

ARTICULOS / ARTICLES

Las condiciones de trabajo de los asalariados en la esquila patagónica argentina

The labour conditions of the wool shearing workers in the Patagonia (Argentina)

Susana Aparicio

Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires; Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina
aparicio@retina.ar

María Marcela Crovetto

Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires; Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina
mcrovetto@sociales.uba.ar

Mercedes Ejarque

Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires; Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina
mcrovetto@sociales.uba.ar

Resumen

En un contexto de globalización de los mercados productivos agropecuarios y de una actividad económica destinada a la exportación, este artículo propone analizar las condiciones del trabajo de los asalariados en la esquila de ovinos en Chubut y sus posibles modificaciones respecto de las características históricas. Desde fines del siglo XIX, la producción de lana ovina en Chubut fue de gran importancia económica y organizadora principal del mercado laboral de la zona. Partiendo de una revisión histórica del desarrollo de la actividad lanera, se considerarán tanto las regulaciones laborales, las políticas públicas y la presencia gremial, como las características y la dinámica propias de este mercado de trabajo, para comprender los cambios y continuidades en las condiciones laborales de los esquiladores. Este artículo surge de una investigación grupal e involucra información de diversas fuentes, obtenida principalmente mediante entrevistas, encuestas, observaciones en campo y otros registros realizados durante casi una década en torno a esta temática, en ésta y otras zonas del país¹.

Palabras clave: Mercado de trabajo rural; Esquila; Condiciones de trabajo.

Abstract

Considering a context of globalized agro productive markets and an economic activity made for export, this article proposes to analyse the labour conditions of the wool-shearing workers in Chubut and their possible changes regarding the historical conditions. Since the end of the 19th century, the sheep wool production in Chubut was an important economic activity and organized the labour market in the region. Beginning with an historical review of the wool activity development, there will be considered from the labour regulations, the public policy and the union presence to the particular characteristics and dynamic of this labour market, in order to understand the changes and continuities



in the labour conditions of the wool-shearing labours. This article comes up from a collective research and involves information from different sources, obtained mainly through interviews, surveys, field observations and other registers carry out during almost one decade regarding this topic in this and other areas in the country.

Keywords: Rural labour market; Wool shearing; Labour condition.

1. Introducción

Desde los albores del siglo XIX, el mercado laboral patagónico se vio impulsado, organizado y dinamizado por la actividad ovina lanera. Sin embargo, en el actual contexto de globalización de los mercados productivos y de una actividad económica destinada a la exportación, el análisis de esta actividad productiva adquiere particular sentido debido a la posibilidad de que este contexto posibilite modificaciones de esas condiciones de trabajo – tradicionalmente precarias- respecto de las históricas.

Este artículo aborda la caracterización de las condiciones de trabajo de los asalariados en la esquila de ovinos en la provincia de Chubut, ubicada en la región patagónica central de la República Argentina².

Desde el enfoque de la sociología de los mercados de trabajo, y con una perspectiva diacrónica, esta presentación tomará como ejes de análisis tanto las regulaciones laborales como las políticas públicas y la presencia gremial en su rol de promotora del ejercicio de la ciudadanía de los trabajadores, así como también las características y la dinámica propias de este mercado de trabajo.

Este artículo surge de una investigación colectiva e histórica del equipo de Estudios sobre el Mercado de Trabajo Agropecuario del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Universidad de Buenos Aires. Sus datos provienen de fuentes diversas, especialmente de construcción primaria, obtenidos principalmente mediante entrevistas, encuestas, observaciones en campo y otros registros realizados en torno a esta temática. Especialmente, ha sido importante la recolección y análisis de datos en esta zona en los últimos tres años.

El artículo está organizado en cinco apartados, comenzando por la caracterización de la producción. Luego, se recorren la historia y la actualidad del mercado de trabajo en tres aspectos: el rol de las políticas públicas, de las organizaciones gremiales y las condiciones de trabajo en la producción. Por último, se esbozan las principales conclusiones a las que este trabajo ha permitido arribar.

2. Más de un siglo de historia: la producción lanera en Chubut

Desde fines del XIX, en la provincia del Chubut se ha desarrollado una importante producción ganadera ovina con destino a la exportación de lanas. Los primeros ejemplares arribaron a la provincia con la campaña militar de Roca, como parte del proceso de

expansión de la frontera agropecuaria y el desplazamiento de los ovinos de la zona pampeana (Sábato, 1989; Bandieri, 2009). En su mayoría, los ejemplares eran de raza “criolla” o mestiza, variedad desarrollada en la mencionada región pampeana principalmente desde 1830. Con el transcurso de los años y la realización de pruebas de adaptación de diferentes razas, en la Patagonia Central fue predominando el Merino (generalmente la variedad australiana) porque lograba la mejor relación entre adaptación a las condiciones agroecológicas y producción de lana (Helman, 1941).

Este proceso de poblamiento ovino fue acompañado de la ocupación del territorio y de la división del suelo. Principalmente en el centro y sur de la provincia, la actividad lanar fue impulsada por grandes latifundios, denominados *estancias*, conformadas a pesar de los intentos formales del Estado nacional por evitar la concentración de tierras en pocas manos (Baeza y Borquez, 2006; Bandieri, 2009). Focalizando en su vínculo con la mano de obra, las estancias contaban con peones permanentes que manejaban el ganado y se encontraban distribuidos en sus amplias extensiones. Para las zafas de lana, contrataban mano de obra poco calificada, mediante la intermediación de contratistas que conformaban cuadrillas de trabajo denominadas *comparsas*. Las comparsas iban recorriendo diferentes campos y las largas extensiones patagónicas generaban que debían residir en las mismas estancias mientras se realizaba la zafa, cuya duración estaría determinada por el stock ganadero que tuvieran que esquila. El recorrido por los campos y su extensión temporal y espacial estaban determinados por los vínculos que tenía el contratista con los productores y la cantidad de campos que iba consiguiendo.

En paralelo, en la zona irrigada del Valle del Río Chubut, se asentaron los primeros galeses (Dumrauf, 1996), quienes también desarrollaron la ganadería ovina, aunque inicialmente no bajo una forma capitalista avanzada ni tampoco constituyendo grandes empresas agrarias. En tiempos de la colonia galesa, Berenguer (2001) identificó un proceso con alta participación del trabajo familiar. Especialmente por la ausencia tanto de población como de recursos e infraestructura, la mayoría de las veces el trabajador era el mismo poblador de la chacra, y ocasionalmente contrataba trabajadores temporarios. Entre estos últimos, se destacan desde los inicios hasta la actualidad los descendientes de pueblos originarios, los cuales también se ocupan como asalariados permanentes en estancias u otros establecimientos agrícola-ganaderos.

Asimismo, en la zona de la meseta central se encontraba el mayor número de productores ovinos. En su mayoría eran pequeños productores de subsistencia, algunos pertenecientes a comunidades indígenas. Su forma de tenencia de la tierra era precaria y contaban con majadas reducidas (con muchos casos de cría conjunta de ovinos y caprinos), las cuales eran mantenidas con el trabajo de la familia.

En cuanto a la comercialización, la lana era vendida por medio de empresas comercializadoras que se acercaban a los campos y ofrecían un precio por todo al “barrer”; es decir, todo el volumen de lana sin distinción de calidad. La ausencia de información, tanto de la calidad de su producción como de los precios del mercado, fomentaba una subvaloración de lo producido en el momento de la venta.

La lana producida era destinada a la exportación para la industria textil europea, con excepción de algunos establecimientos cordilleranos que conformaban un mercado y circuito propios con el vecino país chileno (Bandieri, 2009). Así, el carácter predominantemente extensivo de la producción, vinculado al mercado externo y sin articulación con la industrialización nacional, son rasgos propios desde los orígenes de la actividad lanar en Chubut, así como del resto de la Patagonia (Baetti, Cornaglia y Salvia, 1999).

Desde fines del siglo XIX hasta mediados del siguiente fue la etapa de expansión de la actividad ovino lanar. Más allá de algunos altibajos durante las dos Guerras Mundiales, la cantidad de cabezas de ganado ovino creció casi constantemente. Los factores que impulsaron el crecimiento fueron el perfeccionamiento de los sistemas de explotación y de las majadas; los progresos en las comunicaciones y el transporte (el Ferrocarril del Sud y posteriormente las rutas viales); y las mejoras en las perspectivas comerciales, por el fin de la Segunda Guerra Mundial y la aparición de nuevos mercados (Zampini, 1975) (Gráfico nº 1). Este incremento cuantitativo fue acompañado por un mayor rendimiento de la lana, la aplicación de nuevas tecnologías, remedios para la sarna y antiparasitarios y nuevas prácticas productivas (Ygobone, 1945).

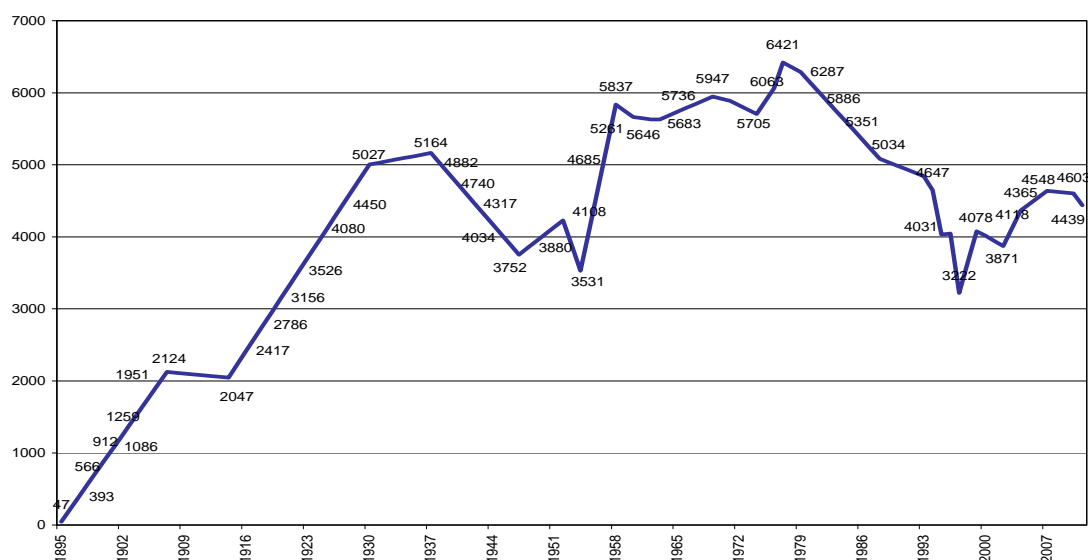


Gráfico 1: Evolución de Existencias Ganaderas Ovinas en Chubut (1895-2011), en miles de cabezas

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Empadronamientos Nacionales Agropecuarios, Censos Ganaderos, Encuestas Nacionales Agropecuarias, estimaciones de la Secretaría de Agricultura,

Ganadería, Pesca y Alimentación y del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) publicados por el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (2012).

Alrededor de los '60, se inició una tendencia negativa de la producción: primero se produjo un relativo estancamiento y luego, desde fines de los '70, una marcada reducción. Esta tendencia respondía a diversos factores: la crisis lanera a nivel mundial por la sustitución con tejidos sintéticos y algodón, con la consiguiente reducción del precio pagado al productor; el reemplazo por ganado vacuno en las zonas aptas y los primeros signos del deterioro ambiental. A estos factores se sumó en los '90 la pérdida de competitividad internacional y el incremento de los costos internos de insumos y mano de obra. Más allá de este deterioro, la calidad de las lanas chubutenses, en general, fue siempre reconocida. Pero, a medida que el mercado se fue reduciendo, el interés por la producción de lanas de calidad comenzó a ser central, al punto que desde 1974 se realizan evaluaciones objetivas, basadas en los métodos desarrollados por Australia, principal productor del mundo. Este interés por la calidad y la utilización generalizada de mediciones de laboratorio llegó a la Argentina un par de décadas después.

La crisis de esta actividad tuvo un claro impacto en el mercado de trabajo, al producirse una reducción cuantitativa y cualitativa del trabajo demandado: la tendencia general fue al menor empleo permanente y mayor estacionalidad del transitorio (Baetti, Cornaglia y Salvia, 1999). Esta reducción fue posible por la expansión de la mecanización del proceso de esquila de lana, a partir de los años '40³.

Desde entonces, los trabajadores permanentes son puesteros o encargados, contratados por explotaciones de dimensiones importantes y/o en los casos en los que el productor no reside ni permanece en ellas durante el proceso productivo (Berenguer, 2004). A modo de ejemplo, según un estudio realizado por la Estación Experimental del INTA Santa Cruz (Schorr *et. al*, 2008), un establecimiento de 4.000 animales requería de dos peones permanentes. En Chubut, aunque considerando las diferencias productivas, es posible estimar que este número de trabajadores permanentes es menor: según entrevistas a informantes clave, la rentabilidad de un establecimiento se alcanza con los 2500-3500 animales, cantidad que les permitiría contratar un peón permanente.

En la zafra lanera, el momento de la esquila es el que convoca anualmente la mayor demanda de trabajadores, los cuales siguen siendo organizados mediante comparsas o cuadrillas. Al interior de la comparsa, cada trabajador desempeña una tarea específica, asignada por el contratista o, en su ausencia, por el encargado o el "mecánico". Si bien están estructuradas en torno a la figura del esquilador, también se encuentran los agarradores, playeros, acondicionadores o clasificadores, meseros, barrigueros, preneros y cocineros. Entre estos puestos también se distingue a los que cuentan con experiencia y a los "aprendices" (Berenguer, 2001).

Todos estos trabajadores son asalariados *eventuales*, contratados para un momento del ciclo productivo, aunque es posible que en otros períodos también se incorpore mano de obra para la realización de las llamadas labores culturales o tareas de campo (señalada, descole, pelada de ojos, inseminación). Salvia (1987) distingue entre los trabajadores de temporada vinculados a la esquila, con mayor grado de especialización, y trabajadores “transitorios”, de menor especialización. De esta manera, se segmentaba el mercado de trabajo, en el cual hasta se podía identificar un “mercado primario” para los trabajadores permanentes, con salarios fijos y acceso a la seguridad social, y un “mercado secundario” de trabajadores transitorios y de temporada, con salarios a destajo, inseguridad laboral y épocas de desempleo o subempleo (Ejarque, 2011).

En los últimos 10 años, la ganadería ovina ha logrado recuperar cierto stock ganadero, aunque todavía se encuentra muy lejos de alcanzar los valores máximos obtenidos en la década del '50 e inclusive de los registrados en el Censo Nacional Agropecuario de 1988. Para este cambio de tendencia, hay dos posibles factores explicativos: el impulso brindado por medio de diversas políticas públicas (que serán analizadas en el apartado siguiente) y el incremento en el precio de la lana, acompañado por la mejora de la competitividad por la devaluación del tipo de cambio.

Sin embargo, un cambio en el régimen de lluvias que se ha desarrollado desde hace cuatro años probablemente haya afectado esa tendencia positiva en el stock y en la actividad ganadera en general, y las estimaciones de SENASA y del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca vuelven a marcar una evolución decreciente. Asimismo, la posibilidad de acrecentar este nivel de cabezas, con la consecuente producción de la lana, se ve restringida básicamente por factores ambientales de largo plazo, como el proceso de desertificación de los suelos.

En el último apartado de este artículo, se analizarán los impactos que estos procesos y cambios productivos de los últimos años impulsaron en el mercado laboral.

3. Políticas públicas

La producción ovina en Chubut ha contado, desde sus orígenes, con la intervención del Estado, aunque históricamente ésta fue esporádica, puntual y de remedio ante problemas específicos. Actualmente, y focalizando en la política pública que incide directamente en el mercado de trabajo, se destaca el PROLANA, un programa surgido en 1994, de carácter federal e impulsado por el Estado Nacional en conjunto con las provincias adheridas, la industria, los productores y las empresas de esquila. Su objetivo es lograr el mejoramiento de la calidad de la lana, con especial atención a los requerimientos de la industria lanera (Aguirre, 2005), aunque el programa sostiene que sus beneficiarios directos también son los contratistas y trabajadores de la producción (fuente: www.prolana.gov.ar).

PROLANA comprende cinco aspectos básicos:

- la esquila desmaneada bajo el método Tally-Hi o técnica Bowen, pero esta última está menos difundida⁴;
- el acondicionamiento de la lana en la estancia, clasificándola según sus características de calidad y eliminando las partes contaminadas y sucias;
- el enfardado en material de polietileno, que no se deshilacha, por lo cual no se contamina el producto;
- la realización de mediciones objetivas de laboratorio para determinar la calidad de la lana antes de la venta;
- y el monitoreo de precios y su difusión. Esto se realiza mediante el Sistema de Información de Precios y Mercados (SIPyM), creado junto con el INTA. Por medio de esta herramienta se difunde regularmente un precio orientativo⁵ para cada tipo de lana, el cual opera como referencia para los productores al momento de la negociación de sus lotes de lana.

Desde su implementación y hasta la zafra 2004/2005, el programa ha crecido tanto en la cantidad de productores que se adhieren al mismo como en el volumen de lana que se certifica. Luego, estos indicadores se han mantenido estables⁶, y alcanzaron, en la zafra 2009-2010, el 58% de la producción de lana provincial y el 15% de los productores (Informe Final de Zafra, PROLANA Módulo Chubut, 2010). De esta manera, si bien el número de productores es bajo, su impacto en el mercado de trabajo es alto porque la mayoría de la lana es recolectada en su marco, así como las técnicas que exigen a los trabajadores también fueron adoptadas por productores que no pertenecen al programa.

Entonces, respecto de las técnicas de trabajo, PROLANA ha introducido una serie de cambios que, si bien no eran novedosos y ya se implementaban en algunos lugares, fueron agrupados, sistematizados y transmitidos mediante capacitaciones obligatorias para quienes quieran integrar el programa.

Por un lado, la aplicación del método de esquila Tally-Hi determina que la tarea sea realizada sin manear a los animales, con pasadas más largas (ya sea con máquina eléctrica o tijera manual) y en un orden lógico que comienza por las partes del no-vellón hasta el vellón (PROLANA, 2007). Asimismo, sólo se deben esquilar animales de lanas blancas (no negras ni manchadas) y siguiendo las correcciones que puedan realizar los instructores o los supervisores. La forma de organización de la esquila dentro del PROLANA sigue contemplando la presencia de contratistas de mano de obra y la formación de cuadrillas. Por este motivo, el contratista debe firmar una declaración jurada para que se habilite en el programa a la comparsa, certificando que sus esquiladores trabajarán bajo las normativas establecidas. El contratista también debe informar al supervisor del programa el listado de las personas que trabajarán, así como los cambios que sucedieran en la comparsa durante

la zafra. Por último, debe garantizar que no más del 25% de los esquiladores sean aprendices, con lo cual se vuelve clave para estos empresarios la retención de los trabajadores “formados”⁷.

A diferencia del esquilador, el acondicionador debe ser habilitado directamente por el programa, luego de haber pasado por la capacitación correspondiente y mediante una matrícula que debe ser revalidada anualmente. Además de su tarea de clasificación de la lana según diferentes tipos y calidades, el acondicionador debe garantizar que el galpón, las mesas y todo el espacio donde se realiza la esquila esté libre de posibles contaminantes. Asimismo, debe asegurar que se utilice el material autorizado en el enfardado. Luego, es quien realiza el proceso de identificación de los lotes como PROLANA y la toma de muestras para las pruebas de laboratorio.

El rol clave que representa la clasificación para la determinación del precio de venta que se vio reforzado por este programa, ha fomentado que muchos productores opten por contratar un clasificador por fuera de la comparsa y que esta dependa directamente de él. Ello tiene ciertas implicancias en el trabajo que mencionaremos luego.

Desde el plano nacional, otra importante política específicamente destinada a la ganadería ovina es la Ley 25.422: “Ley para la recuperación de la ganadería ovina”, coloquialmente conocida como Ley Ovina. Este régimen fue sancionado en 2001 con un plazo de vigencia por 10 años y recientemente fue prorrogado por 10 más. Plantea la constitución de un fondo fiduciario de 20 millones de pesos por año⁸.

En la práctica, la “Ley Ovina” funciona como una normativa de asistencia financiera⁹ de planes de trabajo y proyectos de inversión de mejora en los campos (destinados a la recomposición de las majadas, mejora de la productividad y de la calidad de producción, intensificación racional de las explotaciones, utilización de tecnología, reestructuración parcelaria, control sanitario, entre otros). Asimismo, posibilita la adquisición de créditos para la contratación de servicios profesionales técnicos (por ejemplo, para evaluaciones de pastizales, inseminación artificial) y la presentación de proyectos para subsidios (aportes no reintegrables) para mejoras de infraestructura general, como el abastecimiento de agua.

En cuanto a lo vinculado con el trabajo específico en la esquila, una de las líneas de crédito puede ser solicitada para el mejoramiento de los procesos de esquila, clasificación y acondicionamiento de la lana.

En las últimas dos décadas, y en el contexto de la crisis del sector, sumado a las normativas y programas mencionados, se ha incrementado la presencia de organismos estatales, ya sean nacionales, provinciales o regionales, que trabajan para el desarrollo y mantenimiento de esta actividad productiva. Considerando las funciones y objetivos de cada uno de ellos, y focalizando en aquellos con mayor incidencia en el mercado de trabajo y sus condiciones, es posible agruparlos en tres segmentos. En primer lugar, existen organismos que tienen

entre sus tareas la formación y capacitación de los trabajadores rurales, como el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA, con sus dos Estaciones Experimentales en la provincia y el Centro Patagónico Regional), la Secretaría de Trabajo de la provincia y el Ministerio de Trabajo de la Nación y la unidad ejecutora provincial del PROLANA. También algunas instituciones están dedicadas al otorgamiento de financiamiento o ayuda para solventar los gastos de las tareas de esquila (inclusive el pago de mano de obra). Entre ellas se encuentran la unidad ejecutora de Ley Ovina y el Ministerio de Industria, Agricultura y Ganadería de la provincia. Por último, se encuentran aquellos organismos dedicados a la regulación de la ocupación de la mano de obra: nuevamente la Secretaría de Trabajo de la provincia, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (cuyo radio de acción abarca también el resto de la Patagonia Sur) y la Dirección de Comercio Interior. Este último organismo se encarga de llevar el Registro Permanente del Servicio para la Esquila, que es de inscripción obligatoria por Ley X N° 18¹⁰ (antes Ley Provincial 3447) para todas las comparsas que trabajen en el territorio. Para poder inscribirse, el contratista debe presentar los comprobantes que acrediten el cumplimiento de toda la legislación laboral vigente.

Si bien son muchos organismos, algunos entrevistados han mencionado el trabajo conjunto entre ellos o con el sindicato representante de los trabajadores para lograr los objetivos de cumplimiento de la legislación laboral, como se mencionará en apartados siguientes.

Más allá de esta indudable presencia del Estado, la mayor parte de los organismos públicos tienen su principal foco de interés en los productores (inclusive se podría distinguir entre sectores más y menos atendidos por el Estado) y en la ayuda a la producción. El trabajo por las condiciones laborales de los asalariados vinculados a la actividad ovina y de la esquila en particular queda relegado a sólo unas pocas instituciones y, en varias de ellas, cobra un rol secundario y subsidiario a otros objetivos.

4. Regulaciones laborales

El trabajo rural en la Argentina contó tradicionalmente con una escasa protección legal. Recién en 1944, bajo el decreto 28.169 y durante la presidencia del General Edelmiro Farrell, se sanciona la primera regulación orgánica, “el Estatuto del Peón Rural”¹¹. Esta primera ley estaba dirigida a los trabajadores permanentes de todo establecimiento agrario y fue complementada en 1947 con la sanción de la Ley 13.020/47, que regulaba la actividad de los trabajadores transitorios o “no permanentes”. Estas iniciativas –que se ocuparon del trabajo permanente y luego del transitorio- pueden entenderse como el correlato rural del proceso de creciente protección del trabajo que se dio por esos años, en el contexto de un modelo de acumulación conceptualizado como de industrialización sustitutiva de importaciones.

La vigencia de ambas normas se extiende hasta 1980, cuando fueron derogadas por la Ley 22.248/80, que impulsó el nuevo Régimen Nacional del Trabajo Agrario (RNTA) (Formento y Francia, 1997). El nuevo marco legal pretendió cubrir las falencias de las normas anteriores y la alta dispersión normativa intentando brindar un régimen común para trabajadores permanentes y transitorios de la agricultura.

Estudios comparativos entre la legislación “rural” y la “urbana” coinciden en señalar que ambas diferían considerablemente respecto de las condiciones de trabajo (jornada, formas de remuneración, vacaciones, preaviso, accidentes y enfermedad), estabilidad y formalidad del empleo, protección y nivel de cobertura que brindaban. De dichos análisis surge la desventajosa situación en la que se encontraban legalmente los trabajadores agropecuarios, al estatuir el RNTA un nivel de protección menor (Murmis y Feldman, 1996); estas carencias se acentuaban en el caso de los trabajadores temporarios que, por ejemplo, no estaban protegidos contra el despido.

En materia salarial, el RNTA establecía que las remuneraciones de los trabajadores permanentes serían de carácter mensual, en tanto que las no permanentes eran, en general, por tiempo o a “destajo”, por ejemplo, por animal esquilado. El organismo a cargo de esta tarea estaba constituido por una Comisión Central y catorce Comisiones Asesoras Regionales (CAR) con asiento en las principales provincias del país. De estas comisiones participaban también entidades representativas de los empresarios y de los trabajadores ¹².

Este régimen fue reemplazado por la recientemente sancionada ley 26.727/11, aunque todavía no ha sido reglamentada. Esta nueva legislación (conocida popularmente como el Nuevo Estatuto del Peón Rural) introduce importantes cambios:

- La distinción entre tres categorías de trabajadores: permanentes de prestación continua, temporarios (contratados para tareas ocasionales o para cubrir necesidades cíclicas o estacionales) y permanentes de prestación discontinua (contratados por un mismo empleador en años consecutivos, con lo cual tiene los mismos derechos que los permanentes, incluyendo el pago del proporcional de antigüedad).
- La garantía del salario mínimo para los trabajadores, cuya remuneración está determinada por rendimiento del trabajo (o destajo).
- La eliminación de los “usos y costumbres” para la determinación de la duración de la jornada laboral, la cual pasará a tener un máximo de 8 horas diarias y 44 semanales.
- La incorporación de licencias por paternidad por 30 días.
- La creación del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para la promoción de ese tipo de empleo y su utilización de manera obligatoria por parte de los empleadores que deseen contratar temporarios.

– La inclusión del beneficio jubilatorio para los mayores de 57 años de edad, con 25 años de aportes.

– El reemplazo del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), que estaba conformado por el sindicato de trabajadores y representantes de las entidades patronales, por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El último punto ha sido objeto de las principales críticas y del rechazo público de los representantes del sindicato de los trabajadores rurales (UATRE) a nivel nacional y en la provincia del Chubut.

Si bien la legislación no los incorpora como obligatorios, la existencia de contratistas, que son los proveedores de la mano de obra de esquila, está institucionalizada socialmente e inclusive su actividad en la provincia se encuentra desde 1994 regulada, como se mencionó anteriormente, por la Dirección de Comercio Interior y el Registro Permanente para el Servicio de Esquila.

5. La participación y la representación sindicales en la actividad

La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) es la organización gremial que representa legalmente a los trabajadores permanentes y transitorios de la producción ovina. Su delegación regional en Chubut se encuentra en la localidad de Trelew, aunque tiene sedes en diferentes lugares de la provincia.

Respecto de la esquila, UATRE lleva un registro de las comparsas a través de un alta temprana que se realiza previamente a que la comparsa salga a los campos. Este sistema implica declarar cuántos trabajadores van a tener empleados y el tiempo de ocupación, y permite que los trabajadores obtengan cobertura de la obra social desde ese momento. Asimismo, en algunas ocasiones UATRE realiza las inspecciones de control de las comparsas, no sólo de su registro, sino del subregistro, cuando un contratista declara tener, por ejemplo, 10 trabajadores y en el campo luego hay 20 (Entrevista representante UATRE, 2010). En otros casos, dependiendo de la jurisdicción, el “poder de policía” se encuentra en manos de la Secretaría de Trabajo de la Provincia. En esas instancias, el sindicato se encarga de recibir las denuncias de trabajadores no registrados y se las comunica a la Secretaría, y esta efectúa la inspección. Considerando las distancias a las que se encuentran los campos, los tiempos burocráticos de estos procesos y la movilidad de las comparsas, las inspecciones no siempre llegan a encontrar la cuadrilla en el campo denunciado, con lo que se dificulta aún más el proceso de control.

La implementación de PROLANA se vincula fuertemente con el registro de las comparsas, ya que como mencionamos, esta institución exige, para la identificación de un lote de lana como parte de su trabajo, la habilitación tanto del contratista como de los esquiladores y de

los acondicionadores. Para ello, les exigen los papeles de registro en el sindicato y en la Dirección de Comercio Interior de la provincia (Entrevista técnico PROLANA, 2010).

UATRE también es el representante de los trabajadores en las negociaciones salariales que se realizan anualmente, desde 2002, en Comodoro Rivadavia, para las provincias de Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego. Desde esa fecha, la escala salarial se ha ajustado, compensando los incrementos del costo de vida e incorporando los proporcionales de vacaciones no gozadas, aguinaldo y un 20% por zona desfavorable.

En la actualidad, UATRE no está vinculado a ningún tipo de capacitaciones para los esquiladores ni organiza las propias; lo deja en manos de otras instituciones, como CORFO –Corporación de Fomento Rural- y PROLANA. Especialmente en las zonas cercanas a la costa, el sindicato apuesta a la formación de trabajadores para nuevas producciones, como la cereza, según comentaron los representantes regionales del Sindicato en el Valle Inferior del Río Chubut (VIRCH). Este cambio se cree justificado por la merma en la cantidad de trabajadores en la actividad lanera en los últimos años, producto de la crisis de la actividad y de la ausencia en la zona de trabajadores que se hayan podido adaptar al método Tally Hi.

6. Condiciones de trabajo: cambios y continuidades

Una vez analizados los cambios productivos, la implementación de nuevas políticas públicas de apoyo a la producción ovina y/o la difusión de actividades de instituciones públicas técnicas, es interesante observar cómo repercutieron los mismos en las condiciones de trabajo para los asalariados de la esquila. En este sentido, los cambios registrados no siempre modificaron estas condiciones, por lo cual se intentará describir la labor en la esquila en la actualidad, considerando algunos temas clásicos desarrollados por la sociología rural y estableciendo continuidades y variaciones entre las formas actuales y las formas tradicionales.

6.1 La forma del trabajo: sistema de cuadrillas y jerarquización de las tareas

La *organización en cuadrillas* o comparsas, presente desde los orígenes de la actividad en la Patagonia, se mantiene como forma de reclutamiento y contratación de los asalariados de la esquila aunque con algunos cambios impulsados por las legislaciones y las políticas públicas vigentes. Actualmente, en aquellas comparsas habilitadas por PROLANA se exige que la tarea de cada uno de los integrantes esté aún más acompasada: ninguno puede superar la capacidad de trabajo del siguiente en la cadena (Berenguer, 2004). Esto establece cierta rutinización y taylorización del trabajo. La jornada está dividida en “cuartos” y la tarea se ve interrumpida para el descanso y la alimentación cada dos horas y cuarto.

Por otro lado, en los últimos años, dentro de muchas comparsas se está adoptando como mecanismo que el propio esquilador ocupe el rol del agarrador. Este procedimiento, en

algunos casos dependiendo del contratista, genera un deterioro del ingreso porque el esquilador no siempre cobra su parte como agarrador. Asimismo, la desaparición del puesto de agarrador podría estar indicando una reducción en el número de trabajadores de la comparsa.

La adopción de la esquila desmaneada Tally-Hi y, principalmente en quienes siguen los lineamientos del PROLANA, exige un tipo de técnica que sea aplicada con precisión según los pasos establecidos en el programa y no deja espacio para las “desviaciones” del método y/o para la transmisión en la socialización del trabajo. Las inspecciones periódicas realizadas por los supervisores del programa, y cuyas correcciones deben ser cumplidas por los esquiladores para que la comparsa siga siendo habilitada, invita a pensar en la valoración diferencial que se le está dando al conocimiento técnico por sobre el “saber hacer”. En línea con esto, un buen esquilador ya no es definido sólo como aquel que es rápido, sino también como aquel que “logra una buena calidad del trabajo” que implica realizar las pasadas necesarias y los cortes a la altura apropiada, sin lastimar al animal (Entrevistas a productores y técnicos de lana, 2010-2011). En el mismo sentido, otro de los cambios más recientes es la adopción de la esquila pre-parto¹³, que también fomenta la valoración de un *esquilador más “cuidadoso”*. Debido al estado de preñez de la oveja, se requiere que no se presione el vientre del animal e inclusive se utilice un tipo de peine más alto para disminuir los riesgos.

Como aspecto “positivo” para el trabajador, el método Tally-Hi permite un menor esfuerzo corporal; y si es combinado con la ausencia del agarrador, el hecho de pararse y caminar hasta la oveja le permite una mayor movilidad y no mantenerse agachado constantemente, como sucedía en el pasado.

Además de estos cambios, principalmente desde diversos organismos técnicos se está impulsando la realización de la *esquila desmaneada secuencial*, que ya fue adoptada por algunos productores e inclusive es un requisito para la certificación de lanas de calidad. Esta forma de esquila es una variación del método Tally-Hi que realiza la esquila desmaneada pero en dos etapas: primero, la esquila del no vellón (comenzando por la barriga) y luego la del vellón. Esto modifica la organización del trabajo en el galpón, pues debe dividirse en dos segmentos: el primero es la esquila “sucia”, adonde ingresa la oveja y se esquila el “no vellón”. Los esquiladores de esta zona trabajan en pareja con los esquiladores de la zona de esquila “limpia”. Los separan unos bretes interiores, donde esperan las ovejas hasta que pasan a la zona limpia, donde se esquila el vellón. Cada cuarto, los esquiladores van rotando de áreas, para garantizar que todos esquilen todas las partes de la oveja y el mismo número de animales. El trabajo en equipo es clave para una efectiva realización de este método, ya que implica un mayor “acompañamiento” que el que mencionamos en la esquila

Tally-Hi. Este mecanismo contribuye a reducir la contaminación del producto pues exige a los trabajadores mayor limpieza y orden en el desarrollo de sus tareas.

Está comprobado que esta esquila es más lenta que la desmaneada convencional: según el estudio de La Torraca *et. al* (2004), es un 28 % más lenta en promedio, por el doble agarre que tiene que hacerse de los animales para su esquila. Esta diferencia del tiempo es reconocida legalmente en los acuerdos sobre las remuneraciones establecidos por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (Resolución 53/2011), que en el artículo N°3 establece el pago de un 50% adicional a la remuneración asignada para cada categoría de trabajador de la cuadrilla. Según las entrevistas realizadas, se reconoce un mayor pago no sólo por el tiempo sino porque requiere de un trabajo “más cuidadoso”, aunque todavía no ha sido posible comprobar que se pague la cuantía de incremento establecido por la reglamentación. También se menciona que este método implica una reducción de la cantidad de esquiladores debido a la necesidad de un mayor espacio para organizar el sistema en el galpón. Entonces, si bien se aumentaría la cantidad de jornales totales en una misma comparsa, se estaría reduciendo el volumen de trabajadores.

Los cambios tecnológicos o técnicos impulsaron la exclusión de “antiguos” esquiladores. Un primer pasaje se produjo con el reemplazo de las tijeras manuales por las máquinas. Este proceso generó la exclusión de algunos trabajadores que no pudieron “reconvertirse”. En una segunda instancia, desde el desarrollo de PROLANA y la difusión del sistema Tally-Hi, ya sea en su versión manual o con máquina, también registró dificultades para reconvertir a los “viejos” esquiladores (Entrevista técnico de lana, 2010), con lo cual el programa terminó reforzando las tareas de capacitación para la formación de “nuevos” esquiladores. Por este motivo, es común que las comparsas estén integradas principalmente por hombres jóvenes (menos de 30 años) e inclusive algunos entrevistados sostienen que esta nueva técnica y los requisitos del programa también pueden haber impulsado que los correntinos (tradicionales esquiladores de la región) dejaran de venir masivamente a la esquila. De esta manera, en parte se mantiene lo observado por Berenguer (2004): los trabajadores de la esquila provienen de pequeños pueblos, áreas rurales o periurbanas de esta misma provincia. Actualmente, la presencia de trabajadores temporales de zonas periurbanas es más excepcional. En ellas, la presencia de otras actividades económicas (principalmente el petróleo y la construcción de obra pública y caminos) y el acceso a mejores condiciones de vida estarían compitiendo con las condiciones de trabajo de la esquila y reduciendo la posibilidad de reclutar de allí una mayor cantidad de esquiladores (Crovetto, 2010).

Por último, amerita un comentario particular respecto de los *clasificadores* o *acondicionadores*¹⁴, ya que es uno de los puestos que ha sufrido mayores cambios. “Fundamentalmente el cambio más importante ha sido su desplazamiento “físico” y “temporal”, desde el ámbito de las barracas hacia los galpones de esquila” (Berenguer,

2004: 76). Recordemos que el PROLANA establecía, dentro de uno de sus puntos básicos, el acondicionamiento de la lana en estancia. Los clasificadores son los encargados de seleccionar a qué categoría corresponde cada vellón de lana esquilado. Su conocimiento proviene del ámbito práctico y no necesariamente de una capacitación formal o diplomada. Sin embargo, debe estar certificado por PROLANA.

Los clasificadores, si bien son trabajadores temporarios, no siempre son contratados junto con la comparsa, sino que cada productor o grupo de productores (como en el caso de los de la localidad de Camarones) los contratan directamente. Incluso, pueden estar sucediendo casos en que, aunque la comparsa venga con un acondicionador, el productor contrate a un clasificador adicional por su cuenta (Entrevista productor, 2011). El PROLANA contempla esta posibilidad y la reglamentó estableciendo que, en esos casos, el clasificador de la comparsa debe seguir los lineamientos de aquel contratado por el productor. Esto sucede por la centralidad de la tarea de correcta identificación y agrupamiento de la lana en el fardo para el momento de la comercialización. De esta manera, se produce una clara segmentación respecto de los otros trabajadores temporarios, que se evidencia en varias cuestiones. Berenguer (2004) afirma que, en términos de ingresos, los clasificadores contratados por el productor pueden cobrar el doble de lo percibido por un clasificador de comparsa y asegurarse un ciclo ocupacional completo con el empleo en la parte industrial de la cadena. En cuanto a las condiciones de vida en el trabajo, el lugar de alojamiento y la comida no suelen ser compartidos con el resto de los asalariados. Asimismo, para un clasificador contratado directamente por el productor las posibilidades de reconocimiento de un buen trabajo mediante la convocatoria para el próximo año son mayores, mientras que para un acondicionador de comparsa están sujetas al desempeño de toda la cuadrilla.

6.2. La estacionalidad

La esquila continúa siendo un *trabajo estacional, zafra*, con un máximo de ocupación de seis meses al año. En el área más cercana a la cordillera, por ejemplo, una comparsa trabaja solamente entre los meses de septiembre y febrero, mientras que en la costa puede comenzar más temprano y terminar aproximadamente para fin de año. Es posible extender un poco más este período si la comparsa recorre diferentes zonas geográficas (en el caso de Chubut, si comienzan en la costa o en la meseta y luego se trasladan a la cordillera) o si combinan la realización de la esquila *tradicional* con la *preparto*. Adicionalmente, algunas comparsas trabajan en el descole y el recorte de la lana de los ojos ("*pelada de ojos*"), aunque esta tarea es muy breve, se concentra en regiones determinadas como la cordillera y la meseta y sólo puede llegar a ocupar 10 días en el año (Entrevista a técnico, 2011). Entonces, como en otras actividades agropecuarias estacionales, durante el período interzafra se requiere la complementariedad del ingreso con otras actividades: en algunos

casos, con tareas urbanas en los pueblos o ciudades de residencia de los esquiladores. En otros, algunos entrevistados mencionaron que, en los últimos años, algunos contratistas han mantenido la comparsa y la han ocupado ofreciendo servicios para otras labores culturales del campo, con lo que buscan retener a los esquiladores “formados” para la siguiente zafra. Más allá de estas “nuevas” alternativas para mantener cierta continuidad laboral, la estacionalidad en el acuerdo de trabajo sigue siendo predominante en esta actividad y se constituye en una de las dimensiones de la precariedad laboral que padecen los esquiladores de ovejas (Piñeiro, 2008).

6.3. La precariedad

Siguiendo el desarrollo de Piñeiro, basado en Rodgers, es posible considerar tres dimensiones objetivas más que presentan los trabajos agropecuarios precarios.

En primer lugar, en la *retribución* por las tareas realizadas, el pago a destajo se sostiene, como en la mayoría de las producciones agropecuarias argentinas. El contratista negocia con el productor el monto de la “lata” (término coloquial que se utiliza para denominar a la cabeza de ganado esquilada) y cada trabajador, de acuerdo con la tarea realizada, recibe una proporción de ese monto negociado. De esta manera, los ingresos obtenidos no sólo dependen del puesto que ocupan sino también de la productividad de la comparsa (Berenguer, 2004). Asimismo, la remuneración según las calificaciones genera cierta heterogeneidad de las mismas al señalar los puestos de trabajo: esquiladores, agarradores, preneros, meseros, ayudante de mesero, cocinero, ayudante de cocina, playero, barredor de cancha, mecánico, afilador, aprendiz de esquilador, prenero hidráulico, acondicionador, ayudante general. A ellos deben adicionarse otras tareas profesionales, como un mínimo de dos visitas anuales del veterinario y la contratación de servicios contables.

Según algunas estimaciones, la retribución a la mano de obra podría estar representando el 56% de los costos de producción de lana, incluyendo comida, seguridad social, ropa de trabajo, seguro de accidentes de trabajo, retribución al contratista, etc. Este valor considera que todo el personal, permanente y transitorio, está registrado. Sin embargo, la proporción de trabajadores no registrados es muy alta, especialmente en las labores de esquila, aunque no existen estimaciones sobre el punto.

La realización de la esquila bajo el método Tally Hi y/o el PROLANA no implica un pago diferencial o adicional para los miembros de la comparsa ya que, si bien se requieren una capacitación formal y ciertas calificaciones tácitas, no son reconocidas diferencialmente en la escala salarial. Sin embargo, Berenguer (2004) identificó que, en los primeros momentos de adopción o aprendizaje de la técnica de esquila, el ritmo de trabajo es menor, con lo cual, debido al pago a destajo, impacta directa y negativamente en el ingreso del trabajador.

En general, este ingreso es percibido por los trabajadores al final de la temporada. Se constata la existencia de retrasos, ya que se traslada a los trabajadores la demora que algunos productores reconocen en el pago al contratista, que puede llegar a realizarse entre 60 y 90 días después de la esquila (Entrevistas a productores, 2011). Esto fomenta que sigan existiendo mecanismos informales de compromisos y adelantos de los contratistas a los trabajadores, los cuales dificultan, al momento del pago, la posibilidad de control de que el monto total percibido se adecue al trabajado. Estos mecanismos también funcionan como una forma de dependencia entre el esquilador y el contratista, que garantizan la relación laboral año tras año y que se asemeja a las prácticas del tradicional “enganchador” (Aparicio, Berenguer, Rau, 2002).

Otra dimensión de la precariedad se vincula con la *formalidad* y la percepción de *beneficios de seguridad social*. En este caso, el panorama de los trabajadores de la esquila no es homogéneo. La habilitación de una comparsa como PROLANA exige estar registrado en la Dirección de Comercio Interior de la provincia, para lo cual se deben presentar todos los certificados que acrediten el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social. Sin embargo, en las entrevistas se menciona la existencia de otras comparsas que no se insertan en el programa y que no necesariamente tienen a sus trabajadores “en blanco” y “protegidos”. Asimismo, aunque PROLANA exija esos papeles, no realiza una verificación en los campos de lo presentado, ya que sus controles e inspecciones son sólo para garantizar el cumplimiento del protocolo, lo cual deja espacio para que en el terreno no se cumpla con lo estipulado en los papeles.

La principal contribución de PROLANA para la supervisión de la legislación laboral es que los contratistas deben presentar una hoja de ruta donde indican el recorrido tentativo de campos que realizarán, lo cual permitiría saber, de manera estimada, los lugares y momentos donde estarán para realizar los controles. De todas maneras, las dificultades técnicas generadas por las distancias y los caminos en los que se encuentran los establecimientos, y las dificultades presupuestarias y de personal suelen ser mencionadas como justificativos para que siga existiendo trabajo no registrado en esta tarea.

Por último, respecto de las *condiciones de trabajo*, si bien la legislación vigente establece ciertos requisitos “mínimos” de alojamiento, comidas, descansos, entre otros que deben ser brindados por el productor, su cumplimiento y el grado en que lo hacen todavía depende de lo que brinden el contratista y el productor. Como programa, PROLANA no establece ni exige condiciones mínimas de alojamiento y transporte para los trabajadores. Respecto del transporte, los mayores controles en la actualidad por parte de las autoridades policiales han generado ciertas mejoras en las formas de traslado de la comparsa. Normalmente se realiza en camionetas o colectivos, aunque estos vehículos puedan carecer de comodidad y seguridad.

Sobre el alojamiento, mientras algunos informantes comentaron sobre casos donde la comparsa vive en carpas hechas de plásticos o en el mismo galpón de esquila y sin duchas, otros afirman que el productor les provee de espacios cómodos para instalarse o que el mismo contratista lleva carpas-habitaciones apropiadas, cocina y hasta baños portátiles. Sin embargo, todos los entrevistados (productores y técnicos) comparten la opinión sobre las dificultades para los productores de proporcionar una infraestructura adecuada para comparsas de 16 a 20 personas que sólo están algunos días al año en cada establecimiento. Así, las condiciones en las que habitan demuestran que continúan siendo escasas las normas básicas de higiene y las comodidades mínimas, que se mantienen casi semejantes a las iniciales de la actividad, hace más de un siglo ¹⁵.

6.4. El trabajo femenino

El trabajo en la producción ovina ha sido históricamente vinculado a una labor de hombres, debido a la necesidad de “fuerza” y “destreza” para el manejo de los animales y a las duras condiciones laborales que había en los campos. Sin embargo, recientemente, con el traslado de la clasificación de la lana a las estancias, comienza a haber indicios de trabajo femenino vinculado a la esquila.

La clasificación o el acondicionamiento de lana es una tarea que requiere de tanta “prolijidad”, “dedicación” y “constancia” que no son pocos los productores y los técnicos que consideran que las mujeres suelen ser *“más detallistas y más prolijas, y en el acondicionamiento de lana hace falta eso: ser detallista, prolijo, cuidadoso, curioso”* (Entrevista técnico lana, 2010).

Pese a estas calificaciones tácitas, también es el género una restricción para una mayor participación dentro de este mercado laboral: por el momento, a modo de indicador, PROLANA Chubut sólo tiene habilitadas 12 mujeres de 150 acondicionadores. Frente a la pregunta de por qué no hay mayor cantidad de mujeres, respondieron:

Es porque en la mayoría de los establecimientos nuestros no están dadas las condiciones para que se alojen, en condiciones más o menos razonables (...); el varón, como el resto de los integrantes son varones, está preparado para alojarse y vivir en condiciones un poquito... incluso para compartir el baño, la habitación, etc., con sus compañeros y eso no representa ningún problema” (Entrevista técnico lana, 2010).

7. Conclusiones

Considerando el repaso histórico del proceso de trabajo en la esquila y el análisis de la situación actual en Chubut, es posible sostener que, más allá de los 100 años que lleva la actividad lanera en la provincia, los trabajadores continúan estando desprotegidos y bajo condiciones precarias no sólo de empleo sino de alojamiento, alimentación e higiene.

En las últimas décadas se han registrado evoluciones y progresos en los marcos normativos que regulan la actividad lanera tanto a nivel nacional como local y se han desarrollado una variedad de políticas públicas. Sin embargo, estas políticas suelen estar enfocadas en los productores de lana ovina como beneficiarios de las acciones de apoyo y promoción de la actividad, y no contemplan en sus manuales de procedimientos el cumplimiento y el respeto por los derechos del trabajador esquilador ni el de los aportes y cargas sociales que deben ser realizados por quienes los emplean. El cumplimiento de la legislación no se encuentra garantizado; queda sujeto a las predisposiciones particulares de los productores y contratistas e incluso se justifica el incumplimiento con argumentos basados en la distancia y las dificultades de acceso a los campos que, hasta el momento, no tienen perspectivas de ser modificadas y/o mejoradas, por lo menos en el corto plazo.

Esta situación se ve acompañada de una creciente heterogeneización de las cualificaciones laborales, la existencia de contratistas formales (que negocian con los estancieros intermediando entre los trabajadores y el dueño de las ovejas) y la residencia en áreas desérticas con bajísimas productividades y con reducidas posibilidades de otros trabajos. Estos factores hacen que los niveles de sostenimiento de reivindicaciones sociales estén aletargados y no auguren cambios inmediatos.

De todas maneras, la presencia de programas como PROLANA y otros procedimientos de certificación del producto, junto con los cambios en la legislación y en los agentes de fiscalización, en un contexto de mercado donde existe una tendencia hacia el reconocimiento de la importancia de venta de lanas de calidad, podría implicar un estímulo o generar condiciones para el control de las normativas de protección del trabajo, que garantice condiciones dignas de vida y de trabajo a las familias de los temporeros de la zafra lanera.

Notas

(1) Una versión preliminar de este artículo fue presentada en el Grupo de Trabajo 5 “Desarrollo rural, globalización y crisis” del XXVIII Congreso Internacional de Alas, 6 a 11 de septiembre de 2011, UFPE, Recife-PE, bajo el título “Los asalariados de la esquila, ¿viejas o nuevas condiciones de vida en el mundo del trabajo?”.

(2) Este distrito limita al norte con la provincia de Río Negro, al este con el Mar Argentino, al sur con la provincia de Santa Cruz y al oeste con la República de Chile.

(3) Cabe recordar que en los primeros años, la esquila de las ovejas se hacía solamente con tijeras manuales, tarea agotadora para los esquiladores, por la fuerza en manos y muñecas que requiere y la destreza en los brazos. Algunas estancias pioneras contaban desde principios de siglo con máquinas con motores a vapor o parafina, pero no era algo generalizado (Rodríguez U., 2011).

(4) Estos métodos mejoran el trato al animal, evitan los recortes de lana, reducen la contaminación y permiten obtener un vellón (la lana más fina, proveniente del costillar, la paleta, el lomo, el cuello y el pecho de la oveja) entero, apto para el acondicionamiento, y así mejorar la presentación de las lanas.

(5) Es calculado por el Laboratorio de lanas del INTA y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la provincia, sobre la base de a datos de la AWEX Market Information Services y los precios de referencia de Australia.

(6) Esta estabilidad estuvo relacionada con la dificultad para incorporar a nuevos productores, principalmente los “pequeños” o “de subsistencia”. Para este fin, en 2010, se elaboró e implementó una adaptación del programa, denominada “Prolana Pequeños Productores” (o “PROLANA prolija”, como se emplea coloquialmente) que simplifica los requerimientos y otorga permiso para realizar la esquila con mano de obra familiar. Como es de reciente implementación y no produce con mano de obra asalariada, no será profundizado en este artículo.

(7) Todas las responsabilidades del contratista, productor, supervisor y acondicionador son establecidas en el Reglamento PROLANA, cuya última versión data de julio de 2006.

(8) En la reciente prórroga se estableció la ampliación del monto mínimo del fondo para la Recuperación de la Actividad Ovina (FRAO) a 80 millones.

(9) En términos de asistencia financiera, también existe la ley de Emergencia Agropecuaria (Ley N° 26.509 y su decreto reglamentario N° 1712 de 2009), que en Chubut rige por una medida provincial desde 2007. En el marco de esta ley, los productores pueden solicitar créditos y subsidios especiales, posponer el pago de obligaciones impositivas o contraídas anteriormente por créditos y/o condonar el pago de algunos impuestos.

(10) La nomenclatura de las leyes en la provincia de Chubut ha sufrido modificaciones respecto de los usos tradicionales. Se citan esta Ley y otras subsiguientes tal y como figuran en el digesto provincial.

(11) La Ley 28.169/44 fue elevada para su aprobación por el entonces Coronel Juan Domingo Perón, quien se desempeñaba como Secretario de Trabajo y Previsión.

(12) A diferencia de las convenciones colectivas de trabajo, no se trata de una negociación entre empleadores y trabajadores que, luego de acordada, es homologada por el Estado. En estos casos, el organismo de decisión incluye al Estado como una parte central en la negociación.

(13) La esquila preparto, realizada aproximadamente un mes antes de la parición, contribuye a mejorar la calidad de la lana, ya que la fibra no presenta marcas o quiebres producto del estrés del parto o de posibles déficits de alimentación en el invierno.

(14) “Acondicionador” es el término utilizado por el PROLANA para quienes recibieron la capacitación y habilitación del programa. Berenguer (2001) afirma que estos trabajadores se diferenciaban de los clasificadores por integrar la comparsa, mientras el productor podía contratar directamente al clasificador. Sin embargo, coloquialmente, hoy se utilizan los dos términos indistintamente.

(15) La problemática de las precarias condiciones de vida en las estancias para los trabajadores se expresó en un fuerte enfrentamiento entre asalariados y estancieros en 1920, principalmente en la provincia de Santa Cruz, que terminó con la intervención del ejército y muchos trabajadores muertos. Si bien este hecho representa el hito del inicio de la actividad gremial, ésta nunca volvió a mostrar similares niveles de combatividad.

Fuentes

- Entrevistas a técnicos vinculados con la producción de lana y productores, en Rawson, Trelew y Esquel, Chubut. Noviembre 2010 – marzo y abril 2011.
- INDEC. *Censo Nacional Agropecuario*, relevamiento 2002.
- INDEC. *Encuesta Nacional Agropecuaria*, relevamientos de los años 1991 a 2005.
- PROLANA Módulo Chubut. *Informes Finales de Zafra*, 1999-2010.

- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. *Boletín Ovino*, 2010.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. “Estadísticas – Indicadores Históricos-Existencias ganaderas ovinas, 1875 – 2011”. Disponible en: [<http://www.minagri.gob.ar/site/ganaderia/ovinos/02=Estadisticas/01=Indicadores%20Historicos/index.php>] Consultado en enero, 2012.

Bibliografía

Aguirre, A. (2005). “PROLANA: Programa de mejoramiento de la calidad de la lana en la esquila”, en *Carpeta Técnica*, Ganadería Nº 13, Abril 2005. EEA INTA Esquel.

Aparicio, S.; Berenguer, P. y Rau, V. (2002). “Una Nueva Intermediación en los Mercados de Trabajo Rurales”. Ponencia presentada en el Congreso de ALASRU, Porto Alegre.

Baetti, C.; Cornaglia, A. y Salvia, A. (1999). “Balance y perspectivas de los cambios ocurridos en el mercado de trabajo rural en el extremo sur de la Argentina”, en Salvia, A. (Comp.). *La Patagonia de los noventa. Sectores que ganan, sociedades que pierden*. Buenos Aires: La Colmena.

Bandieri, S. (2009). *Historia de la Patagonia*. Buenos Aires: Sudamericana

Berenguer, P. (2001). “Las transformaciones del trabajo en la esquila: nuevos perfiles y relaciones entre actores”, en Aparicio, S. y Benencia, R. (coord.) *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena.

Berenguer, P. (2004). “Los cambios tecnológicos y su influencia en el mundo rural: el caso de la esquila de lanares en la provincia del Chubut, Argentina”. Tesis de maestría. Facultad de Agronomía, UBA.

Crovetto, M. (2010). “¿Intercambios o circulaciones? Las `marcas´ en los espacios del Valle Inferior del Río Chubut”. Tesis de Maestría en Investigación en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Dumrauf, C. (1996). *Historia del Chubut*. Buenos Aires: Plus Ultra.

Ejarque, M. (2011). “Lanas de calidad y su impacto en el mercado de trabajo rural en Chubut”. Ponencia presentada en el 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, 3 de noviembre. Buenos Aires.

Formento, S. y Francia, Á. (1997). “Flexibilidad laboral y modalidades de contractuales en el sector agropecuario: una perspectiva legal”. Ponencia presentada en el Seminario Internacional: Empleo rural en tiempos de flexibilidad, Buenos Aires, Programa PAITE-UBA.

Herman, M. (1941). *Explotación del ganado lanar en la Patagonia*. Buenos Aires: Sudamericana.

La Torraca, A. et al. (2004). Esquila Desmaneada Secuencial, en: *Revista IdiaXXI*. Año IV, Nº 7, pp. 105-109, INTA.

Piñeiro, D. (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

PROLANA (2007). *Reglamento PROLANA. Programa de asistencia para el mejoramiento de la calidad de la lana*. Bs. As.: Ministerio de Economía y Producción y Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos

Rodríguez, U., M. (2001). *Historia del trabajo en Magallanes y la Patagonia la última década del siglo XIX*. Centro de Estudios Miguel Enriquez. Disponible en: http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/rodriguezml/rodriguezml0003.pdf

Sábato, H. (2009). *Capitalismo y ganadería en Buenos Aires: la fiebre del lanar 1850-1890*. Buenos Aires: Sudamericana.

Salvia, A. (1987). *La zafra lanera en la provincia de Santa Cruz. Migraciones, condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores de la esquila*. Proyecto Gobierno argentino. Buenos Aires: PNUD, OIT.

Schorr, A. et al. (2008). *Modelos ganaderos ovinos extensivos. Estepa Magallánica Seca, Santa Cruz. Análisis comparativo 2005/2006 – 2007/2008*. Río Gallegos: INTA EEA Santa Cruz.

Ygobone, A. (1945). *La Patagonia en la realidad argentina*. Buenos Aires: El Ateneo.

Zampini, V. (1975). *Chubut, breve historia de una provincia argentina*. Rawson: Subsecretaría de Educación y Cultura de la Provincia del Chubut.

Fecha de recibido: 26 de abril de 2012.

Fecha de aceptado: 17 de octubre de 2012.

Fecha de publicado: 4 de junio de 2013.