuera” de la relación salarial en sí. Por ejemplo, a través de los precios de los granos y de las tarifas sobre los cuales se deduce el porcentaje; el rendimiento de los campos; la eficiencia de las maquinas que manejan; y el propio cultivo a recolectar (con precios diferentes según la densidad del grano). Esto los mantiene pendientes de todas estas variables, leyendo en los periódicos información sobre el precio de los granos, los rindes promedio, los insumos que compondrán el costo de sus patrones, o las retenciones. Es decir, interesándose en que existan las mejores condiciones posibles para el negocio de sus empleadores como requisito necesario de una mejora en sus condiciones laborales o sus retribuciones. En tanto la hora de trabajo nunca es negociada ni discutida como tal y en esos términos, la forma porcentaje logra desplazar ilusoriamente el eje de la negociación salarial del binomio patrón-empleado, para llevarlo al de patrón-cliente o patrón-precios. Este desplazamiento no sólo evita conflictos al interior de los equipos de trabajo entre empleadores y obreros, sino que consigue encolumnar a los trabajadores detrás de las demandas de los contratistas y productores, las cuales sólo son objetivamente vinculantes hacia ellos en las condiciones históricas impuestas por pago a porcentaje. El extremo condicionamiento, logra así presentarse bajo la forma de libertad. Y la condena al péndulo de la doble jornada y la subocupación, como una oportunidad.

9. Conclusiones

El período que se inauguró a fines de los años '70 con la segregación de los obreros rurales de la Ley de Contratos de Trabajo, la imposición de un Régimen Nacional de Trabajo Rural que liberalizó gran parte de sus condiciones laborales, y la falta de los controles estatales sobre los derechos laborales, se caracterizó por la difusión de gran variedad de modalidades salariales informales, muchas de las cuales tenían una larga tradición en el agro pampeano.

La imposición de un salario mínimo legal entre los más bajos del país para los trabajadores rurales constituyó la piedra de toque de la compleja constelación de

formas salariales que aún por encima del convenio oficial rebajaron el precio de la fuerza de trabajo agrícola. Se facilitó así la convivencia de formas remunerativas mixtas que combinaban una parte del salario en blanco y otra en negro; la introducción de regímenes de trabajo basados en la duplicación de la jornada de ocho horas como condición para que los asalariados pudieran construir un ingreso anual que sustentara su reproducción y la de sus familias; la implantación de precios diferenciales de la fuerza de trabajo por cada etapa del ciclo productivo; y la visualización de esta organización del trabajo como una “oportunidad” otorgada por los patrones para hacer una “diferencia” respecto a los períodos contraestacionales donde el precio de la hora de trabajo se mantuvo en el mínimo legal establecido.

La forma salarial predominante para el trabajo agrícola fue el pago a porcentaje, conviviendo con el pago por hectárea, en todos los casos formas específicas del destajo. Las reparaciones de maquinaria o las tareas generales en campo se remuneraron respectivamente bajo la forma de un jornal diario en dinero, o un pago mensual mixto (en dinero y en especie). La diferencia entre la época de cosecha, el tiempo de siembra y cuidados, y los tiempos “muertos” en que se realiza el mantenimiento de máquinas y predios, no sólo se acompañó de *niveles* salariales significativamente distintos, sino que éstos adquirieron *formas* diversas para cada una de las etapas mencionadas, detrás de las cuales se ocultó el cambio en los *precios de la hora de trabajo* de un momento a otro.

Por su parte, el pago a porcentaje reunió una serie de características que lo hicieron predilecto entre el repertorio de formas salariales impuestas por los patrones en el período. Oscurece el cálculo del precio del trabajo por hora para reemplazarlo por el de sus expresiones en hectáreas o quintales, comprometiendo a los trabajadores con una mayor producción y productividad. En el mismo sentido hace invisible la no remuneración de horas extras; traslada la presión de la aguda competencia en el mercado del contratismo de servicios sobre los asalariados; descarga sobre ellos la subvaluación de las tarifas o los recortes de precios de granos que sufren sus patrones; facilita el desplazamiento y la supeditación del eje de conflicto sobre el precio del trabajo desde el binomio patrón-empleado, hacia los de patrón-cliente o patrón-comercializador; y constituye un sistema de disciplinamiento en sí mismo, que impele a los trabajadores a aprovechar al máximo cada hora de trabajo, reduciendo la dificultad y el costo de los dispositivos de vigilancia sobre la fuerza de trabajo en las extensiones de la pampa húmeda.

Notas

- (1) Esta práctica de remunerar los salarios a través de diversas formas según los momentos del año y la tarea específica en el proceso y las etapas del trabajo, encuentra nítida expresión en las crónicas sobre las condiciones de trabajo del proletariado agrícola de principios de siglo XX: “El monto percibido por los peones contratados para la preparación del suelo, siembra y cuidado de los cultivos era sensiblemente menor a la suma de los jornales recibidos por los peones de cosecha. Inclusive, al interior de ésta última tarea también existía todo un escalafón salarial vinculado al tipo de tareas desempeñadas y a las calificaciones (Estadística Agrícola, año 1907. Buenos Aires, Ministerio de Agricultura de la República Argentina, Dirección de Estadística Agrícola y Economía Rural, 1907, pp. 36-37). Los maquinistas y foguistas percibían además de su salario mensual, un porcentaje cada 100 kg de trigo que se trillaban. (Eduardo Raña. Op. cit, p.147; Kart Kaeger, “La agricultura y la colonización en Hispanoamérica.” Buenos Aires, Academia Nacional de Historia, 2004, p. 136 [primera edición en alemán en 1901]) Para los juntadores de maíz, estaba establecido el pago a destajo [...]” (Volkind, 2009:56)

- (2) “[...] *la forma del salario borra toda huella de la división de la jornada en trabajo necesario y trabajo excedente, entre trabajo pagado y trabajo no retribuido.* Aquí, todo el trabajo *aparece* como si fuera trabajo retribuido. En el *trabajo feudal*, se distinguían en el tiempo y en el espacio, de un modo tangible, el trabajo que el siervo realizaba para sí, y el trabajo forzado que rendía para el señor del suelo. En el *trabajo de los esclavos*, hasta la parte de la jornada en que el esclavo no hacía más que reponer el valor de lo que consumía para vivir y en que por lo tanto trabajaba para sí, se presentaba exteriormente como trabajo realizado para su dueño. Todo el trabajo del esclavo parece trabajo no retribuido. Con el *trabajo asalariado* ocurre lo contrario: aquí, hasta el trabajo excedente o trabajo no retribuido parece pagado. Allí, el régimen de propiedad oculta *el tiempo que trabaja para sí mismo*; aquí, el régimen del dinero esconde *el tiempo que trabaja gratis el obrero asalariado.*” (Marx, 2000:452, Tomo I).

- (3) “El valor de la fuerza de trabajo, su desgaste, aumenta al aumentar el tiempo durante el cual funciona y en proporción mayor que éste. Por eso, en muchas ramas industriales en las que impera el régimen del salario por tiempo sin que la ley limite la jornada de trabajo, se ha creado por impulso natural la costumbre de no considerar como normal la jornada de trabajo a partir de cierto límite, por ejemplo de diez horas (“normal working day”, “the day’s work”, “the regular hours of work”). Rebasado ese límite, el tiempo de trabajo se considera tiempo extra (overtime) y, tomando la hora como unidad de medida, se le paga al obrero una tarifa superior (extrapay), aunque en proporción ridículamente pequeña en general”. (Marx, 2000:468, Tomo I).

- (4) “El incremento del precio del trabajo al prolongarse la jornada por encima de cierto límite normal

presenta en diversas ramas industriales inglesas la modalidad de que el bajo tipo de cotización del trabajo durante la llamada jornada normal obliga al obrero a trabajar las horas extraordinarias, mejor pagadas, si quiere obtener un salario remunerador.” (Marx, 2000: 458, Tomo I); “[La tendencia del salario a destajo] es, pues, hacer que los salarios individuales rebasen el nivel medio, pero haciendo con ello que este nivel baje.” (Marx, 2000:466, Tomo I)

Bibliografía

- Aparicio, S. y Benencia, R. (1999). Empleo rural en la Argentina. En S. Aparicio y R. Benencia (coords.) *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. (pp.29-81) Buenos Aires: La Colmena
- Aparicio, S. y Benencia, R. (2001) Los asalariados rurales en la investigación social. En: En: Aparicio, S. y Benencia, R. (coords.) *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino* (pp.1-13). Buenos Aires: La Colmena
- Aparicio, S., Catania, M., Iturregui, M.E., Palomares, M. (1985). *La legislación del Trabajo agrario. Análisis y propuestas*. Buenos Aires: CEPA (Mimeo)
- Coscia, A. y Cacciamani, M. (1980) *La productividad de la mano de obra en el girasol. Informe técnico N° 153*. Pergamino: INTA
- Coscia, A. y Torchelli, J.C. (1971) *La productividad de la mano de obra en el maíz. Informe técnico N° 79*. Pergamino: INTA
- Coscia, A., y Cacciamani, M. (1978). *La productividad de la mano de obra en el trigo. Informe técnico N° 141*. Pergamino: INTA
- Fernández Besada, A., Cacciamani, M., Pellegrino, R. (2010). La demanda de mano de obra en maíz, provincia de Buenos Aires. En: Neiman, G. (ed.) *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino* (pp.51-64). Buenos Aires: CICCUS
- Korinfeld, S. (1981) *La mano de obra transitoria en el cultivo de cereales. Informe de Investigación N° 3*. Buenos Aires: CEIL
- Marx, C. (2000) *El Capital. Crítica de la economía política* (3° ed. 1° reimp.). México: Fondo de Cultura Económica, Tomo III
- Murmis, M. (1995). *Pobreza rural: datos recientes y diversidad de situaciones ocupacionales*. Buenos Aires: PROINDER, SAPyA
- Neiman, G. (2010). Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. *Mundo Agrario* N° 22. Disponible en: <http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/numeros/no-20-1er-sem-2010/los-estudios-sobre-el-trabajo-agrario-en-la-ultima-decada-una-revision-para-el-caso-argentino>

- Preda, G. y Blanco, M. (2010). La demanda de mano de obra en trigo y soja, provincia de Córdoba. En: Neiman, G. (ed.) *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino* (pp.65-79). Buenos Aires: CICCUS
- Quaranta, G. (2001). Organización del trabajo y la producción en explotaciones tamberas de la pampa húmeda bonaerense. Un estudio de caso en el partido de Adolfo Alsina. En: Aparicio, S. y Benencia, R. (coords.) *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino* (pp.117-139). Buenos Aires: La Colmena
- Rau, V. (2010). La situación de los asalariados agropecuarios transitorios en Argentina. *Desarrollo Económico* (50) N° 198, pp.249-269)
- Sislián, E. F. (2000). El Estatuto del Peón de Campo de 1944 y los inicios del modelo populista de acumulación capitalista en la Argentina. *Realidad Económica*, N° 173, pp.132-147.
- Tort, M.I. (1983). Los contratistas de maquinaria agrícola, una modalidad de organización económica del trabajo agrícola en la pampa húmeda. Buenos Aires: CEIL
- Villulla, J.M. (2010) El proletariado agrícola de la pampa sojera y las condiciones históricas de su invisibilidad social. En Villulla, J.M. y Fernández, D. (comps.) *Sobre la tierra. Problemas del desarrollo agrario pampeano* (pp.135-165). Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.
- Villulla, J.M. (2010b). Problemas y debates sobre el empleo y la ocupación en el agro pampeano de la sojización. *Geograficando*, N° 5, pp.127-144
- Villulla, J.M. (2010c). Las cosechas récord y sus trabajadores 'invisibles': los asalariados agrícolas y el contratismo de servicios en la pampa húmeda. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 33, pp.129-151
- Volkind, P. (2009) Los trabajadores agrícolas pampeanos: procedencia, tareas y condiciones laborales, 1890-1914. *Documentos del CIEA* N° 4, pp. 35-61