

Los trabajadores de la zafra lanera en Chubut: ni “golondrinas” ni “locales.”

Mercedes Ejarque.

Cita:

Mercedes Ejarque (2013). *Los trabajadores de la zafra lanera en Chubut: ni “golondrinas” ni “locales.”* X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/320>

X Jornadas de Sociología de la UBA

20 años de pensar y repensar la sociología. Nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI

1 a 6 de Julio de 2013

Mesa: 27 Heterogeneidad, segmentación y marginalidad socio-laboral en los mercados de trabajo regionales

Los trabajadores de la zafra lanera en Chubut: ni “golondrinas” ni “locales”¹

Ejarque, Mercedes - Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA / CONICET.

Introducción

La ganadería ovina para la producción de lana en la provincia del Chubut lleva más de 100 años de historia, y se constituye en una actividad de relevancia económica y territorial, dinamizadora del mercado de trabajo rural, especialmente en las zonas áridas y semiáridas. Esta ponencia busca analizar este mercado de trabajo en su relación con el origen de los trabajadores transitorios que ocupa, especialmente para la esquila o zafra lanera y se inserta en la discusión sobre la persistencia de trabajadores migrantes “golondrinas” en el agro argentino y la conformación de circuitos migratorios entre diversos lugares del país, ocupados en diferentes producciones del sector primario.

Mientras en la historia de la actividad lanera ha habido períodos de ocupación de trabajadores *golondrinas* migrantes internos (principalmente del Litoral) y extranjeros (mayoría de Chile), en la actualidad, en esta provincia predomina la ocupación de trabajadores *de la zona*, lo cual aunque si bien no llega a constituirse en un mercado de trabajo *local*, podría ser caracterizado como *regional*. En este cambio intervinieron algunos dispositivos sociales, económicos y políticos que generan que la demanda de mano de obra sea satisfecha con trabajadores asentados, pero en las cercanías.

¹ Este trabajo expone resultados de una investigación en Chubut que se enmarca en los proyectos: PIP 112-200801-02070 “Mercados de trabajo estacionales agropecuarios y desplazamientos territoriales. ¿Circuitos migratorios estables o asentamientos definitivos?”, dirigido por Roberto Benencia; y UBACyT CS0625 “Los Trabajadores agropecuarios transitorios ¿Mercados de trabajo migrantes o locales?”, dirigido por Susana Aparicio. Algunos de estos resultados se encuentran desarrollados en mi tesis de Maestría en Investigación en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA (en elaboración).

Para este análisis se utilizaron diversas fuentes de información, principalmente entrevistas en profundidad y semiestructuradas realizadas a diferentes agentes vinculados a esta actividad: productores, técnicos y representantes de organismos públicos, trabajadores y contratistas de mano de obra. Subsidiariamente se ha complementado con informes, páginas web institucionales y de asociaciones u organizaciones de productores y datos secundarios de estadísticas provenientes de los Censos Nacionales Agropecuarios (INDEC 1988 y 2002) e informes finales de zafra producidos por el módulo de la provincia del Chubut del PROLANA (2001-2012).

El debate sobre los mercados de trabajo y el origen de sus trabajadores

“Siempre hay demasiados obreros agrícolas para las necesidades medias de la agricultura y demasiado pocos para las necesidades excepcionales o temporarias de la misma”
(Marx, 1994: 867)

El análisis de la relación entre los mercados de trabajo y las migraciones es de larga trayectoria dentro de la Sociología en general, y en el campo del mundo rural en particular. Un primer criterio clasificador de la diversidad de teorías y análisis radica en el carácter macro o micro estructural de los factores que explican el sostenimiento de los movimientos poblacionales.

A grandes rasgos, los enfoques macroestructurales consideran el contexto del país o de la región que es objeto de la migración. A modo de ejemplo, las teorías del sistema mundo que consideran que, desde la incorporación de ciertos espacios, con sus consecuentes tierras, materias primas y fuerza de trabajo, se generan “inevitables” momentos de población (Massey et. al, 1999). Dentro de la visión macroestructural, algunos estudios focalizan en las características y los procesos de la región *expulsora*, como las condiciones de bajos salarios o alto desempleo. En contraposición, otros explican los movimientos poblacionales por trabajo debido a las condiciones económicas de los países o áreas *atractoras*. Tal es el caso de la teoría de los mercados duales de trabajo, basada en los desarrollos de Piore (Massey et. al, 1999). Según este autor, la migración hacia países desarrollados se produce por el rechazo de la población local a aceptar trabajo de baja calificación y/o inestables y precarios por cuestiones de salarios, status o prestigio, junto con la dualidad inherente a los mercados de trabajo en los países desarrollados suele explicar que grupos de población viajen hacia ese tipo de países en búsqueda de trabajo, aceptando condiciones poco placenteras, bajos salarios y con pocas posibilidades de promoción.

Los estudios microestructurales tienden a focalizar en los factores y los procesos de la *decisión de migrar* de cada sujeto o familia migrante. *“La acción de emigrar lejos está de ser una decisión simplista, implica en primera instancia una actitud*

de desarraigo de una importante cantidad de formas tradicionales y cotidianas de pensar, sentir, trabajar, actuar y vivir” (Ockier, 2004:80). Por ello, si bien el salario posible de obtener en el nuevo destino suele ser un factor importante, existen otras motivaciones que explican la migración o, desde el otro lado, el asentamiento.

Entre los estudios micro, también se encuentran aquellos basados en la teoría de las redes (desarrollada para la economía por Granovetter), que rescatan la importancia de los vínculos fuertes, de cercanía, amistad o parentesco como canales de información para la llegada de nuevos migrantes a un área, luego del puntapié inicial dado por los *pioneros*. La comunidad boliviana, mediante esta práctica, ha conformado cordones hortícolas en gran cantidad de ciudades argentinas².

Cabe mencionar que en la actualidad, la mayoría de estas teorías se encuentran desarrolladas para movimientos *transnacionales* o *migraciones internacionales*. Sin embargo, algunos de sus desarrollos pueden trasladarse para pensar en los movimientos dentro de una nación como en el caso de esta ponencia. Respecto a las características de esas movilidades, Lara Flores (2000) establece que existen migrantes:

- 1) *golondrinas* que históricamente partían de las unidades campesinas y actualmente en el caso mexicano parten de campamentos o cuarterías (habitaciones ubicadas en el pueblo más cercano)
- 2) *pendulares*: desde una comunidad, campamento o cuartería hacia otra región hortícola y regresan al lugar de origen.
- 3) *circulares*: también partiendo desde algún ámbito urbano, atraviesan por diferentes destinos (o producciones). Dentro de este grupo, algunos cuentan con residencia fija (a la cual retornan en algún momento del ciclo) mientras que otros no tienen una residencia fija en ninguno de los puntos del ciclo migratorio.

En Argentina, históricamente, los procesos de conformación de los mercados de trabajo vinculados a las cosechas de las producciones agropecuarias estuvieron marcados por la tensión entre la estacionalidad, la residencia local y la migración. Como sostienen Aparicio y Aguilera (2012), las cosechas de cereales a principios de siglo fueron recogidas por contingentes de braceros que provenían del “Viejo Mundo”, mientras que algunas décadas después, para las zafras de la caña de azúcar, la vid o las frutas de pepita, se comenzaron a producir movimientos poblacionales desde áreas *expulsoras*, como el norte argentino o zonas campesinas, hacia las áreas *atractoras* donde se demandaban trabajadores. De esta manera, se comenzaba a hablar de mercados *satelizados*. En este marco, algunas investigaciones indagaron en las relaciones *minifundio- latifundio*. Los minifundios, generalmente unidades campesinas, solían proveer de la fuerza de trabajo para los segundos en los momentos de demanda, mientras el resto del año

² Una revisión más exhaustiva de las teorías y enfoques sobre migración y mercados de trabajo se puede encontrar en Massey et. al, 1999; Diaz, 2007, entre otros.

se ocupaban de sus pequeñas explotaciones. De esta manera, la migración de la familia o de alguno de sus miembros de manera selectiva durante algún tiempo en el año (en una decisión que variaba según la oferta de trabajo) era parte de la estrategia de reproducción social (Arizpe, 1981). Cuando esta estrategia no lograba satisfacer las necesidades de los integrantes de esa unidad campesina, se podía producir la proletarización definitiva, al migrar y asentarse en áreas periurbanas de las ciudades.

Sin embargo, estas investigadoras detectaron que en las últimas décadas estos procesos están cambiando, principalmente por el asentamiento de población en las periferias de centros urbanos y que funcionan como *reservorios* de mano de obra para las cosechas de producciones cercanas³. Asimismo, en aquellos casos donde cierta migración es requerida para suplir la demanda de mano de obra estacional, su forma ha variado desde una migración familiar y golondrina, hacia casos puntuales y donde sólo se traslada el hombre, mientras que el resto del grupo familiar permanece en el lugar de origen.

En la Patagonia Argentina, uno de los principales mercados de trabajo agropecuarios se desarrolla en torno a la producción de frutas frescas (principalmente peras y manzanas) en el Alto Valle del Río Negro y Neuquén, en las provincias homónimas. La fuerte demanda de mano de obra estacional en el verano para la cosecha de la fruta fue históricamente satisfecha con migrantes *norteños* y chilenos⁴, aunque con diferentes formas de desplazamiento en el espacio: diversos autores coinciden en que los primeros realizaban un movimiento territorial que no implicaba un cambio de residencia, mientras que algunos de los migrantes del país vecino decidieron asentarse en la zona junto con sus familias (Bendini, Tsakoumagkos, Radonich y Steimbregger, 2000). Sin embargo, en la actualidad las características de este proceso habrían cambiado. Por un lado, la ausencia de la presencia de trabajadores temporarios chilenos, causada por el incremento de la demanda de cosechadores en nuevas producciones frutales en el país trasandino, la devaluación argentina en 2001 que redujo la diferencia económica que lograban debido al tipo de cambio cuando trabajaban en este país y, por último, el avance de las exigencias de registro y formalización del empleo que requieren residencia en el país (Trpin, 2008) y que suele estar ligado a las certificaciones de calidad de los productos requeridos en los países importadores. Asimismo, la política de vivienda en la zona habría influido en el proceso, ya sea por la ocupación de tierras fiscales o inclusive la toma de tierras improductivas para la actividad pero con una ubicación cercana a los poblados urbanos o a los establecimientos frutícolas. Esta cercanía, considerada parte de la estrategia familiar de reproducción (Radonich et. al, 2008), les permitiría contar con ciertos servicios y poder acceder a otras ocupaciones en el resto del ciclo ocupacional.

³ Las autoras mostraron estos cambios en los mercados de trabajo asociados a la citricultura tucumana, el tabaco jujeño y los frutales de pepita en el Alto Valle de Río Negro.

⁴ Según Aparicio y Aguilera (2012), la importancia del trabajo transitorio migrante en esta región, posiblemente equivalente al de la zafra cañera en Tucumán puede ser el motivo por el cual en esas dos regiones se desarrolló una Encuesta Permanente de Hogares, considerando al área rural y las características de los mercados de trabajo agropecuarios.

Entonces, la presencia de trabajadores migrantes o *golondrinas* estaría restringida a los provenientes de diferentes provincias del Norte argentino, aunque según Aguilera (2007) estadísticamente su presencia es poco registrada (inclusive en el período de cosecha) y con tendencia decreciente. Asimismo, según la revisión de dicha autora de diversos trabajos cualitativos, desde las zonas “oferentes” de trabajadores, el descenso de la migración se explica por la disminución de los incentivos económicos y dificultades para el traslado y el alojamiento (que al dejar de estar a cargo de las empresas o del Estado, redujeron los ingresos de los trabajadores). *“Lo que parece haberse dado, es el establecimiento de población atraída por las posibilidades de inserción en una economía en expansión, configurada al ritmo del desarrollo frutícola. Pero esa demanda de trabajadores también parece haber llegado a un punto de “saturación” o “equilibrio”, en el que la economía regional adquiere características de subsistema local autosuficiente, capaz de abastecerse de mano de obra con residencia permanente en la zona en las épocas de gran necesidad, y al mismo tiempo capaz de sostener a su población en el momento del año en el que las tareas de la actividad predominante requieren menor cantidad trabajadores. Ese sostenimiento durante el momento de año menos intenso, se logra, vía la inserción en otras ramas de actividad ligadas a los servicios, como el comercio, para los varones, o el mismo sector comercial y el servicio doméstico, para las mujeres. Otra estrategia, parece ser el refugio en la “inactividad” o en la “disponibilidad” dentro de la misma área de residencia.”* (Aparicio y Aguilera, 2012: 58). La polémica respecto al carácter migrante o local de los trabajadores de la fruta rionegrina se complejizan a cuento de la expansión de la actividad hacia la zona media del valle, donde la estructura productiva es más concentrada y con mayor tecnología, requiriendo de trabajadores temporarios que no pueden reclutarse por completo en la región con lo cual se utiliza mano de obra extra regional, los denominados *golondrinas* que no modifican su lugar de residencia. Así identifican un primer momento de expansión de la actividad donde se requiere de trabajo migrante y luego, un período de asentamiento donde la demanda de mano de obra comienza a ser satisfecha prácticamente por completo por los trabajadores *locales*. Aparicio y Aguilera sostienen que en los casos donde se encuentran estos ciclos, se puede hablar de cultivos *colonizadores* por su capacidad de asentar población en nuevas regiones y en torno a una producción agropecuaria⁵.

Un caso más reciente en la región y específicamente en la provincia aquí analizada, es la horticultura en el Valle Inferior del Río Chubut, que se diferencia por el sostenimiento de la migración como base para el reclutamiento de los trabajadores, basándose en redes familiares de parentesco y o de cercanía para conectar a nuevos asalariados en caso de que sean necesarios. Si bien esto sucede, con el tiempo y ligado a un proceso de movilidad social ascendente mediante el arrendamiento y la posterior compra de tierras, muchos trabajadores se fueron asentando, convirtiéndose en propietarios y demandando nuevos migrantes para el trabajo en sus chacras (Owen, Hughes y Sassone, 2007).

⁵ El proceso de asentamiento de la mano de obra agropecuaria no sería un fenómeno propio de Argentina, sino que encuentra también registros en Uruguay (Piñeiro, 2008), Chile (Venegas, 1993) así como en otros países de América Latina (Gómez y Klein, 1994)

La zafra lanera patagónica ha sido menos analizada desde las Ciencias Sociales, especialmente en lo referido al origen de sus trabajadores. Probablemente el caso santacruceño sea el más analizado, destacándose por el carácter migrante de los trabajadores en su origen, tanto chileno como europeo. Según Coronato (2010) estos pobladores no se asentaban, sino que realizaban el circuito anualmente, pero su presencia fue importante no sólo en el ámbito laboral, sino como transmisores de los ideales socialistas y anarquistas que serían las bases de los reclamos obreros en la Patagonia en la segunda década del siglo XX. Al igual que lo sucedido en la fruticultura, la presencia de migrantes chilenos tuvo importancia en el pasado, pero desde mediados del siglo XX se encontraba en descenso, aunque se mantenían algunos desplazamientos desde el país vecino con diferentes objetivos: realizar tareas de temporada, prolongar la estadía en el país mediante otro trabajo en el ciclo ocupacional y/o lograr el asentamiento definitivo, o combinar ingresos, por medio de una doble residencia y trabajo en ambos países vecinos. Esta diversidad de movilidades espaciales laborales que realizaban tanto los migrantes internacionales como los interprovinciales (provenientes del norte argentino y de otras jurisdicciones patagónicas) daba cuenta de la complejidad de este mercado de trabajo. La complejidad también era producto de los diferentes tipos de trabajadores, según su grado de especialización y tipo de contratación: “de temporada”, “transitorios” y “permanentes” (Salvia, 1987). Esta distinción será retomada y ejemplificada en el caso chubutense actual, el cual ha sido estudiado hace poco menos de una década por Berenguer (2004). Previamente, resulta necesario repasar algunas cuestiones técnicas de la tarea de la esquila y reconstruir algunas características que históricamente ha tenido el mercado de trabajo en torno a esta actividad.

Sobre la esquila en la provincia del Chubut

La esquila o zafra es el momento en que se cosecha la lana de los ovinos para su venta. La obtención de la lana se realiza por medio de cortes al ras de la piel del animal, los cuales se pueden hacer mediante tijeras (esquila manual) o con el uso de *máquinas de esquila*, aparatos con filo que se conectan a motores en equipos fijos o portátiles (esquila a máquina).

En la Patagonia, la esquila se realiza una vez al año, generalmente en la primavera, para evitar que los animales lleguen al verano sin su aislante térmico y desprotegidos de los rayos solares. El momento específico dependerá del lugar geográfico en que se encuentre (es más tardío a medida que se va hacia el norte y este) y de la elección del productor si prefiere hacerlo antes o después de la parición de los corderos. La esquila *posparto* se realiza entre un mes y 45 días después del parto, mientras que el *preparto* se realiza entre 15 y 20 días antes de la parición. En la actualidad, se recomienda la esquila preparto porque contribuye al mejoramiento de la calidad y rendimiento de la lana, simplifica el manejo en el galpón por la ausencia de corderos e incrementa el porcentaje de supervivencia

de los mismos (porque les resulta más fácil encontrar la ubre de las ovejas para alimentarse al momento de su nacimiento).

Respecto a la técnica de esquila, también existen dos posibilidades: por un lado, se puede realizar *maneando* (atando sus patas) al animal para retirar primero el vellón y luego *desmaneándolo* para remover la lana de la barriga y los miembros. Esta técnica está prácticamente abandonada, y sólo perdura en algunos lugares donde se realiza la esquila a *tijera* y en el *posparto*. Especialmente para el parto, se difundió la esquila *desmaneada*, en la cual, como no se ata al animal, disminuye el estrés de los animales, especialmente en las ovejas preñadas y evitando así el adelantamiento del parto. La esquila desmaneada puede realizarse con diferentes técnicas, siendo la más utilizada en la provincia la Tally-Hi (o sistema australiano). Consiste en comenzar la esquila por la barriga y los miembros y luego se retira el vellón. Con este orden se busca que la lana más sucia no contamine al vellón, se reducen los recortes de la lana y el maltrato animal.

Desde algunos organismos técnicos se está difundiendo una variación del método Tally- Hi que es conocido como *esquila desmaneada secuencial*. Se 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, teniendo que dividir el mismo en dos segmentos (la zona de esquila “sucia” y la de esquila “limpia”, con separaciones internas) y también generando la rotación de los esquiladores y un trabajo en pares, para evitar la diferencia de número de animales esquilados. Según un estudio realizado por La Torraca et. al (2004), este método es un 28 % en promedio más lento que la esquilada desmaneada convencional, por el doble agarre que tiene que hacerse de los animales para su esquila (primero en el brete exterior y luego en el brete interno). 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.

Algunos antecedentes sobre la conformación histórica del mercado de trabajo según el origen de los zafreros

La ganadería ovina es una producción de larga historia en Chubut. Los primeros ovinos llegaron a la provincia hacia finales del siglo XIX con las campañas militares de Roca, como parte del proceso de expansión de la frontera agropecuaria y el desplazamiento de los ovinos pampeanos (Bandieri, 2009). Desde los inicios, la actividad estuvo destinada a la obtención de lana para su exportación para la industria textil europea. La estructura de la producción estaba conformada por pequeños productores, campesinos o crianceros, algunos productores familiares capitalizados en los valles irrigados y las grandes estancias.

Todos desarrollaban una ganadería ovina de forma extensiva y con baja inversión en capital y en mano de obra.

Respecto a la mano de obra, las grandes estancias eran los principales demandantes. En las primeras épocas de la actividad, contaban con personal permanente encargado del cuidado de la hacienda y el mantenimiento de la explotación, pero también de la esquila de los animales del propio campo. Cuando las estancias eran grandes y tenían gran cantidad de trabajadores inclusive podían llegar a ofrecer el servicio de esquila a otros campos de la zona (Baeza y Borquez, 2006a). En general, se reconocía a estos trabajadores con el nombre de *ovejeros*, aunque existían entre ellos diferentes cargos y categorías: desde el encargado, el capataz, hasta el peón ovejero y el aprendiz. Estos asalariados eran contratados por las estancias por diversos períodos de tiempo (por ejemplo, mensuales o de invernada). Si bien a veces podían existir acuerdos salariales, en general se establecía un contrato de *aparcería* mediante el que el propietario le concedía un lote de tierra con una determinada cantidad de animales. En algunos casos, también cobraban un sueldo por sus tareas temporarias en el rodeo o esquila (Blanco, 2005).

Desde estos inicios fueron frecuentes las quejas de los productores por las dificultades para conseguir mano de obra, especialmente para la zafra lanera. Uno de los motivos puede haber sido la coincidencia del período de esquila con el de la *chulenguada*, la caza de los guanacos silvestres recién nacidos. *“Ya sea porque la ‘chulenguada’ se considere más libre, más aliviada y productiva, o por esa inclinación nata de nuestros hombres de campo a ser libres y no trabajar ‘bajo patrón’, invariablemente se da el caso de que, a la iniciación de las esquilas, la mayoría de los brazos disponibles, aun aquellos que han pasado todo el invierno ‘tumbiando’ en las estancias y engordando los caballos en sus potreros, se alejan con cualquier pretexto y la mayoría se va a ‘chulenguar’”* (Abeijón, 1994:25)

Los prolongados períodos de no trabajo y las dificultades para conseguir y mantener a la mano de obra fueron impulsores de *contratos de enganche*, en los que se determinaban los compromisos de las partes involucrados, los montos salariales y la obligación de la estancia del pago de comida y pasajes (Bascopé Julio, 2008). Al sostenerse estas dificultades, se fue difundiendo la organización de cuadrillas o *comparsas* para la realización de la esquila. Esta forma de contratación permitía ampliar las redes de reclutamiento (frente a la escasez de trabajadores que existía según los productores) y reducía los trámites para su posterior liberación (Baeza y Borquez, 2006b).

Las condiciones de trabajo de los esquiladores eran precarias y con una incertidumbre constante respecto a su continuidad laboral y/o su recontractación para el año siguiente. Si bien su pago era mediante un salario, como sucedía con los pequeños productores que se asalariaban, era común que los *vicios* (provisiones generales utilizadas por los trabajadores) fueran adquiridos en los almacenes o *boliches* de las mismas estancias que los contrataban, debiendo aceptar los arbitrarios precios por ellos impuestos y que eran descontados de los pagos finales. En muchos casos, el endeudamiento o los “adelantos” a través de

vicios provistos durante el año fueron formas mediante los cuales se lograba sostener los vínculos laborales entre temporadas.

A diferencia de lo que sucedía en las grandes explotaciones, en los campos más pequeños, las tareas de la esquila, la faena o la marcación eran realizadas por toda la familia y, en algunas ocasiones con colaboración de vecinos cercanos y sus empleados. Así se convertían en acontecimientos sociales importantes, en momentos de encuentro y festejo para los pobladores de una región, que solía terminar con asado y baile, en una costumbre aparentemente proveniente de otros países ovejeros (Argentina Austral, Año XXXI, N° 341, Mar-60, pp. 23).

Sobre el origen de los trabajadores temporarios en estas primeras décadas de la actividad, todavía no hay análisis concretos de la situación de la provincia. A nivel general en la región, indudablemente en las grandes estancias extranjeras, este personal fue foráneo, británicos o europeos y chilenos, o migrantes de otras zonas argentinas, en una proporción que dependía de la zona en la que se tratara. El antropólogo Bascope Julio analizó la Patagonia Austral respecto a las diferencias entre la mano de obra migrante europea en la ganadería ovina y la que se ocupó en otras producciones agropecuarias del país: *“A diferencia de lo que sucedió y sucede en otras latitudes, en la estepa patagónica la migración no tenía ciclos: en particular para los europeos, aunque entre los nacionales lo fue progresivamente, el final de la temporada no marcaba el retorno a casa”* (2008: 54). Los “recién llegados” fueron instalándose en los campos o en los pueblos de la región y no retornaron masivamente al final de cada ciclo productivo a sus lugares de origen. Si bien esto pudo haber ocurrido con los europeos, en el caso de los chilenos, Blanco (2005) mostró que esos trabajadores migrantes presentaban una alta movilidad durante el año, así como ciclos de mayor o menor presencia de acuerdo a las situaciones económicas de ambos países y a las coyunturas políticas internacionales. Respecto a los migrantes internos nacionales, Abeijón (1994) dio cuenta de la presencia de delincuentes reincidentes, desertores o infractores de la Ley Militar que encontraban en estos extensos y poco poblados territorios del sur espacio para escaparse de la policía y para tener un trabajo. No eran peligrosos, pero curtidos por el sacrificado trabajo y endurecidos por el medio ambiente, según los relatos de Abeijón, eran frecuentes las peleas hasta la muerte por cuestiones menores, como si era un cordero de un año o un borrego un animal de los que había que esquilar.

Frente a esta diversidad de situaciones de migración o asentamiento en diferentes lugares de la Patagonia, la situación en Chubut en estas primeras décadas del siglo XX requeriría de una investigación particular. Sin embargo, se destaca en esta provincia la ocupación de las poblaciones originarias residentes en las reservas o los pequeños productores o crianceros como fuente de mano de obra para las estancias. Como sus lotes eran menores a una unidad económica (en el caso de las reservas, entre 625 y 650 has por familia) y se encontraban en tierras de baja productividad ubicadas en la meseta central, para complementar los ingresos familiares, estos pobladores requerían asalariarse en estancias vecinas, ya sea de forma permanente o estacional. Este proceso, aunque pudiera parecer similar al *inquilinaje* en los fundos chilenos (Marín, 2007) o la *encomienda* en Jujuy

(Rutledge, 1987), diferían en que las estancias no proveían de tierras para los pobladores de las reservas que les generaban una obligación año tras año, sino otros tipos de “regalías” como alimentos o animales que eran provistos en los almacenes de las estancias, aunque a precios elevados. Allí podían vender también sus productos pero a precios baratos, lo cual generó el endeudamiento de muchos productores, que con la crisis en el siguiente período tendrán dificultades para afrontarlo (Pérez, 2010). En esta misma situación se encontraban los descendientes o migrantes chilenos, habitantes de la zona.

Con el crecimiento de la actividad, que se produjo aunque con altibajos hasta la década de 1950, se incrementó la demanda de mano de obra para la zafra. Frente a este requerimiento, sumado al objetivo de mejoramiento de la calidad de la lana y la eficiencia de la tarea de la esquila, promovió la difusión de máquinas o “manijas” eléctricas. Éstas maquinarias eran instaladas de forma fija en los primeros establecimientos donde se utilizaron, siguiendo modelos de diseño y organización australianos o ingleses. (Argentina Austral, Año XXXII, N° 354, Abr-1961). Para su utilización, se requería de una mano de obra con mayor calificación. Esto llevó a la especialización de los integrantes de la cuadrilla y se establecieron puestos y jerarquías. Como sostiene Berenguer (2004), la organización de la cuadrilla se desarrolló alrededor de la figura del esquilador, quien realizaba esa tarea específica y para la cual contaba con ciertas habilidades. Luego estaban los meseros (encargados de ubicar las lanas en la mesa para clasificación), preneros (conformaban los fardos), playeros (recogían la lana, mantenían limpio el lugar de la tarea y otorgaban la *lata* a cada esquilador como forma de control de la cantidad de animales que esquilan y en función de la cual se determinará su salario) y agarradores (volteaban los animales, los ataban y se los acercaban al esquilador). Si bien estos últimos tenían cada uno un rol, podían desempeñar otras funciones o “intercambiarse”. Completaban el grupo el mecánico, encargado del mantenimiento de las herramientas y que muchas veces ocupaba también el rol de capataz (quien resolvía los inconvenientes en ausencia del contratista y llevaba la contabilidad de las latas o fichas que se utilizan para contabilizar el pago a destajo); y el cocinero, de quien dependía altamente la satisfacción del grupo por la calidad de los alimentos preparados.

En general, los esquiladores y los otros miembros de las comparsas de esquila eran todos hombres (ya no se encontraban registros de la presencia de mujeres), principalmente jóvenes, entre los que se distingue a los aprendices, quienes apenas alcanzaban los 20 años. Pero todos ellos respondían a un perfil de hombres: *“Estos fieros muchachos esquiladores, hoy echan la vida por todos los poros en la faena hercúlea y mañana derrocharán alegremente los pesos entre el humo de los cigarrillos y el chocar de los vasos”*. (Argentina Austral, Año XXX, N° 346, Feb-1960, p. 8).

En la actualidad, la esquila lanera en Chubut continúa siendo el momento del proceso productivo que requiere la que mayor volumen de jornales de trabajo ocupa, aunque no hay estimaciones precisas de la cantidad de asalariados o jornales que se requieren en el año para esta tarea. En función de la cantidad de comparsas habilitadas y el promedio de trabajadores que tiene cada cuadrilla se

podría estimar en 2000 trabajadores de las comparsas de esquila, pero se requiere un análisis más profundo para esto (donde se consideren exactamente la cantidad de empresas registradas en la Dirección de Comercio Interior, se haga una estimación más certera de aquellas que funcionan sin estar registradas y de la cantidad de trabajadores por máquina). Asimismo, este número no contempla la cantidad de transitorios (o trabajadores “por día”) que se contratan para las tareas complementarias a la esquila y el personal permanente de los establecimientos que también se ve ocupado en esta tarea cuando arriba la comparsa a la explotación.

La esquila requiere entonces de la contratación de trabajadores *temporarios* y *transitorios* (Salvia, 1987). Los primeros son ocupados para las tareas específicas de la esquila, para la cual se requiere que cuenten con ciertas capacidades y roles particulares, y son reclutados a través de comparsas o cuadrillas. Los transitorios son contratados directamente por el empresario para tareas complementarias a las de la esquila (como el arreo de los animales, su ubicación en los Bretes, principalmente). Todo este grupo integra un mercado de trabajo secundario (diferenciado del primario al que accedían los trabajadores permanentes, con salarios fijos y acceso a la seguridad social) por sus salarios a destajo, inseguridad laboral y épocas de desempleo o subempleo (Ejarque, 2011). Sin embargo, las condiciones de contratación, salarial y de trabajo, en general, son más inestables y precarias para los transitorios.

El origen de los trabajadores de la esquila: ni *golondrinas* ni *locales*

La demanda de trabajadores eventuales, de temporada y transitorios, para la realización de la esquila habilita la pregunta respecto a cuál es el origen, de qué lugares o regiones provienen estos asalariados, a fin de determinar el carácter migrante o asentado de este mercado de trabajo y poder introducir este caso dentro del debate sobre la continuidad de los migrantes *golondrinas* como proveedores de mano de obra para las producciones agropecuarias.

Considerando la información relevada en campo mediante entrevistas tanto a informantes claves como a demandantes y oferentes de mano de obra, sería posible sostener que el mercado entorno a la zafra lanera chubutense se encuentra en una situación intermedia entre los *locales* o *asentados* y los *migrantes* que, por el momento, se ha definido como *regional*, presentando características de ambos tipos de mercados de trabajo.

Un primer indicio respecto a esta situación se encuentra analizando el origen de las comparsas o cuadrillas de esquila. Según las entrevistas, la mayoría de ellas se encuentran radicadas en la provincia.

De las empresas habilitadas por PROLANA, en números redondos, eh.. si pensamos que son entre 50 y 60, alrededor de 15 no están, pertenecen a contratistas de otras provincias. De esas foráneas, la enorme mayoría viene de la provincia de Río Negro y esquilan, en términos generales, en el norte

de nuestra provincia, en el área central y Este, que serían los departamentos Gastre, Telsen y Biedma. Unas muy poquitas vienen de la provincia de La Pampa y.. de Buenos Aires.. Y creo que una sola hace unos poquitos campos que es de Santa Cruz, en el límite de la frontera de, entre Chubut y Santa Cruz. El resto de las empresas están radicadas en diferentes lugares de nuestra provincia. El mayor núcleo de empresas de contratistas chubutenses está en Trelew, Madryn, Rawson, Gaiman, en esa zona. Y luego tenemos, bueno, en la cordillera, en Telsen, en diferentes lugares. (Entrevista a técnico, Rawson, 2010)⁶.

En esta cita se comienza a introducir la cuestión regional, ya que la mayoría de las comparsas de PROLANA que no son chubutenses son de Río Negro y trabajan en el área más cercana a su espacio local de trabajo. Si bien este dato refiere al programa PROLANA, su aplicación en el estrato de productores medio y grande (que son los que mayor cantidad de kilos de lana esquilan y que contratan para la esquila a trabajadores) se encuentra muy extendida en la provincia (alrededor del 70% de la lana y el 60% de los animales, según el informe final de zafra del PROLANA Módulo Chubut, 2011). Asimismo, si consideramos lo relevado en entrevistas a funcionarios de en la zona cordillerana, se plantea una situación similar: de las ocho empresas registradas (dentro de la Dirección de Comercio Interior), cinco pertenecen a la provincia, dos son de Río Negro y una de Corrientes. Esta última se mencionó que solamente hace la esquila en algunos campos en su recorrido a Santa Cruz (Entrevista a funcionario, Esquel, 2011).

La procedencia de las comparsas o de los contratistas puede ser un indicio pero no necesariamente se corresponde con el origen de los trabajadores de la esquila. Indagando en este punto, la mayoría de las comparsas radicadas en Trelew, Rawson o Esquel contratan asalariados de pequeños pueblos o comunas rurales del resto de la provincia, principalmente de la meseta, aunque también se encuentran algunos provenientes de la zona costera o de la cordillera. Asimismo, si bien algunos pueden estar residiendo en los últimos años en las ciudades más importantes de la provincia, su origen suele ser de las áreas rurales.

Edo: Son muchachos de acá de Dolavon. O sea, no nativos de acá de Dolavon, pero en ese momento ya estaban viviendo acá en Dolavon.

Edora: ¿Y de dónde eran de origen?

Edo: Son de.. El Mirasol⁷.. (Entrevista a contratista de esquila, Dolavon, 2011).

En este sentido, se reconoce que en la provincia hay algunos lugares que son “cunas” de esquiladores, como Gualjaina o Lago Rosario (Entrevista a líder sindical, Esquel, 2010), o Lagunita Salada, Gastre, Gan Gan, Telsen y Cushamen (Entrevista a técnico, Rawson, 2010). La mayoría de esos pueblos se encuentran

⁶ Según los datos de empresas habilitadas por PROLANA Chubut (2011), el 78% de los contratistas se encuentran radicados en la provincia y el 11% son de Río Negro. El resto se distribuyen entre Santa Cruz, Buenos Aires y La Pampa.

⁷ La Aldea Escolar El Mirasol se encuentra en el valle del Arroyo Perdido en el departamento Mártires, en el centro de la meseta chubutense y cuenta con 85 habitantes (CNPYV, INDEC, 2001).

localizados en la meseta chubutense, e inclusive algunos eran antiguas colonias o “reservas” de pueblos originarios (en el siguiente apartado se analizará la importancia de la tradición familiar en la trayectoria de los actuales esquiladores). En general, estos poblados dependen fuertemente de la actividad ganadera y por ello muchos de sus habitantes buscan trabajo en la esquila para complementar el ingreso de sus campos o el que proviene de algún plan social o de changas realizadas en el pueblo.

Solamente para dos puestos se reconoce la demanda de trabajadores de fuera de la provincia. Por un lado, algunos contratistas (Esquel, 2011 y 2012) mencionaron que traen mecánicos de Río Negro, por su experiencia y confianza generada a través de los años. Por otro lado, para el resto de la comparsa sólo “justifican” los contratistas traer a esquiladores formados, hábiles y a quienes reconocen que tienen las capacidades necesarias para el trabajo. En estos casos, los esquiladores *migrantes* provienen de pueblos con “tradición” en la tarea y donde es posible encontrar la mayor cantidad y calidad de trabajadores especializados en esa tarea.

De manera que nuestros contratistas de esquila.. contratan a todos los esquiladores chubutenses que pueden y el resto de la empresa la completan.. con integrantes de otras provincias, principalmente de la provincia de Río Negro. (Entrevista a técnico, Rawson, 2010).

Los esquiladores provenientes de Río Negro también pertenecen a pequeños poblados localizados en la meseta central de la provincia, en zonas tradicionales de ganadería ovina, mayormente de productores minifundistas o de subsistencia, como Los Menucos, Comayo, Maquinchao o Valcheta (en el área conocida como la Línea Sur).

Aunque tiene la provincia de Río Negro, un menor número de animales, menor cantidad de kilos identificados como PROLANA, tiene.. eh.. muchos pueblos y comunas rurales donde la esquila es una salida laboral importante. Y PROLANA Río Negro destina muchos recursos para capacitar a esos chicos. (Entrevista a técnico, Rawson, 2010).

Excepcionalmente, los contratistas locales pueden seguir trayendo algún esquilador de alguna de las provincias laneras del norte argentino, pero son casos muy poco frecuentes.

El origen provincial es más notorio entre los acondicionadores y clasificadores de la lana, probablemente ligado a la presencia del Polo Textil Lanero en Trelew, desde donde salieron muchos de los primeros hombres dedicados a esta tarea.

Los acondicionadores de lana en términos generales son, que trabajan acá, son chubutenses. Porque esos acondicionadores de lana tienen el resto del año, muchos de ellos trabajan, por ejemplo, en el Polo Textil Lanero que nosotros tenemos en Trelew. (Entrevista a técnico, Rawson, 2010).

En la última década, las capacitaciones brindadas por PROLANA también han permitido la formación de nuevos acondicionadores que no necesariamente tenían

antecedentes en la industria lanera (se destacan hijos de productores, maquinistas o egresados de escuelas técnicas, no siempre vinculados a la actividad ganadera).

Entonces, la presencia de migrantes en ese puesto es extraordinaria. Los datos de PROLANA siguen esta línea: de los 78 acondicionadores habilitados en la última zafra, sólo dos no se encuentran radicados en la provincia. Uno de ellos es de Corrientes y el otro de Valcheta, Río Negro (PROLANA Módulo Chubut, 2012). A diferencia de lo que sucede con los esquiladores, la mayoría de los acondicionadores o clasificadores chubutenses residen en los centros urbanos de la provincia (Trelew, Rawson, Esquel o Puerto Madryn) y, en menor medida, en poblados de tradición ganadera (como Gobernador Costa, Cushamen o Paso de Indios). Algunos de ellos intercalan la tarea en la esquila con actividades en la industria (particularmente en aquellos casos que residen en la zona costera) o con la provisión de otros servicios ganaderos (como la clasificación de hacienda o la inseminación).

Posibles explicaciones para la disminución del flujo de migrantes a la esquila

En el apartado anterior se observó el descenso de los trabajadores migrantes y su concentración en la zona de Chubut y Río Negro. Diversas causas podrían explicar esta caída. El carácter estacional de la zafra lanera fue uno de los factores por los cuales desde el inicio de la actividad se organizó en torno a cuadrillas de trabajadores que en esta zona se denominan *comparsas* que recorrían los campos como una estrategia para reducir los costos en mano de obra y asegurarse la disponibilidad de trabajadores para el momento de realizar la tarea. Este carácter intermediado de la provisión de mano de obra no era exclusivo de la zafra lanera ni novedoso entre las cosechas agropecuarias argentinas. La figura del “enganchador”, también presente en las actividades mineras, que conseguía la mano de obra mediante diversos mecanismos, incluidos algunos extralegales, extraeconómicos y coercitivos genera algunas reminiscencias respecto a la situación, pero los contratistas en la actualidad presentan más características de empresas del sector terciario que provee servicios (Aparicio, Berenguer y Rau, 2004). En la zafra chubutense la intermediación mantiene algunas características de formas antiguas de contratación y control de la mano de obra (como los pagos de “adelantos”, los “sobrepagos” cobrados a las mercaderías que el contratista les facilita a los trabajadores o el incumplimiento de los plazos de pagos). Asimismo mantiene la forma de organización de la tarea basada en el movimiento entre campos. Los trabajadores de la esquila siguiendo trayectos rutinarios, año tras año, estancia tras estancia, galpón tras galpón, tienen una relación con el territorio similar al del “nómada”, donde los puntos representan etapas del ciclo de trabajo, pero también de sus ciclos de vida (Deleuze y Guattari, 2004). El sostenimiento de este movimiento lo asemeja a una migración golondrina, aunque no hay una rotación entre producciones, sino entre diferentes campos dedicados a la misma producción. Asimismo, si bien los movimientos son menores en cuanto a las

distancias y a la cantidad de meses, los integrantes de las cuadrillas siguen necesitando trasladarse y abandonar sus casas durante algunos meses en el año o, por lo menos, semanas, según la decisión y forma de organización del contratista (algunos casos hacen un corte en algún momento de la zafra y los trabajadores pueden regresar por unos pocos días a sus hogares). Solamente en el caso de cuadrillas de la cordillera y aquellas que trabajan con grandes estancias de la zona y que están fácilmente comunicadas, los trabajadores pueden retirarse el sábado por la tarde y regresar el domingo a la noche o el lunes a primera hora (Entrevista a contratista, Esquel, 2011). Esta situación no permite pensar que este sea un mercado local o asentado, como han sido caracterizados los que se encuentran en otras producciones agropecuarias en el país.

Algunos cambios técnicos o de políticas públicas también podrían contribuir a explicar la menor presencia de migrantes. Por un lado, si bien la legislación no incorpora la tercerización o intermediación en la contratación del personal para la esquila como obligatoria, la existencia de contratistas para la provisión de la mano de obra de esquila está institucionalizada socialmente e inclusive su actividad en la provincia se encuentra desde 1994 regulada por la Dirección de Comercio Interior y el Registro Permanente del Servicio para la Esquila (Ley X N° 18, antes Ley Provincial 3447). La inscripción en este registro es obligatoria para todos los prestadores del servicio en el territorio provincial, más allá de cuál sea su lugar de origen. Para tal fin se requiere que los contratistas presenten: constancia de inscripción en el Impuesto a las Ganancias, declaración jurada de los pagos previsionales, la obra social y la póliza de seguro de cobertura por accidentes de trabajo del personal que compone la cuadrilla. Asimismo, cada contratista debe contar con un Libro de Registros de Actas en el cual deberá los establecimientos donde esquilará, la cantidad de días del servicio y de los animales esquilados, el personal ocupado y las firmas de los propietarios. Cumpliendo todos estos requerimientos, y sumando el pago de una tasa de habilitación anual, la comparsa queda habilitada para funcionar en la provincia. El pago de esta tasa y los trámites burocráticos genera un costo adicional y mayores complicaciones para los contratistas. Como en otras provincias patagónicas no existen esos requerimientos, es probable que muchos maquinistas provenientes de otras provincias vayan a Santa Cruz o Río Negro, donde se pueden evitar esas cuestiones.

Ligado a lo anterior, a partir de la difusión del PROLANA⁸, el rol del contratista fue reconocido formalmente y se le adjudicaron algunas responsabilidades y requisitos para que un lote de lana de un productor sea certificado como parte del programa⁹. Es el contratista quien tiene que presentar los papeles que certifican

⁸ PROLANA es un programa federal para el mejoramiento de la calidad de la lana creado en 1994. Este objetivo se busca lograr siguiendo cinco aspectos: la esquila bajo el método Tally- Hi (o Bowen, pero está menos difundido); el acondicionamiento de la lana en la estancia; el enfardado en material no contaminante; la realización de mediciones objetivas de laboratorio de la calidad de la lana; y el monitoreo de precios y su difusión. Un análisis más profundo del programa y sus implicancias en el mercado de trabajo se encuentra en Ejarque, 2011a; 2011b.

⁹ Por las características de este mercado, es difícil comprobar los beneficios en el precio de venta de la lana gracias al programa, se destaca sus mejoras en la comercialización de la misma.

que los trabajadores, estrictamente los esquiladores y los acondicionadores, han sido capacitados y cumplirán con las técnicas y otros requerimientos del programa.

La difusión del PROLANA y la institucionalización legal fue un impulso para la conformación de la Asociación de Contratistas de Esquila. Radicada en la ciudad de Trelew, en la actualidad nuclea a alrededor de 63 empresas. Entre ellas, un 80 o 90% realizan la esquila bajo el PROLANA (Entrevista a contratista, Trelew, 2012) y, aunque no adhieran, todas se han modernizado y han adoptado la esquila desmaneada (Entrevistas a funcionarios y técnicos, Rawson, 2010-2012).

El desarrollo del PROLANA también contribuyó a modificar el perfil de esquiladores requeridos al exigir que realicen la técnica desmaneada "Tally Hi". El perfil de trabajadores que se contaba en la provincia no respondía al requerido por el programa, porque se acostumbraba la esquila maneada. Entonces, en los primeros años del programa, los esquiladores de las provincias ovinas del norte argentino y de Chile se volvieron muy requeridos porque allí se esquilaba desmaneado.

Más allá de que.. ni el correntino hacía una Tally Hi, estricta, ni el chileno hacía una Tally Hi estricta, estaban mucho más cerca [de lo requerido por el programa]. Entonces, se empezaron a vincular fuertemente y empezaron a extender sus campañas de Norte a Sur, porque ellos esquilan allá en otros, en otra época y.. y acá empezás a esquilar.. eh.. temprano.. en Río Negro.. y un poquito más tarde en Chubut y más tarde en Santa Cruz, y terminás en enero, febrero en Tierra del Fuego esquilando, así que las campañas las alargaban y.. bueno.. este.. tenían más ingreso individual por, por esquilador.

Sin embargo, a medida que el programa se fue expandiendo hacia más cantidad de productores, la demanda de esquiladores formados en el desmaneado se incrementó y se requirió redoblar los esfuerzos previstos en capacitaciones. Esto generó un proceso de renovación de esquiladores y modificó el perfil de trabajadores, quienes ahora son hombres más jóvenes.

El tiempo nos llevó a poder sacar la conclusión que fue mucho más fácil entrenar de cero a esquiladores, a aprendices en el nuevo método de esquila que queríamos difundir, que reconvertir a los esquiladores hechos. Fue un proceso larguísimo.. eh.. dificultoso..eh... sobre todo en el arranque, pero hoy, 15 años después de haber empezado el programa PROLANA.. eh.. la imagen que tiene de las empresas 15 años atrás y ahora, es completamente distinta y mejor. Hoy, el 100% de los esquiladores que trabajan en cualquier empresa de esquila, es desmaneada, aplica el método de esquila desmaneado, no se usan más maneas.. eh.. lo cual de por sí .. eh.. justifica.. eh.. los recursos invertidos en capacitación para ese sector de la población. (Entrevista a técnico, Rawson, 2010).

Pero la adhesión del PROLANA no sólo implica el desmaneado, sino la aplicación de un método determinado (Berenguer, 2004) y una forma de realizar el trabajo por parte de la comparsa (por ejemplo, las exigencias de no fumar y de limpieza en el galpón). Para ello, las comparsas son sometidas a inspecciones periódicas.

Cuando se realizan las supervisiones y se encuentra un esquilador que no está realizando la tarea como corresponde, el supervisor está en la compleja situación de enseñarle y exigirle que haga correcciones lo que genera que el esquilador destine tiempo de trabajo a eso y reduzca sus ingresos (Entrevista a técnico, Rawson, 2010). Esto retrasa el ritmo de toda la comparsa y, por lo tanto, del calendario de campos establecido por el maquinista (generando malestares entre los dueños de los campos y el contratista). Asimismo, el programa exige la realización de reválidas anuales por parte de los esquiladores y los acondicionadores que también se deben hacer en la provincia. Ambas cuestiones estarían desalentando tanto a los trabajadores como a los dueños de las comparsas para traer trabajadores de otros lugares donde no recibieron capacitaciones y donde el programa no es tan masivo¹⁰. La necesidad de conocer un método y forma de trabajo es también muy clara para quienes aplican el método de esquila desmaneada secuencial, que, aunque no es muy masiva, como no está difundida en otras regiones, sólo puede ser desarrollada por comparsas “de la zona”.

La masificación y especialización cada vez mayor en las razas Merino (en sus distintas variantes) en la provincia del Chubut también puede ser una de las causas. Estas razas presentan cualidades diferentes a otros tipos de ovinos (como el tipo de piel, la dureza del pelo y el tamaño). Por lo tanto, se requieren de otras técnicas o habilidades para la esquila.

En el caso del merino, porque el merino australiano, a comparación de otras, a diferencia de otras razas es más complicado de esquilarlo porque tiene de por sí ya más arrugas, es un animal muy pesado.. y, sobre todo, de mucha densidad y cantidad de lana.. La gente más idónea que se encuentra en el medio para esquilar el merino, justamente es gente que se ha criado en este ambiente donde hay cría merina. (Entrevista a productor lanero, Esquel, 2011)

En contraposición, en Santa Cruz y Tierra del Fuego predomina la cría de ganado Romney o Corriedale (principalmente), que son más similares a las que se encuentran en el norte argentino. Hacia esos destinos se estarían dirigiendo en la actualidad la mayor parte de las cuadrillas de las provincias del Litoral o Buenos Aires. Esta situación contribuiría a esta hipótesis y al argumento de que las empresas contratistas del norte sólo hacen algunas esquilas para aprovechar su paso hacia la Patagonia más austral. También se comprendería por qué se comenta que estas comparsas son las que presentan un menor cumplimiento de la legislación laboral y comercial de Chubut y que esto se sostiene por las dificultades para encontrarlas en los controles o supervisiones.

Por último otros factores que habrían contribuido a esta modificación en el mercado de trabajo pueden encontrarse en los cambios en las condiciones macroeconómicas. Como sostienen Reboratti y Sabalain (1980) la decisión de

¹⁰ Cabe mencionar que en Santa Cruz y Río Negro también existe PROLANA, pero en ambas provincias la importancia de la cosecha de lana es menor (la producción ovina se destina en mayor proporción a la venta de carne) con lo cual la difusión del programa es menor.

migrar está muy relacionada con las posibilidades económicas tanto en el lugar de destino como en el de origen. Un primer punto que podría mencionarse es el descenso del nivel de actividad que se tuvo la ganadería ovina desde la década de 1960. La rentabilidad de los establecimientos se vio perjudicada, principalmente en los sectores minifundistas: según Baeza y Borquez (2006b), en la década del '80, sólo el 6% de las explotaciones ganaderas de Chubut tenían rentabilidad positiva. La reducción del stock ovino se agravó en los 90's, al punto que muchos abandonaron la actividad e inclusive, los campos. Entre 1988 y 2002, se registraron un 25% menos de cabezas de ganado y 21% de explotaciones ganaderas ovinas (INDEC, 1988; 2002). Si bien en el comienzo del siglo XX, con la devaluación del tipo de cambio y algunas políticas para la reactivación de la actividad contribuyeron a una leve mejora del stock ganadero, no logró acercarse a los máximos históricos o inclusive a los valores de fines de los 80s. La menor cantidad de cabezas de ganado claramente impacta negativamente en la demanda de mano de obra para la esquila y disminuir la necesidad de traer trabajadores extra regionales.

La situación crítica económica y ambiental de los minifundistas y de los integrantes de comunidades indígenas continúa llevándolos a la necesidad de asalariarse para complementar los ingresos provenientes de sus explotaciones, que cada vez tienen menos ingresos por el deterioro ambiental (que incide negativamente en la productividad ganadera) y por la disminución del tamaño de los predios por la división de los mismos producto de las sucesivas herencias. Si bien en la provincia existen algunas otras actividades económicas con mejores niveles salariales y condiciones de trabajo, como el petróleo o las obras viales y de infraestructura¹¹, en algunas regiones la única alternativa laboral que se conoce o presenta es en la esquila lanera (Entrevista a técnica, Trelew, 2010). Esta situación es tan marcada que algunos jóvenes inclusive llegan a descuidar o relegar sus propias esquilas para poder irse con algún contratista si lo vienen a buscar. Estos trabajadores probablemente estén aceptando condiciones de trabajo y de salarios que otros no aceptarían. Puede ser que las ganancias que se obtengan en la actualidad en el trabajo en la zafra chubutense no estén siendo suficientes para que los trabajadores norteños consideren que compensan las desventajas de la migración y por lo tanto, cuando deciden hacerlo, van directamente hacia Santa Cruz o Tierra del Fuego, donde, por la escasez de mano de obra, los salarios o los beneficios económicos sean mayores¹².

La situación macroeconómica también ha sido un factor para el descenso de la llegada de integrantes de la esquila chilenos o uruguayos. Ciertamente hasta la

¹¹ La competencia con estas actividades es uno de los argumentos más frecuentes entre productores y técnicos cuando mencionan las dificultades para conseguir y mantener a esquiladores formados, aunque esto no los lleva a replantearse los niveles salariales y las condiciones laborales ofrecidas, sino que se reclama al Estado por más planes de capacitación.

¹² Si bien la legislación laboral es la misma para las tres provincias patagónicas, así como es frecuente que los contratistas paguen un monto superior al legal para conservar a sus buenos esquiladores, también lo hacen los contratistas que trabajan en las provincias más australes para conseguir trabajadores. Asimismo, las estancias santacruceñas son de mayor tamaño, por lo que, en menor de tiempo, se logre una mayor cantidad de animales.

década de los 90's, los ingresos percibidos por la actividad en Argentina eran muy superiores a los que podían obtener por la misma tarea o el mismo tiempo de trabajo en sus países de origen, beneficiados por el tipo de cambio.

Antes venían comparsas chilenas, pero después con el tema del cambio no les convenía. Antes sí a ellos les convenía venir porque con un mes que trabajaban y hacían de cuenta que tenían que trabajar cinco en Chile. Hoy es al revés, trabajan uno acá y no les conviene, hacen de cuenta que no sé y tienen que trabajar. (Entrevista a contratista, Esquel, 2012).

Los uruguayos también fueron muy requeridos en los inicios de la difusión de la esquila desmaneada como instructores o capacitadores (Entrevista a exesquilador e instructor, Trelew, 2012). Hoy en día, ese diferencial económico ya no se encuentra. Asimismo, la provincia cuenta con instructores formados en la zona para realizar las capacitaciones, lo que no justifica traer personal desde el exterior.

El origen rural en las trayectorias biográficas

El último punto para analizar el origen de los oferentes de trabajo en la zafra lanera es su procedencia, considerando tanto sus lugares primarios de residencia como sus inicios en la actividad.

En líneas generales, en las entrevistas, se ha afirmado que los integrantes de la comparsa si bien en la actualidad pueden residir en zonas periurbanas, tienen origen en áreas rurales de Chubut o, en menor medida, en Río Negro. Una vez transcurrida la niñez, muchos de ellos salieron de los campos o de las pequeñas comunas donde residían en búsqueda de trabajo. Como se mencionó anteriormente, la excepción pareciera ser el caso de los clasificadores, un puesto de mayor especialización y que suele requerir de cursos o capacitaciones, donde el origen puede ser urbano, pero de alguna de las ciudades intermedias de la provincia o de Río Negro. Hasta este momento no se han registrado casos de migrantes internos de otros lugares o del exterior.

Edora: ¿Usted cuándo empezó a trabajar con la lana, con la esquila?

Edo: En realidad yo empecé mucho antes de entrar a INTA. Yo empecé más o menos en el año 68, 69.

Edora: Aha, ¿qué edad tenía?

Edo: 18 años.

Edora: Disculpe la pregunta indiscreta..

Edo: Por eso es que son muchos años que estuve en, en esto del trabajo rural y sobre todo en la esquila. Aparte soy de campo, yo vine desde un campo

Edora: ¿Su familia tenía campo?

Edo: Mi familia teníamos campo.

Edora: ¿En qué zona?

Edo: En la zona de Colán Cohué, se llama departamento de Languiño. (Entrevista a exesquilador, Trelew, 2012).

En cuanto a la trayectoria, resulta compartida por todos los entrevistados una iniciación que se origina en una herencia o la tradición familiar. Algún pariente, generalmente el padre, se constituye como el referente que los inició en la actividad y de quienes aprendieron la técnica y el oficio, cuando aún era niños, y como parte de la necesidad de formarlos para el trabajo.

Con mi papá, sí. Con mi papá empecé a esquilar. Él me enseñó, así que ahí empecé a esquilar desde chiquito. Tenía 10 años, así que.. Y ahí empecé a esquilar hasta que, allá afuera me largué solo, a los 17 años ya salí de la falda, de al lado de mi viejo ya solo. (Entrevista a esquilador, Esquel, 2011).

Todos los chicos [de Paso del Sapo, comuna de la meseta] trabajaban de jóvenes. Todos salían, porque los padres les enseñaban. Para que ellos aprendan. Entonces, así estamos aprendiendo. Y va, todos, la gente fue a esquilar en el campo. La mayoría siguió en el campo. (Entrevista a exesquilador, Esquel, 2011)

Los trabajadores de la esquila sienten que están continuando una tradición familiar, el camino iniciado por sus padres, y la forma en que lo comentan muestra el orgullo de haber aprendido el oficio de ellos. Esto inclusive se mantiene a pesar del modo técnico que promueve PROLANA, porque hay detalles o sutilezas que promueven la destreza de un esquilador, que no fueron aprendidas del capacitador del programa, sino de quienes los hicieron en el oficio. Asimismo, el momento en que se desprenden de la “falda de sus viejos” es recordado con precisión en sus trayectorias biográficas, pudiendo mencionar la fecha o la edad en que sucedió ese quiebre y cuando comenzaron sus propios caminos¹³.

La tradición familiar también es importante para el funcionamiento de la comparsa. Como sucede en el caso de los migrantes hortícolas bolivianos, los vínculos informales, basados principalmente en el parentesco, son medios para el reclutamiento del personal, pero también es considerado una forma de lograr un buen clima de trabajo.

Y yo tengo el grupo base de los muchachos son.. 3 hermanos son esquiladores. Otro hermano de los esquiladores.. hace la mesa de las barrigas y ayuda en lo que hace falta. El playero es primo de ellos. Y ahí lográs el grupo. Como éste. Que es una cosa fundamental. Para la convivencia son 4 meses y medio. No es fácil la convivencia adentro del grupo.. si uno es de una forma y el otro es completamente opuesto.. chocan, empiezan los chispazos. Y después.. Ahora estamos trabajando con 5 esquiladores. Para poder cubrir un poco más de cantidad de animales, decidí poner una manija más. Bueno, los dos esquiladores restantes han sido compañeros de trabajo de los otros tres esquiladores en el frigorífico de Madryn. (Entrevista a contratista, Dolavon, 2011).

De esta manera, al momento de contratar nuevo personal para una comparsa, es muy posible que el maquinista privilegie a un trabajador “de la zona”, “conocido”

¹³ Esto no quita que muchas comparsas estén compuestas por parientes o miembros de algunas familias.

por ser familiar o vecino de alguno de los integrantes de su comparsa. La excepción a este punto claramente puede producirse cuando se requiere a un trabajador con experiencia y calificado, como un esquilador, un acondicionador o un mecánico. En ese caso es frecuente que se pongan en juego vínculos con otros contratistas, para pedirle referencias o recomendaciones, aunque también en estas situaciones difícilmente se busquen trabajadores por fuera de la región.

A modo de cierre

El mercado de trabajo alrededor de la zafra lanera podría pensarse en una situación intermedia entre aquellos que se encuentran conformados por trabajadores asentados localmente entorno a la actividad agropecuaria y aquellos que se basan en migrantes que provienen de otras regiones o inclusive de otros países. Se propuso denominarlo como un mercado de trabajo *regional*, basado en un sistema de cuadrillas que viajan de campo a campo durante varios meses al año. La mayoría de los asalariados de la esquila son de áreas rurales de la provincia de Chubut o de la vecina Río Negro y si bien tienen que ausentarse de sus hogares por algunos meses para esta tarea, no viajan desde grandes distancias o regiones *satelizadas*, sino que se encuentran en un área relativamente cercana. Ésta tampoco se encuentra tan próxima a los establecimientos ganaderos como para permitir el retorno diario de los trabajadores, como sucede en los mercados *locales*.

Esta situación difiere de la conformación histórica de este mercado de trabajo, donde eran frecuentes e importantes cuantitativamente las comparsas y trabajadores que provenían desde el norte argentino (principalmente de otras provincias dedicadas a la actividad ovina, como Corrientes, Entre Ríos o Buenos) y desde el exterior del país. Sin embargo, producto de cambios en las condiciones macroeconómicas en los lugares de origen y también en la zona de destino, así como algunos cambios técnicos (como la adopción de la esquila desmaneada y la adopción de programas de certificación de calidad que exigen ciertos métodos de esquila) y políticas públicas (como los registros de esquila y el PROLANA), el número de migrante ha descendido. Estos cambios estarían influyendo negativamente tanto en la decisión de los trabajadores migrantes (quienes ya no encuentran suficientes estímulos para trasladarse), como en los contratistas locales para traer a trabajadores de otras zonas. La presencia de correntinos o pampeanos es poco frecuente y sólo para algunos puestos que requieren de calificaciones y habilidades, como el de esquilador, o relaciones de confianza, como el de maquinista. En el caso de las comparsas, su presencia se encuentra asociado a un pasaje hacia Santa Cruz más que considerar que el destino de esas comparsas y trabajadores es la esquila chubutense.

El origen regional de los zafreiros también se encuentra cuando se analizan sus trayectorias biográficas, donde la mayoría son originarios de la provincia y de zonas rurales con vínculos con la actividad ganadera, aunque su residencia actual sea en alguna ciudad intermedia de Chubut o de Río Negro. Con excepción de los

acondicionadores (que pueden provenir de actividades urbanas y no agrarias), cuentan con una “tradicción familiar” en la esquila, en la cual los iniciaron de jóvenes sus padres o algún otro pariente. De esta forma, los vínculos débiles, en el sentido planteado por Granovetter (1983), resulta fundamental para el reclutamiento y la conformación de una comparsa, lo que refuerza que la mano de obra de obra se siga obteniendo *de la zona*.

Bibliografía

- Abeijón, A. (1994). *Memorias de un carrero patagónico*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de la Patagonia.
- Aparicio, S., Aguilera, M. E. (2012). Trabajo transitorio y trabajadores migrantes en el agro argentino. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*. N° 35, pp. 35- 61. Buenos Aires: CIEA, Facultad de Ciencias Económicas, UBA.
- Aparicio, S., Berenguer, P. y Rau, V. (2004). *Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina*. Cuadernos de desarrollo rural. N° 53, 2do. Semestre, pp. 59-79. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana
- Aguilera, M. E. (2007). *¿Se van para volver? Trabajadores migrantes y mercado de trabajo en el Alto Valle del Río Negro. 1995-2005*. Tesis de Maestría en Demografía Social no publicada. Universidad Nacional de Luján.
- Arizpe, L. (1981). La migración por relevos, familia campesina y la reproducción social del campesinado. *Economía campesina y empleo*. Santiago de Chile: PREALC.
- Baeza, B. y Borquez, D. (2006a). La Ganadería ovina en el Chubut. *Observatorio de la Economía de la Patagonia*. [en línea] [Consulta: 21 de diciembre 2011] <<http://www.eumed.net/oe-pat/>>.
- Baeza, B. y Borquez, D. (2006b). Las Estancias británicas en el Territorio Nacional del Chubut. El caso de la Lochiel Sheep Farming Company, 1897-1933. *Observatorio de la Economía de la Patagonia*. [en línea][Consulta: 21 de diciembre 2011].< <http://www.eumed.net/oe-pat/>>.
- Bandieri, S. (2009). *Historia de la Patagonia*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Bascopé Julio, J. (2008). Pasajeros del poder propietario: la Sociedad Explotadora de Tierra del Fuego y la biopolítica estanciera (1980-1920). *Magallania*. [en línea] Vol. 36, N° 2, pp. 19-44. Chile: Universidad de Magallanes. [Consulta: 21 de diciembre 2011]. <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=50614619002>>. ISSN (Versión impresa): 0718-0209.
- Blanco, G. (2005). Las explotaciones ganaderas en la Patagonia. Sujetos sociales, articulación comercial y organización socio-espacial. En Bandieri, S., Blanco, G. y Varela, G. (dir.). *Hecho en Patagonia. La historia en perspectiva regional*. Neuquén: Educo.
- Bendini, M., Tsakoumagkos, P., Radonich, M. y Steimbregger, N. (2000). Tipos contemporáneos de trabajadores y de migrantes estacionales en un mercado tradicional de trabajo agrario. *Revista Cuadernos Agrarios Nueva Época*. N° 19-20. México: Federación Editorial Mexicana.
- 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 no publicada. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Agronomía, Argentina.

Coronato, F. (2010). *El rol de la ganadería ovina en la construcción del territorio de la Patagonia*. Tesis de Doctorado en Geografía no publicada. AgroParisTech (Institut des Sciences et Industries du Vivant et de l'Environnement).

Deleuze, G., Guattari, F. (2004). *Mil Mesetas. Capitalismo y esquizofrenia*. España: Pretextos.

Díaz, G. (2007). Aproximaciones metodológicas al estudio de las migraciones internacionales. *UNISCI Discussion Papers*. N° 15, Oct. [en línea] [Consulta: 10 de agosto 2010]. http://www.ucm.es/info/unisci/revistas/UNISCI15_Diaz.pdf

Ejarque, M. (2011, 3-5 de agosto). Lanas de Calidad y su impacto en el mercado de la lana en Chubut. [en CD]. *X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

Gómez, S. y Klein, E. (1994). *Los pobres del campo: el trabajador eventual*. Santiago de Chile: PREALC- FLACSO.

Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: a network theory revisited. *Sociological Theory*. Vol. 1, pp. 201-233.

La Torraca, A. et al. (2004). Esquila Desmaneada Secuencial. Revista *IdiaXXI*. Año IV, N° 7, p. 105-109. INTA.

Lara Flores, S. (2000). Características de las migraciones rurales hortícolas en el noroeste de México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 6, n° 12, p. 71-88. México.

Marín, J.C. (2007). *La memoria que necesitamos y los asalariados rurales, en: El ocaso de una ilusión. Chile 1967-1973*. Buenos Aires: Ediciones PICASO-INEDH.

Marx, K. (1994). *El Capital*. México: Siglo XXI.

Massey, D; et al (2000). Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación. *Revista Trabajo*. Año 2, enero-junio, México: UAM, UNAM y Plaza y Valdés Editores. [en línea] [Consulta: 10 de agosto 2010] <<http://www.ccp.ucr.ac.cr/~icamacho/problemas/teorias%20sobre%20la%20migracion.pdf>>

Owen, O., Hughes, J. y Sassone, S. (2007). Migración y dinámicas rurales en el Valle Inferior del Río Chubut. En *IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población*. Huerta Grande: AEPA Asociación de Estudios de Población de la Argentina.

Pérez, L. (2010, septiembre 20-22). Cautivos, crianceros, criadas y creyentes. Pervivencias y cambios en comunidades campesinas Telsen-Chubut. 1890-1940. [en CD]. *4tas. Jornadas de Historia de la Patagonia*. Santa Rosa.

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

- Radonich, M., Ciarallo, A., Trpin, V., Vecchia, T., Cardelli, S., Kopprio, S., Grosso, J. y Osorio, R. (2008). Migración, trabajadores rurales y construcción social del territorio en el Alto Valle del Río Negro. *Boletín Geográfico*. Año XXX, N°31, pp. 301-318. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue.
- Reboratti, C. y Sabalain, C. (1980). Vendimia, zafra y alzada: migraciones estacionales en la Argentina. *Cuadernos del CENEP*. N°15. Buenos Aires: Centro de Estudios de Población.
- Rutledge, I. (1987). *Cambio agrario e integración- El desarrollo del capitalismo en Jujuy: 1550-1960*. San Miguel de Tucumán: Ed. COOTGRATUC
- 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, PNUD, OIT. Buenos Aires.
- Trpin, V. (2008). La jerarquización actual del mercado de trabajo frutícola: chilenos y “norteños” en el Alto Valle de Río Negro. *Trabajo y Sociedad*. N° 11, vol. X, primavera. Santiago del Estero.
- Venegas, S. (1993). Programas de apoyo a temporeros y temporeras en Chile. En Gómez, S. y Klein, E. *Los pobres del campo. El trabajador eventual*. Santiago de Chile: FLACSO. PREALC.

Fuentes

- Entrevistas a técnicos, productores, exproductores, contratistas de mano de obra y servicios, trabajadores, extrabajadores y personal de barracas vinculados a la producción de lana, en Rawson, Trelew, Dolavon, Paso del Sapo, Tecka y Esquel, Chubut. Noviembre 2010; marzo- abril, agosto 2011; y mayo 2012.
- INDEC, *Censo Nacional Agropecuario*, relevamientos de los años 1988 y 2002.
- PROLANA Módulo Chubut. *Listado de acondicionadores de lana y contratistas de esquila habilitados*, 2011 y 2012.
- Revista Argentina Austral.