

Seção Temática

Trabalho Assalariado rural

Dentro, por encima y más allá de la ley: salarios e ingresos de los trabajadores ganaderos de la Provincia de Buenos Aires, Argentina

Within, above and beyond the law: wages and incomes of livestock workers in Buenos Aires Province, Argentina

 Bruno Capdevielle¹

 https://doi.org/10.36920/esa33-1_10

Resumen: Las condiciones laborales de los asalariados rurales permanentes son uno de los temas menos abordados en los análisis de las ciencias sociales agrarias en Argentina. Dentro de estos se encuentran los trabajadores del ganado bovino, grupo que representa el 20 % de los empleados rurales registrados del país. Entre las dimensiones a tratar en el marco de la relación capital-trabajo, los niveles y las formas del salario son los ejes centrales de la misma. El objetivo del artículo es analizar las magnitudes y las formas de las remuneraciones e ingresos que reciben los trabajadores ganaderos bonaerenses, examinando los acuerdos y conflictos vinculados a estas. Partiremos de estadísticas oficiales y entrevistas para examinar tanto los pagos

¹ Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET) y Centro Interdisciplinario de Estudios Agrarios (UBA). Contacto: Capdbruno@gmail.com

en dinero y en bienes como los “arreglos” y “favores” otorgados por el empleador, esperando contribuir a visibilizar a estos trabajadores.

Palabras clave: Trabajo ganadero. Salarios rurales. Formas salariales.

Abstract: The working conditions of permanent rural wage earners is one of the least addressed issues in the analysis of agricultural social sciences in Argentina. Among these are the workers in cattle farming, a group that represents 20% of the country's registered rural employees. Among the dimensions to be dealt with in the framework of the capital-labour relationship, the levels and forms of wages are one of its central axes. Thus, the aim of this article is to analyse the magnitudes and forms of remuneration and income received by livestock workers in the province of Buenos Aires, considering the agreements and conflicts linked to them. We will use official statistics and interviews to examine payments in money and goods as well as the ‘arrangements’ and ‘favours’ granted by the employer, in the hope of contributing to the visibility of these workers.

Keywords: Livestock work. Rural wages. Wage forms.

Introducción

El análisis sobre el trabajo y los trabajadores rurales es uno de los tópicos con menor abordaje en los estudios sociales agrarios (Neiman, 2016; Villulla, 2015). En el caso argentino, la mayor parte de las investigaciones se enfocan en producciones regionales fuera de la región pampeana con una alta demanda de trabajadores temporales y migrantes (Aparicio, 2005; Aparicio y Benencia, 1999; Neiman, 2010; Riella y Mascheroni, 2015). A su vez, en referencia a la zona pampeana, las indagaciones se han centrado históricamente en la producción familiar y más recientemente en el empresariado. En este escenario de doble opacidad, por su amplitud y profundidad, se tornan relevantes las investigaciones sobre los operadores de maquinaria agrícola de Villulla (2015), los obreros forestales de Rosso (2020) y los trabajadores tamberos de Cominiello (2014).

En cuanto a los asalariados de la ganadería bovina, el análisis de las condiciones de trabajo y vida constituye un ámbito escasamente abordado, aun cuando este grupo de trabajadores representa el 20 % del empleo rural registrado y suma un total de 65 mil empleados en Argentina (Capdevielle,

2023). Esta laguna se da en un escenario agropecuario donde la tendencia general es el reemplazo de mano de obra permanente por temporaria (Neiman, 2016), siendo la ganadería bovina una de las producciones donde persiste el predominio de asalariados permanentes y con residencia rural.

Entre los antecedentes se destacan, por un lado, los análisis del mercado de trabajo, las características del empleo y la demanda laboral sobre la ganadería bonaerense del siglo XXI realizados por Cassina y Neiman (2010), y Capdevielle (2023). En estos exámenes, que cuentan con la misma estructura metodológica, se comparan los tiempos de trabajo, los tipos de tareas y las calificaciones según el nivel tecnológico de distintas explotaciones ganaderas. De esta manera, se presentan los tipos de empleo y se introducen variables laborales vinculadas a los salarios, pero no se profundizan en ellos.

Por otro lado, existen publicaciones que indagan sobre los niveles salariales del sector agropecuario a nivel nacional (Argentina, 2022a) y de los trabajadores ganaderos en la región pampeana (Villulla, Fernández; Capdevielle, 2019), dando cuenta de que estos se encuentran por debajo de la media nacional y en la línea de pobreza. Complementariamente, Re y Jaramillo Fonnegra (2015) analizan los cambios en las regulaciones y leyes laborales del campo. Sin embargo, en los citados trabajos se analizan los pagos registrados y las normas legales, quedando sin abordar los pagos, ingresos y retribuciones informales que permiten que estos trabajadores permanezcan en sus empleos.

Por último, cabe retomar tanto los trabajos de Ratier (2004) y Bertoldi (2017) sobre Buenos Aires como el de Diruscio (2016) enfocado en Santa Fe. Estos estudios dan cuenta de las condiciones de trabajo y vida de los asalariados ganaderos, a la vez que introducen la existencia de *atenciones, permisos y acuerdos* que establecen con los empleadores para que los asalariados reciban *extras* al salario registrado. Además de profundizar en estos aspectos, resta abordar las dinámicas de conflicto, negociación y resistencias a la luz de estos acuerdos.

Un denominador común en estos análisis, y en otros que abordan la ganadería bovina (Raccolin *et al.*, 2012), es *la escasez de mano de obra* o, en términos recabados en el trabajo de campo, que “no hay gente para trabajar en el campo”. Dada la difusión de estas afirmaciones, resulta relevante incorporarla, pero de forma ampliada de la siguiente forma: no hay oferta de mano de obra.

Si en este escenario echamos mano de los principios económicos neoclásicos, deberíamos observar que, si la oferta es escasa, el precio de la fuerza de trabajo —el salario— debería subir. A los interrogantes planteados, podemos sumar la pregunta de por qué no suben los salarios o si existe la posibilidad de que lo hagan, pero de forma encubierta.

Sobre este marco, nos preguntamos cómo son —y han sido durante el siglo XXI— los salarios y las condiciones de remuneración de los trabajadores ganaderos en términos integrales. Es decir, cómo se articulan y coexisten distintos tipos de retribución e ingresos dentro de la relación salarial.

Para abordar estos interrogantes, partimos de considerar, siguiendo a Marx (1946), que los trabajadores asalariados son explotados económicamente en el capitalismo. De manera general, la apropiación de excedentes por parte del capitalista se opera por la diferencia entre la potencia productiva ejecutada en la producción por los asalariados y lo pagado como salario en el mercado laboral. Sobre la base de este antagonismo objetivo, se reconoce tanto la existencia de relaciones capital-trabajo, donde predominan las formas tradicionales de organizar y controlar el trabajo (Newby; Sevilla Guzmán, 1983), como un escenario de control, vigilancia y consentimiento en el trabajo (Burawoy, 2012; Payne, 2008). En este sentido, como revisa Rau (2009), la conflictividad asalariada agraria puede tomar forma de resistencia cotidiana, pasividad deferente, espontaneidad explosiva o acción colectiva. Asimismo, estas formas se articulan con la diversidad de tipos salariales, existiendo “arreglos” pactados directamente entre obrero y empleador (Villulla, 2012) y *atenciones* o favores que realiza el patrón (Bertoldi, 2017; Ratier, 2004).

Sobre esta base, se abordarán en el presente artículo las características de los salarios e ingresos de los trabajadores ganaderos en la provincia de Buenos Aires durante el siglo XXI, indagando además en las formas de negociación y la conflictividad emergentes de los tipos de remuneración existentes. Para ello presentaremos en primer lugar la delimitación geográfica del estudio y los aspectos metodológicos. En segundo lugar, se presentan los tipos de empleo y las formas de remuneración. En tercer lugar, se indaga en la evolución de los salarios ganaderos registrados en el siglo XXI. En cuarto lugar, analizaremos las

condiciones de entrega de bienes —comida, vivienda y transporte— como parte legal del salario. En quinto lugar, daremos cuenta de los diferentes arreglos, permisos y acuerdos que pueden monetizarse y permiten a los trabajadores generar ingresos extra. En sexto lugar, introduciremos las características del trabajo femenino y familiar en la relación salarial. En séptimo lugar, trataremos los intercambios no monetarios y de la economía moral que forman parte y condicionan la relación capital-trabajo. Por último, propondremos una síntesis que recapitule y vincule las distintas formas de remuneración de la relación asalariada en la ganadería bonaerense. De esta manera, se espera presentar un abordaje amplio de las remuneraciones de los trabajadores, dando cuenta de las características y condiciones que permiten comprender los conflictos y acuerdos existentes en la relación capital-trabajo.

Aspectos metodológicos y delimitación del estudio

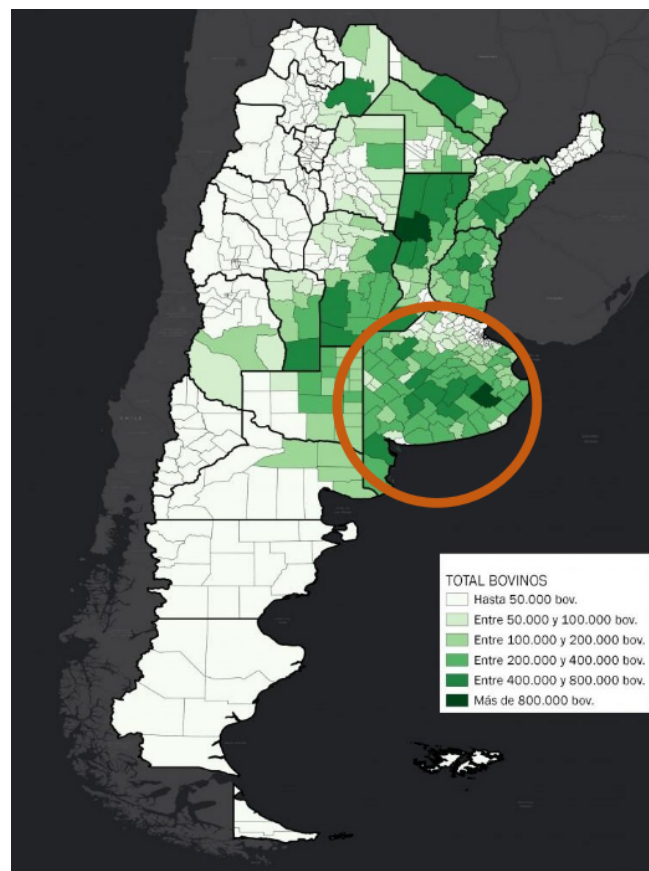
El presente análisis se encuentra enmarcado en la provincia de Buenos Aires de la República Argentina. Esta, señalada en el siguiente gráfico, se encuentra ubicada en la Región Pampeana, en el centro-este de país, y es la principal productora de carne bovina de Argentina, conteniendo el 35 % del stock del país (Argentina, 2022b). Al mismo tiempo, Buenos Aires concentra el 37 % de los asalariados de la ganadería bovina, 23.900 trabajadores (Capdevielle, 2023), y se encuentra en el centro de la intensificación productiva observada en el sector en las últimas décadas en Argentina (Bilello, 2013; Capdevielle, 2017; Rearte, 2010).

Metodológicamente, este artículo presenta un abordaje mixto —cualitativo y cuantitativo—, predominando el abordaje cualitativo. Estos materiales se obtuvieron, por un lado, del trabajo de campo realizado entre el segundo semestre de 2022 y el primer semestre de 2023 en 21 partidos de la Provincia de Buenos Aires, ampliándose la cobertura debido a que los entrevistados presentaban trayectorias laborales en más de un partido². La distribución geográfica tiene,

² Los partidos donde se realizaron la mayor parte de las entrevistas son Laprida, Olavarría, Ayacucho, Azul y Gral. Lamadrid. A este núcleo de la Cuenca del Salado se suman Tapalqué, Brandsen y Punta Indio. Fuera de esta zona, se realizaron entrevistas en zonas mixtas agrícolas-ganaderas como el noroeste (Villegas, Rivadavia, Vedia y Trenque Lauquen), el suroeste (Puán y Pigüé), el sureste (Benito Juárez, Adolfo Gonzales Chaves y San Cayetano) y el centro-norte (Saladillo, 9 de Julio, Roque Pérez y Lobos). Por último, quedó excluida explícitamente la zona norte de la provincia por ser histórica y actualmente una zona agrícola.

por un lado, una justificación analítica y, por otro, una de factibilidad. En cuanto a la analítica, los partidos con más entrevistas se encuentran en el centro-este provincial, dentro de la Cuenca del Salado, zona tradicional de ganadería y con menor impacto del desplazamiento provocado por la agricultura. En este sentido, según datos de SENASA para 2020 y 2021, Ayacucho, Olavarría y Azul son los departamentos con mayor cantidad de bovinos y de vacas —como categoría— en la provincia. Al mismo tiempo, los primeros dos forman parte de los primeros cinco en cantidad de novillos y novillitos, trocando anualmente sus posiciones con Villegas, Trenque Lauquen y Rivadavia, que también fueron explorados. Respecto a la justificación de factibilidad, tanto por la existencia de conexiones personales como por posibilidades económicas clarificadas en el punto siguiente — en relación con el tema de investigación —, una porción relevante de las personas entrevistadas realizaba su actividad ganadera en la zona de Laprida y Olavarría.

Mapa N°1 – Distribución de ganado bovino en Argentina, por departamento, 2021.



Fuente: SENASA.

El trabajo de campo incluyó observación participante, visitas a los establecimientos productivos y entrevistas semiestructuradas a trabajadores —y a sus familias— empleados jerárquicos, productores, técnicos estatales y privados. La muestra se construyó utilizando el método de *bola de nieve*, estableciéndose el tamaño muestral a partir del criterio de saturación, hasta alcanzar un número de personas entrevistadas que asciende a más de 80, predominando los asalariados en zonas donde se concentra la producción bovina bonaerense. Este abordaje permitió el acceso a los entrevistados que, en muchos casos, se encuentran relativamente aislados en los campos y resultan reticentes a las entrevistas. Por otra parte, esta cobertura consideró también la heterogeneidad existente en los tipos de producción, el tamaño de explotaciones y los grados de adopción tecnológica³. Sobre esta base, se espera contribuir al conocimiento de las condiciones salariales y de reproducción de los trabajadores asalariados de la ganadería bovina bonaerense.

En cuanto a los datos cuantitativos y su procesamiento se utilizaron estadísticas oficiales y antecedentes especializados. Específicamente, los salarios nominales de los trabajadores fueron recabados de las resoluciones de la CNTA referentes al *personal permanente de prestación continua*. Para calcular los salarios a valores constantes, presentados en el Gráfico n.º1, se utilizó como base el salario de octubre de 2005 y los valores del índice de precios al consumidor nacional (IPCN) publicado por la provincia de San Luis entre 2005 y 2023. Esta fuente se utilizó por ser la serie de IPCN continua más larga para el siglo XXI. A partir de estas series se deflactaron los valores de los salarios en precios corrientes y se obtuvo la serie mensual y anual en pesos constantes.

Tipos de empleo y formas de remuneración salarial

En términos del mercado laboral y los tipos de empleo, los trabajadores ganaderos pueden dividirse esquemáticamente en dos grupos:

³ Se relevaron establecimientos de cría, engorde y ciclo completo que realizaban la producción de manera extensiva, con suplementación alimentaria y en confinamiento. Además, el trabajo de campo se propuso cubrir establecimientos con diferentes grados de adopción tecnológica en una producción donde esta no se realiza por “paquetes” tecnológicos (Capdevielle 2023, 2024).

los permanentes y los ocasionales (Capdevielle, 2023). Los primeros son los “puesteros” y/o “mensuales”, tienen una relación laboral continua y en su mayoría reciben una remuneración todos los meses. Los segundos son los llamados trabajadores “por día”, trabajan y cobran por jornal o medio jornal en tareas específicas y estacionales con el ganado como vacunar, encerrar, arrear, capar, marcar, entre otras. Estos últimos suelen trabajar también en establecimientos y ferias de remates de ganado. En ambos casos los salarios se encuentran establecidos por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Según la vigente ley de trabajo rural (Ley n.º 26.727/2011), las resoluciones de la CNTA establecen el salario mínimo para cada cargo de prestación continua o permanente, pudiéndose convenir otra forma de remuneración respetando dicho mínimo. Esta forma de determinación, presente en las dos últimas leyes que regulan el trabajo rural⁴ no impide que los trabajadores *puedan*, en la negociación con el patrón, conseguir mejores remuneraciones. Sobre esta base, dependiendo del nivel del salario oficial, los asalariados tendrán menor o mayor necesidad de que esta potencialidad se transforme en hecho. Como se observa en Villulla, Fernández y Capdevielle (2019), entre 2008 y 2018, el salario de peón general se encontraba bajo la línea de pobreza. Los autores también señalan que la remuneración de encargado —puesto jerárquico intermedio— tampoco superó la canasta básica familiar total, llegando a cubrir en promedio el 92 %. Dicha característica coincide con lo observado por Diruscio (2016), quien observa que los sueldos de los trabajadores en el norte de Santa Fe son menores que la canasta básica total y que un empleado con familia se encuentra en el umbral de la pobreza. También Bertoldi (2017) y Ratier (2004) marcan el bajo nivel de los salarios en Buenos Aires. Estos autores, al igual que Villulla (2015) para el caso agrícola, dan cuenta de la existencia de acuerdos, arreglos, atenciones, premios o motivaciones que se suman a la remuneración formal para mejorar los ingresos de los trabajadores y sus familias.

En base al trabajo de campo y los antecedentes mencionados pueden marcarse distintas formas de retribución en el marco de la relación salarial:

⁴ Estas leyes son el Decreto-Ley 22.248/1980 y la Ley 26.727/2011.

- Ingresos por salario registrado.
- Ingresos por salario no registrado, ya sea en montos fijos o en proporción del salario registrado.
- Ingresos por realización de tareas extras fuera de las obligaciones ganaderas dentro de la empresa, como alambrar, hacer rollos u operar maquinarias agrícolas.
- Provisión de bienes, como mercadería y carne. En los casos de residencia rural y almuerzo en el lugar de trabajo, el empleador debe proveer la comida por ley.
- Provisión de servicios en las viviendas rurales, como la electricidad y el agua.
- Ingresos por premios por productividad, como porcentaje de terneros destetados o kilos de novillos engordados.
- Ingresos por bonificaciones anuales, basados en el criterio del buen desempeño.
- Ingresos por venta de animales propios bajo permiso patronal, ya sea producción doméstica (aves y porcinos) o extensiva (equinos, bovinos y ovinos).
- Provisión de alimentos a partir de permisos para realizar producción doméstica de animales y vegetales.
- Ingresos por tareas realizadas fuera de la relación laboral en jornadas normales de trabajo bajo permiso del empleador.

Además de estas formas de remuneración, que con mayor o menor dificultad pueden monetizarse, existen intercambios mediante favores y gestos que no son materiales ni monetarios que pueden enmarcarse en la economía moral (Villulla, 2022).

Por otra parte, para los trabajadores “por día” el salario se establece a partir de “lo que están pagando”, es decir, un valor de referencia que es conocido localmente por trabajadores y empleadores. Contrastando los valores obtenidos en los testimonios con los establecidos por la CNTA para jornales, se observó que el pago por día se encuentra dentro de un rango establecido por el pago por jornal de empleados permanentes —mínimo— y el pago a trabajadores de remates feria y arreos de ganado —máximo—. Las remuneraciones ocasionales se encuentran entonces reguladas por lo establecido legalmente, pero de forma indirecta y dentro de un rango que depende de las tareas, la experiencia de los trabajadores y la capacidad de negociación de cada parte.

De manera general, el carácter ocasional del empleo implica que, para estos trabajadores, la forma de remuneración sea centralmente el dinero negociado bilateralmente. Por encima de este solo se incluye el almuerzo y, en ocasiones,

la movilidad hasta el establecimiento si el empleador no recoge al trabajador⁵. Un punto relevante emergente de las entrevistas a estos trabajadores, que confirma el bajo salario permanente, es que con 10 o 15 días de trabajo lograban, por día, conseguir la remuneración de un mensual, quedándoles los otros días para realizar otras tareas —como cuidar sus caballos— o no trabajar. En este escenario, emerge como interrogante por qué no todos se vuelcan a este tipo de empleo. Esto se vincula, por un lado, a la inestabilidad y estacionalidad de los ingresos del empleo ocasional y, por otro, a que los ingresos de los asalariados permanentes cuentan con mayores valores efectivos y potenciales. Este segundo punto será desarrollado más adelante.

El escenario laboral se compone entonces de dos tipos de empleo, donde el permanente presenta más de una forma de remuneración salarial. En este sentido, resulta interesante, y retomaremos más adelante, el planteo de Bertoldi (2017) y Ratier (2004) en tanto que observan a los asalariados como trabajadores sin tierra y a los arreglos como estrategias de reproducción, sin profundizar en la relación capital-trabajo que opera de como condición necesaria de los mismos. En esta línea, para Bertoldi (2017) algunas de estas formas de remuneración —los permisos de producción propia— permiten generar ingresos y bienes para autoconsumo de las familias asalariadas y para la venta, dándoles un carácter de semiproletarios, híbridos entre proletarios y empresarios, asimilándolos a productores familiares pequeños y teniendo como límite el acceso a la tierra. Volveremos a estos puntos a lo largo del trabajo. Sobre esta base nos enfocaremos a continuación en la evolución de los salarios registrados y las distintas formas de remuneración de los asalariados.

La evolución del salario registrado en el siglo XXI

Dado que los trabajadores asalariados son el foco de nuestra investigación el primer paso en términos de remuneración a la fuerza de trabajo es observar el salario formal que estos perciben. La característica de formal no resulta evidente toda vez que el sector rural se caracteriza por la informalidad del mercado de trabajo (Re; Jaramillo Fonnegra, 2015). Sin embargo,

⁵ El hecho de que el empleo ocasional sea por día y no por temporada o estación impide que estos trabajadores no permanentes tengan acceso a otras formas de pago articuladas en vínculos laborales de mayor tiempo.

como observa Neiman (2016), el registro de los trabajadores rurales durante el siglo XXI en la provincia de Buenos Aires se encuentra alrededor del 60 %. Estos valores se comprueban y crecen en la escena observada en nuestro trabajo de campo y, si bien no es una muestra representativa, permite inferir que 8 de cada 10 trabajadores ganaderos entrevistados se encuentran registrados. Este alto grado de formalización relativa se encuentra vinculado, según las entrevistas, al seguro de los trabajadores y a la cobertura legal de los empleadores. Dicha característica muestra mayor consistencia al observar que la mayor parte de los trabajadores —ya sean mensuales, puesteros o encargados— se encuentran registrados en la categoría más baja, como *peón general*. Este tipo de formalización permite a los trabajadores beneficiarse de la antigüedad⁶, pero reduce el volumen de los aportes previsionales que obtienen cuando son jerarquizados de manera informal.

En este escenario, examinar la evolución de los salarios registrados nos da una aproximación parcial a los ingresos de los trabajadores ganaderos bonaerenses. En un marco de alta inflación, los análisis pueden ser varios. Por un lado, es posible indagar en la comparación del salario con la canasta básica y los precios de la hacienda como se realizó para el periodo 2008-2018 en Villulla, Fernández y Capdevielle (2019). Según los autores, para el lapso analizado, los salarios de peón general y encargado se encontraron por debajo de la Canasta Básica Total (CBT). Actualizando los datos de esta indagación se obtuvo que la realidad no se modificó y para el período 2016-2023 el salario de peón general solo cubrió el 71 % de la CBT, por lo que los trabajadores y sus familias siguen sin poder satisfacer sus necesidades con un salario. A modo de ejemplo, la remuneración formal de enero de 2024 fue de \$379.671, frente a \$596.823 de la CBT. Complementariamente, y como se realiza a continuación, es factible observar la evolución de los salarios a pesos constantes y en dólares corrientes.

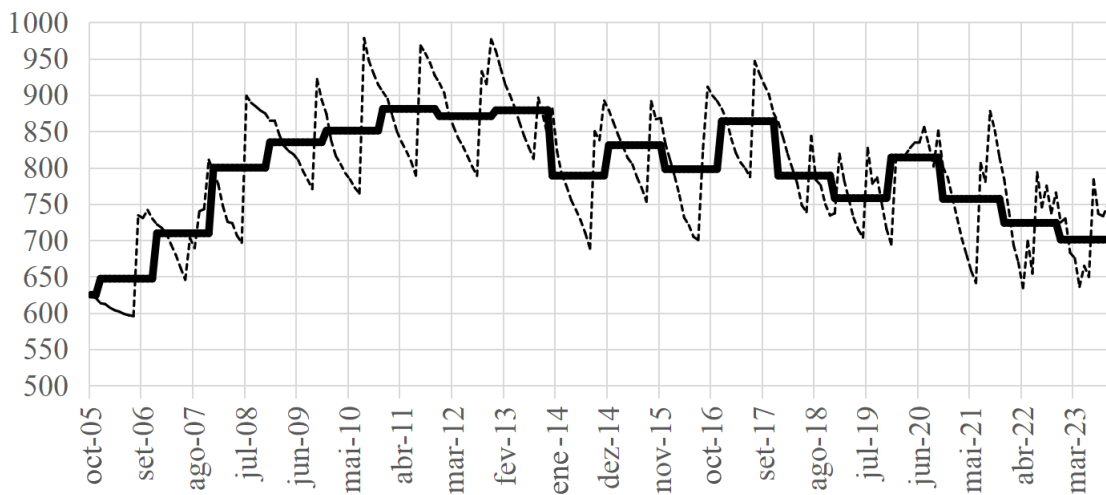
Evolución del salario real

Por un lado, si examinamos la serie de salarios mensuales —en pesos constantes de 2005— correspondiente al período comprendido entre

⁶ El incremento del salario registrado es de un 1 % hasta los 10 años de antigüedad y de un 1,5 % desde los 10 años en adelante.

octubre de 2005 y diciembre de 2023 observamos un aumento del 2 %. Ahora bien, si lo evaluamos con respecto a noviembre de 2023 —un mes menos— el crecimiento es de 19 %. Esta diferencia da cuenta de una primera característica que se observa en el gráfico n.º1: la inestabilidad del salario real de los trabajadores. Por otra parte, comparando los salarios promedio de 2006 y 2023, se observa un crecimiento del 12 % en todo el período. Además, el salario real promedio —presentado por una línea de guiones en el gráfico siguiente— fue de \$792, con un desvío muestral de \$87.

Gráfico n.º1 – Evolución mensual y anual promedio del salario de peón general en Argentina, 2005-2023, pesos constantes (base octubre 2005).



Fuente: Elaboración propia en base a CNTA y IPCN San Luis.

Analizando la evolución se observan 3 períodos. El primero presenta un crecimiento entre 2005 y 2011, el segundo un estancamiento con fluctuaciones entre 2012 y 2017, y el tercero una caída desde 2017 hasta la actualidad. Estas tendencias y variaciones en los salarios ganaderos coinciden con las observadas tanto para los salarios agropecuarios como para los generales (Argentina, 2022a). Por otra parte, la forma de sierra observada en la serie mensual se explica por los lapsos entre paritarias y el aumento de precios en un marco inflacionario. Al examinar los salarios anuales, se observa que los saltos en las remuneraciones —que permitirían una recomposición del salario real— son degradados progresivamente por la inflación. En este sentido, la creciente

reducción del plazo entre paritarias y los aumentos pactados por la CNTA da cuenta de la mayor pérdida del poder adquisitivo. De forma general, las series cuantitativas nos permiten señalar, en primer lugar, que los salarios durante el siglo XXI se recuperaron de los bajos valores de la última década del siglo anterior para caer al final de la serie, evidenciando niveles similares en los picos de los gráficos. Esto nos lleva a una disyuntiva donde debemos poner en cuestión la testimoniada *escasez de mano de obra* o la generalizada ley económica según la cual si no hay oferta —trabajadores dispuestos a trabajar— los precios —los salarios— deben aumentar. Desde este punto podemos plantear como hipótesis provisorias que la demanda de trabajo no es lo suficientemente grande para aumentar los salarios o que las condiciones de trabajo permiten a los trabajadores reproducirse como tales sin buscar otro tipo de trabajos. En estos términos se torna más relevante la pregunta por los acuerdos que mejoren los ingresos más allá del dinero registrado recibido como salario. Asimismo, también resulta relevante plantear el interrogante sobre el acceso a otros empleos.

En segundo lugar, las series cuantitativas destacan que la capacidad de compra de los salarios ha sido inestable a lo largo del siglo, no solo anualmente sino mensualmente. En este sentido, cabe adelantar que dicha irregularidad en los ingresos monetarios deja un espacio para que los arreglos indexados al valor de la carne y los pagos en especie sean preferibles para los trabajadores ya que tienen mayor estabilidad y pueden representar mayor valor. En la práctica, la entrega de harina, aceite, carne y combustible en un contexto inflacionario y de escasa actualización paritaria es preferible al dinero para comprar dichos bienes.

Contrastando los valores presentados con la indagación cualitativa podemos destacar tres aspectos emergentes. Por un lado, los trabajadores —y también los empleadores— reconocen que los salarios son bajos, ya sea en comparación con los costos de vida o con otros trabajos. En este sentido, resulta destacable por omisión que ninguno de los empleadores entrevistados se queje de tener que pagar altos salarios. Bajo este consenso en ambos lados de la relación capital-trabajo es que se articulan los arreglos por encima de la remuneración monetaria legal que se tratarán más adelante. Por otro lado, el salario registrado

es nombrado por la mayoría de los trabajadores entrevistados como “*salario de gobierno*”. Solo en algunos casos se reconoció el aumento “*que da*” el sindicato, la UATRE. La explicación histórica de la forma de nombrar puede buscarse inicialmente en el Decreto-ley 22.248/1980 impuesto por la última dictadura militar argentina, donde la CNTA actúa como el ente que regula y determina los salarios. A ello se agrega la relativa “ausencia” del sindicato en el territorio y las relaciones documentadas⁷. Esta forma de percibir el salario y sus variaciones da cuenta de que las negociaciones paritarias y el establecimiento salarial es externo a ellos, es decir, que no tienen nada que ver, solo lo reciben porque el empleador se lo aumenta. Un último punto que se encuentra en línea con los datos es la percepción de que el salario nunca alcanza y que todo sube. En este sentido, la formalidad laboral no garantiza que los trabajadores puedan cubrir las necesidades básicas. En palabras de un trabajador: *no le puedo comprar un par de zapatillas a mis chicos, soy esclavo con recibo de salario*.

Dentro de la ley: complementos del salario

Como primera remuneración anexa al salario en dinero recibido tomamos a las provisiones que, por ley, el empleador debe suministrar a los trabajadores y sus familias: la comida, la vivienda y el transporte.

La provisión de alimentos es obligatoria si el trabajador reside o se encuentra en horario de comida durante la jornada laboral. En este caso, durante la vigencia de la Ley 22.248 —hasta 2012— la comida representaba entre un 14 % y un 17 % más de la remuneración básica. A partir de la implementación de la Ley 26.727 la comida continuó siendo un derecho de los trabajadores, pero dejó de ser monetizada, quedando establecido que debe ser *sana, suficiente, adecuada y variada*. Este cambio implica en principio la inexistencia de una referencia monetaria, o un porcentaje del salario, dejando a la negociación —o a la voluntad del empleador— la cantidad y calidad de la comida prevista.

En cuanto a la vivienda, la ley considera condiciones mínimas sobre los materiales de construcción, la sanidad y la distribución de la casa

⁷ Hablamos de “ausencia” en tanto que el sindicato tiene sedes en muchos pueblos, pero las mismas funcionan como dependencias exclusivas de la obra social sindical, OSPRERA. Asimismo, la mayoría de los trabajadores no participan por desconocimiento y/o rechazo, mientras que quienes tienen acceso no lo utilizan porque negocian directamente con el empleador.

según los habitantes. Se establece también la provisión de agua como obligatoria, pero ningún otro servicio adicional, como electricidad, gas o internet. Con mayor especificidad se halló la Resolución n.º11 de 2011 de la CNTA, donde se establecen las condiciones para *todos los trabajadores que se desempeñen en tareas de carácter cíclico, estacional, temporario y no permanente*. En ella se establecen 28 artículos donde se hace obligatoria el fornecimiento de electricidad 24 horas, la provisión de teléfono móvil cada 15 trabajadores con una llamada gratis por día cada uno, el aprovisionamiento de la cocina con instrumentos y refrigeradores, entre otras. Sobre las residencias de los empelados permanentes no se hallaron tales especificaciones.

Por último, en cuanto al transporte, la ley vigente establece que el empleador debe proporcionar los medios necesarios si existe una distancia igual o mayor a 3 km entre el lugar de alojamiento y el lugar de trabajo y no hay transporte público. Sobre este aspecto no se encontraron mayores especificaciones.

Pasando de los derechos y las bases legales a las condiciones recabadas en el trabajo de campo plantearemos algunos aspectos y profundizaremos por tipo de bien. Por un lado, las condiciones de suministro de comida, vivienda y transporte son establecidas como norma por los empleadores, a modo de oferta, con escaso espacio para negociaciones. En este sentido, los trabajadores pueden aceptar las condiciones o rechazarlas y no aceptar el empleo. Por otro lado, la falta de especificidad en la ley se encuentra en línea con la heterogeneidad existente en los campos bonaerenses. Esta diversidad puede indagarse en términos de distancias y estado de los caminos, acceso a electricidad, señal de teléfono, condiciones infraestructurales y de vivienda. Sin embargo, dichas diferencias sirven de excusa en muchos casos para no incorporar mejoras a las condiciones de vida y trabajo de los asalariados y sus familias. En este sentido, se observaron, en las visitas a distintos establecimientos, cómo los mismos trabajadores compraban los materiales y arreglaban *sus viviendas*.

Carne, alimentos y mercaderías

Al abordar la entrega de bienes como parte legal de la relación salarial trataremos en primer lugar de la “comida”. Para ello es necesario, por un lado, diferenciar la carne de los demás alimentos y, por otro, contemplar que la

comida incluye otras mercaderías necesarias para la vida cotidiana como productos de limpieza. Ahora bien, tratándose de trabajo asalariado ganadero es necesario hablar de carne, mercancía que se encuentra vinculada al proceso productivo y que en muchas ocasiones sirve como medio de cambio. Según los testimonios, las condiciones de la provisión de carne son variadas, desde el establecimiento de kilos de carne disponibles al mes hasta 2 o 3 cabezas bovinas por año que pueden ser faenadas y consumidas por los trabajadores. En otros casos hay *carne a discreción*, pudiendo sacarla de un freezer o faenar para su consumo según considere el empleado. Alternativamente, hay lugares de trabajo que solo permiten consumir ovinos. En la mayor parte de los casos, y más allá de la forma de distribución, la obtención de esa carne implica el cuidado y la faena individual o colectiva por parte de los trabajadores. Es decir, no se compra carne y tampoco se terceriza la faena. Resulta significativo en este sentido que varios trabajadores hagan referencia a no saber cuánto es el precio de la carne en los mostradores o de sorprenderse del valor si, por condiciones extraordinarias, concurren a una carnicería. Un punto anexo, pero no menor, de esta forma de pago es la necesidad de contar con electricidad y un *freezer*.

A la carne se agrega “*el pedido*” o “*la mercadería*”. El contenido de esta entrega de bienes no se encuentra establecido previamente, pero suele contener tanto comestibles como artículos de limpieza e higiene. Entre los artículos comestibles se encuentran ingredientes básicos para la preparación de comida como aceite, harina, azúcar, pan o galleta, fideos, arroz, salsa de tomate y diversos enlatados, entre otros alimentos básicos que, en general, son no perecederos⁸. También se entregan cebollas, papas, ajos y otras verduras. En cuanto a la limpieza, los artículos incluyen la higiene de la vivienda y personal. Por una cuenta difusa y a cargo del trabajador corren “*los vicios*”: cigarrillos, vinos y otros artículos no básicos que el empleador puede llevar a los trabajadores. Una forma alternativa a esta entrega es permitir que los trabajadores compren a cuenta —de forma semanal o mensual— en comercios de los pueblos. Esta forma le quita al empleador la tarea de provisión y, a la vez, permite que los trabajadores elijan los productos que adquieren. Sin embargo,

⁸ Resulta relevante destacar en este sentido el creciente abastecimiento de comida preparada y/o por pedido a la que los trabajadores rurales no pueden acceder. Esto implica menos gasto, pero también más labores reproductivas.

en un marco inflacionario, el monto a gastar pasa a desvalorizarse si es fijo, por lo que implica otro punto de negociación. Estas formas de provisión de mercaderías —carne y alimentos— no son privativas de los trabajadores que residen en el lugar de trabajo —el campo —, sino que en algunos casos también se implementan para los que viven en el pueblo.

De manera sintética, y a primera vista, la provisión de alimentos y otros artículos emerge como favorable, ya que permite reducir gastos y/o ahorrar parte del salario. Sin embargo, caben algunos reparos. Por un lado, si bien a la totalidad de trabajadores permanentes y a la mayoría de los ocasionales los empleadores proveen la comida, la cantidad y la calidad de los artículos depende de la escasa negociación y de la “buena” voluntad de este último. Según los testimonios, el pedido puede variar entre *una cajita de zapatos*, un montón de harina y aceite. Por otro lado, la provisión de carne y la elaboración de la comida dependen del trabajo del asalariado y su familia, quienes tienen a cargo el cuidado y la faena de los animales que consumen. Es decir, trabajan para cobrar su trabajo.

Residencia y servicios

En cuanto a la provisión de una residencia en el lugar de trabajo y los servicios vinculados, la heterogeneidad es una característica dada por la variabilidad en cada caso. Sin embargo, se observó que si las condiciones mínimas —según la consideración de los trabajadores — no se cumplen, no hay trabajadores que quieran acceder al empleo. En este escenario, las viviendas rurales tienen dos destinos posibles: convertirse en “*taperas*”⁹ o ser puestas en condiciones dignas. Aquí juega un rol clave el cambio generacional, ya que se comprobó que los trabajadores más jóvenes no aceptan las mismas condiciones que los que se jubilan y vivieron en un puesto igual durante 40 años.

En términos de servicios que requieren provisión por parte del empleador, los básicos y garantizados son el gas y la leña, dependiendo en ambos casos del uso del grado de necesidad. Dicha utilización puede ser tanto para cocinar y

⁹ La palabra *taperas* hace referencia a residencia rural en mal estado y/o abandonada.

calefaccionar como para la heladera —si es a gas— y el agua caliente. En el caso de la leña, al igual que la carne, debe ser *hecha*¹⁰ por los trabajadores. A la vez, y en este marco, los trabajadores señalaron como una mejora destacada en la vida cotidiana la incorporación de la electricidad. En la mayor parte de los casos en los que este servicio existía, esta había sido instalada, era provista y pagada por el empleador, ya sea por conexión a la red o por la utilización de paneles solares. Se encontraron, sin embargo, viviendas donde la electricidad es provista por un motor o grupo electrógeno y una batería para los focos, haciendo del combustible otra variable de negociación de la relación capital-trabajo. En el caso de Cristian, que tenía un grupo electrógeno, una pantalla pequeña y una batería de 12 voltios, se evidencia el rol del combustible. Para no encender el grupo electrógeno y poder cargar el celular sin gastar nafta, desarmó y modificó un cargador de celular para el auto para poder conectarlo a la batería. Esta solución ingeniosa y práctica permitió reducir la limitación del acceso a la luz ante la negativa patronal de entregar más nafta.

Por otro lado, sobre la base de tener luz eléctrica 24 horas también se ha difundido la conexión vía red telefónica o satelital a internet. Este servicio, considerado esencial para los trabajadores que residen con su familia en el campo, es gestionado y abonado mayoritariamente por los trabajadores. De esta manera, la residencia rural de los trabajadores permite a la familia asalariada ahorrar el gasto de alquiler en caso de no tener vivienda en el pueblo y el costo de los servicios que el empleador ponga a su disposición. Estos beneficios, que se dan por encima del salario registrado, tienen como contrapartida la presencia permanente del trabajador en el establecimiento, oficiando de “guardia” más allá de la jornada laboral específica. Además, esto significa que el trabajador a la hora de negociar condiciones de trabajo no pone en juego solo el empleo sino también su vivienda y el “donde vivir”, generando una relación de dependencia mayor que la del asalariado “normal”. Por último y sobre este escenario, los conflictos más frecuentes en torno a la vivienda se dan sobre el mantenimiento y la reposición devenida del uso de esta. En estos casos, ante la omisión o negativa de la patronal de proveer los materiales y/o la mano de obra,

¹⁰ *Hacer leña* es la referencia a cortar la leña en el momento adecuado y almacenarla el tiempo necesario para que sea de utilidad.

son los trabajadores quienes ponen materiales, herramientas y tiempo para sostener en condiciones dignas la vivienda. Otra situación menos frecuente, pero de mayor gravedad, se recabó en los casos donde los trabajadores aceptaban el empleo sin conocer donde vivirían y, al llegar, se encontraban con que las condiciones no eran las prometidas, llevando a los trabajadores a amenazar con irse si no solucionaban los problemas o a irse inmediatamente.

Transporte y combustible

En cuanto a la movilidad en el marco de la relación asalariada, las condiciones son variadas y pueden dividirse en dos: dentro del establecimiento y entre establecimientos y el pueblo. Excepto los casos donde esta se realiza a caballo, la movilidad dentro del lugar de trabajo tiene costos en combustible que, en general, se hace cargo el empleador. La utilización creciente de camionetas, motos y cuatriciclos para tareas diarias ha hecho estas condiciones más frecuentes. En cuanto a los trabajadores residentes lejos del lugar de trabajo —ya sea en el pueblo u otro campo—, el empleador suele hacerse cargo de los gastos en combustible o de llevarlos y traerlos para las tareas. En algunos casos también se provee camionetas para el trabajo. En este sentido, las Toyota Hilux blancas de cabina simple con caja grande se han expandido por la pampa bonaerense de forma significativa. En estos casos, las tensiones se dan a partir de la cantidad y la forma de uso de los vehículos. Ya sea porque son propiedad de los empleadores, o porque son estos los que pagan el combustible, los gastos de utilización y mantenimiento de los vehículos por parte de los trabajadores forman parte de una negociación sin límites claros. Esto se da en los casos donde los trabajadores disponen de los vehículos todo el tiempo, pudiendo utilizarlos —con o sin permiso— para tareas extralaborales.

Cabe señalar que estas características se presentan principalmente en la producción extensiva, donde el traslado y la distancia es parte del trabajo. En esta línea, la forma de transporte se modifica en los trabajadores de Feedlot no residentes en el lugar de trabajo. En un caso observado, el empleador proveía una Combi con horario establecido a cargo de los mismos trabajadores. Esta era utilizada para ir y volver todos los días, además de para traslados extraordinarios dentro del horario laboral. En otro caso, dada la cercanía a la

ruta y la existencia del transporte público, el trabajador se movía primero en autobús de línea y después en su propio auto. Ambos gastos corrían a cargo del trabajador. Dicho transporte en auto hasta el lugar de trabajo a cargo del asalariado se observó también en explotaciones grandes, cercanas al pueblo y con una gestión de corte empresarial. En estos casos, la disponibilidad de vivienda en el establecimiento y la elección de los trabajadores de no hacer uso de ella es planteada como recurso patronal para no abonar el transporte. Estos esquemas de liberación de la obligación del transporte por parte del empleador se asimilaran a los regímenes urbanos.

Al examinar entonces la provisión de alimento, vivienda y transporte es posible señalar un crecimiento de los ingresos —o una reducción de los gastos— de los trabajadores. Efectivamente, ya sea por ahorro en mercaderías o alquiler, como por la capacidad de proveerse de carne y leña, los gastos de los asalariados que residen en el lugar de trabajo son menores. Estas condiciones son tenidas en cuenta tanto por los trabajadores como por los empleadores a la hora de negociar la relación capital-trabajo. En este sentido, cada arreglo implica una doble condición donde la parte asalariada termina siendo la menos beneficiada y bajo condicionamientos. Por ejemplo, el trabajador se ahorra el alquiler, pero si tuviera que alquilar una vivienda en el pueblo y transportarse todos los días al lugar de trabajo, el empleador tendría que aumentar sus gastos. Además, con la residencia rural del trabajador, el empleador tiende a garantizarse la permanencia en el lugar de trabajo, la seguridad del establecimiento y el mantenimiento de la vivienda. El punto de la permanencia y el condicionamiento de los trabajadores es mayor cuando el trabajador, y su familia, son de otra provincia¹¹ y no tienen dónde ir. Asimismo, la provisión de leña y carne realizada directamente desde el lugar de trabajo por parte del trabajador le resultaría más cara al empleador si tuviera que comprarla y proveerla.

Por sobre el “salario de gobierno” los trabajadores reciben, con amparo de la ley, alimentos, vivienda y transporte por parte de los empleadores. Sin embargo, el tipo, la cantidad y calidad de estos pagos quedan condicionados a la voluntad

¹¹ La migración para empleos permanentes en labores ganaderas se ha generalizado en las últimas décadas en la provincia de Buenos Aires. En general, se trata de los trabajadores oriundos de provincias como Corrientes, Santiago del Estero, Chaco, Santa Fe y Entre Ríos, donde las condiciones laborales eran peores.

del empleador y la capacidad de negociación y trabajo doméstico que el trabajador con su familia puedan tener. En este sentido, la falta de controles de las condiciones de remuneración y vivienda por parte del Estado y el sindicato, sumado a la heterogeneidad de relaciones laborales y las asimetrías, hace que estas formas de remuneración sean consideradas como aportes de los empleadores por encima de las obligaciones salariales.

Por encima de la ley: arreglos para generar más ingresos

Hasta el momento, los empleadores, obligados por ley, pagan a los trabajadores, como remuneración, el salario registrado y mercaderías. Sobre esta base se agregan otras remuneraciones que tienen formas variadas, pero que pueden monetizarse. Estas están amparadas por la ley en el artículo n.º 33, donde las partes pueden convenir otras formas de remuneración, siempre que se respete el mínimo fijado. Si bien hay una diversidad de acuerdos y arreglos, a continuación nos proponemos ordenarlos.

Sobresalarios y premios en dinero no registrado

En primer lugar, se encontraron pagos en dinero sobre el mínimo registrado. Estos pueden acordarse como un porcentaje sobre el básico —sobresalario—, montos fijos a lo largo del año, kilos de animales según la productividad y premios anuales —o semestrales— atados al desempeño. Estos valores, al margen de la ley, tampoco se encuentran regulados por el Estado o el sindicato y, si bien se encuentran pactados, tienen diferentes grados de dependencia de la voluntad del empleador. En un extremo están los porcentajes del sobresalario, que suelen estar fijos y se establecen inicialmente; en el otro, los premios o *reconocimientos* por desempeño, que se evalúan por criterio patronal. En el medio, se encuentran los pagos por productividad. Estos pueden establecerse como porcentaje de terneros destetados, animales enviados a faena o kilos producidos, entre otros. Esta última forma es la que más se asimila al destajo, pero no condiciona los demás ingresos.

Los conflictos más frecuentes por estas formas son dos. Por un lado, los montos fijos o porcentajes de sobresalario no son considerados para

los aportes previsionales y emergió como un problema en los trabajadores de mayor edad el jubilarse por la mínima cuando tuvieron toda la vida un porcentaje. Por otro, los premios suelen estar pactados previamente desde el comienzo del empleo, a modo de aguinaldo semestral o anual. Esta normalización irregular de los premios hace que los trabajadores esperen este ingreso extra; sin embargo, este se encuentra atado al desempeño según el empleador, por lo que la reducción o la quita del premio actúa como elemento disciplinador, tanto en términos individuales como grupales.

Permisos de producción y tenencia para venta

Una segunda fuente de ingresos se da por la venta y/o el consumo de producción propia del trabajador y su familia bajo permiso dentro del lugar de trabajo. La producción de animales puede dividirse en dos: la extensiva y la doméstica. Centrándonos por ahora en la extensiva, que es realizada en general por el asalariado, hallamos la tenencia de bovinos, equinos y ovinos. Estos permisos resultan de gran interés para los trabajadores ya que son los que dan lugar tanto a ahorrar —y, en algunos casos, capitalizarse— como a tener ingresos extra en el año. En cuanto a la capacidad de ahorrar, Ratier (2004) plantea que este *capital vivo* es el que permite a los trabajadores sobrevivir y hacer la diferencia. Los testimonios recabados coinciden con el autor, siendo frecuentes los relatos en los que tener animales y venderlos les permitió comprar un vehículo propio, hacer ampliaciones o arreglos en su vivienda del pueblo o irse de vacaciones. En este sentido, son más valorados los trabajos donde se permite tener bovinos propios y reproducirlos. En tanto que ingresos extra, la venta de corderos y lana, potrillos y caballos domados, terneros propios y guachos resultan en montos no despreciables, aunque no sean utilizados como ahorro.

Dada la relevancia como remuneración de estos *permisos o arreglos* y su frecuencia, profundizaremos en términos de conflictividad y consentimiento. Las condiciones explícitas sobre las que estos arreglos se dan pueden ser, por un lado, la determinación de una cantidad de animales — bovinos, equinos, ovinos — y, en algunos casos, de categorías —vacas, terneros, potrillos, yeguas, ovejas, corderos, capones, etc. —. Por otro lado, se puede

establecer la cantidad de tierra o el potrero donde deben estar. Ya sea por tener animales de más o en lugares no indicados, estas condiciones serán la base de los conflictos emergentes de esta forma. Según los testimonios, esto se debe a la incapacidad de control por parte de los productores de la cantidad y la forma en que los trabajadores producen para sí mismos. La falta de control se ve agravada, según los empleadores, cuando más empleados hay y más grande es la explotación, ya que la capacidad de control y las comparaciones entre compañeros generan tensiones en el interior de los grupos de trabajo. Este punto resulta relevante porque implica una diferencia entre explotaciones según el tamaño y la capacidad de control sobre los trabajadores. Estas diferencias pueden sintetizarse en dos polos. Por un lado, las explotaciones con un empleado que tiene permiso para tener vacas y caballos y, por otro, una explotación ganadera de tres trabajadores que no tienen permitido tener animales y cuentan con bonificaciones monetarias anuales, según el porcentaje de destete o los kilos de carne producidos por año. En el medio hay empresas que permiten tener animales con un control estricto y pequeños productores que no lo permiten. Según Ratier (2004), bajo estos acuerdos y el ausentismo de los empleadores, el trabajador se apodera de parte del espacio del empleador. Según el autor para que esta *expropiación mínima* se sostenga debe hacerse con discreción, el patrón no debe enterarse y debe ser aprobada por la comunidad. En nuestro trabajo de campo se observaron comportamientos similares de complicidad entre los trabajadores respecto a lo difuso de los límites de los permisos y la discrecionalidad en el uso de los recursos del empleador. Esta complicidad se terminaba, sin embargo, cuando un trabajador hacía lo que otro no podía.

Por otra parte, se corroboró que, en algunos casos, los empleadores conocían los excesos y hacían caso omiso, ya que eso ponía en falta al empleado y a la vez lo condiciona a permanecer en el empleo por no contar con tierra donde llevar sus animales. En estos casos, el empleador resigna control del manejo de la producción en su campo con el fin de no enfrentar otras demandas o perder al trabajador. A la inversa, el trabajador consciente de su posición, no se queja y relega otras condiciones. Un caso paradigmático fue el de un trabajador que estaba solo con su familia en un campo, al que se le permitía una cierta

cantidad de animales y un porcentaje anual. Con el fin de no poner en juego estos arreglos, no presentaba quejas respecto a que su vivienda no tenía baño, sino un excusado fuera de la casa y una sala externa sin ducha para higienizarse. Estos acuerdos son establecidos generalmente de palabra, sin que medie contrato, y se ponen en juego cada vez que hay un traspaso —generacional o gerencial— en la dirección de la explotación. El componente de respeto y de la palabra, así como el de la relación personal, juegan un rol relevante en estos arreglos bilaterales con fuerte contenido de confianza, donde los empleadores tienen un carácter absentista.

Cabe agregar que, además del tamaño y el control de la plantilla laboral, la generación de estos acuerdos depende de la lógica empleador-empleado que predomine en la relación salarial y la forma de dominación resultante. En este sentido, en las explotaciones más pequeñas y/o tradicionales se da una relación subordinada de mayor personalización y paternalismo que en explotaciones de carácter empresarial, donde la impersonalidad gana terreno con el tamaño productivo. Según los testimonios, esta tendencia se viene dando por dos aspectos objetivos. Por un lado, la competencia por el uso de la tierra que implica que los trabajadores tengan vacas, caballos u ovejas. Ante un incremento en la eficiencia y planificación productiva por parte de la dirección de la explotación, resulta más conveniente pagar en dinero que realizar ese tipo de concesiones. Por otro, permitir que tengan sus propios animales significa una cesión de control de la organización de la producción y la explotación por parte de la dirección hacia el trabajador, cosa que las formas profesionalizadas de gestión no aceptan. En estas explotaciones se dejan de promover los “arreglos”; la falta de incentivo para los trabajadores que desean capitalizarse o progresar suele compensarse con los premios por desempeño ya mencionados. Una diferencia clave que emerge es que estos límites se acotan a los peones generales, ya que los encargados o administradores suelen mantener permisos para tener animales. Así se alinean los intereses de los empleados jerárquicos y se alejan de sus subordinados.

Los casos intermedios entre estos ejemplos esquemáticos son múltiples. Resulta bastante general, por ejemplo, que en los casos donde se les permite a los trabajadores tener caballos propios —y ajenos—, ya sea para doma o

preparación para destrezas criollas, los equinos son utilizados en las tareas de la explotación sin costo. Es decir, se les permite la tenencia de medios de trabajo propios para que los utilicen sin cargo para el establecimiento. Otro caso intermedio al que se pudo tener acceso fue el de una estancia mixta en el partido de Tandil, donde el reglamento interno establecía la forma de producción y venta de los animales de los trabajadores, a la vez que determinaba el límite máximo: *2 perros; 10 ovejas y 1 carnero; 2 cerdas, 2 capones y un padrillo; 1 vaca lechera y un ternero hasta los 180 kg; 50 gallinas y 50 pollos; 1 caballo.*

Bajo esta multiplicidad de formas de arreglos, y en línea con lo planteado por Bertoldi (2017), los asalariados tienen que trabajar horas extra en producción propia para lograr complementar sus ingresos en dinero. A la vez, estos arreglos implican asumir los riesgos económicos que involucra la producción y comercialización de animales, riesgos que no serían necesarios de asumir si el salario tuviera un nivel más elevado.

Permiso para vender la fuerza de trabajo por fuera del empleo

Una tercera forma de generar ingresos bajo permiso patronal es la que pueden obtener los trabajadores a partir de empleos por jornal —trabajos esporádicos—, estacionales o permanentes de menor demanda. Estos empleos, y las tareas requeridas, pueden ser dentro o fuera de la relación capital-trabajo. Los casos observados dentro de la relación se pagan aparte del salario y pueden ser trabajos de agricultura, como sembrar; o complementarios a la ganadería, como hacer rollos. Fuera de la dirección del empleador pueden tener trabajos por día en otros establecimientos y ferias de remate o de forma permanente para otro empleador que tiene la explotación cerca del lugar de trabajo. En este sentido, se observaron algunos casos de trabajadores que *atienden* 2 o 3 campos de diferentes dueños y, además, tienen diferentes arreglos con cada uno.

Cabe remarcar que hablamos de permiso ya que los trabajos anexos dentro y fuera de los establecimientos se realizan en el horario laboral de un empleo principal, siendo necesario el visto bueno del empleador más importante. Es decir, para ir a hacer otra tarea hay que dejar ese puesto y lugar de trabajo. Para esta situación se requiere que el trabajador ordene, organice y no descuide

las tareas de forma tal que pueda irse del lugar y puesto de trabajo en una jornada laboral que correspondería al mismo empleador. La clave en este caso se encuentra en la organización e intensidad del trabajo del mismo asalariado, que para poder generar esos ingresos extra aumenta su productividad¹². Esto es posible tanto porque hay diferencias entre el tiempo de producción y el tiempo de trabajo como porque el trabajador controla, al menos parcialmente, los tiempos laborales y el saber hacer.

Bajo esta forma, los conflictos emergen cuando el trabajador dedica menos tiempo o deja de lado, según su empleador, el empleo permanente principal. Sin embargo, la existencia de otro empleo parcial y su pago le permite al empleador que el trabajador mejore sus ingresos con más trabajo y sin reclamos salariales en su relación.

Permisos para apropiarse de bienes públicos

Otro tipo de ingreso bajo permiso, pero en decadencia, por parte de los asalariados es, y ha sido, los ingresos por la venta de productos provenientes de la caza. En este sentido, la comercialización de cueros y pieles obtenidas de nutrias, liebres, zorros y otros animales silvestres representaban en el siglo anterior un ingreso estacional considerable para los trabajadores. Según el testimonio de un barraquero, estas pieles perdieron valor y hasta dejaron de comercializarse con el crecimiento de las telas sintéticas y las exigencias de la demanda de carnes silvestres. Sin embargo, en el último cuarto del siglo XX, los trabajadores vendían la cerda de las colas de las vacas no preñadas por palpación, así como la tusa de los caballos.

Más allá del varón, trabajo femenino y familiar en la ecuación salarial

El trabajo familiar es un aspecto que excede a la relación capital-trabajo en términos formales, pero que afecta a los ingresos y a las condiciones de vida de la familia en distintos sentidos. Este condicionamiento será más visible en los casos donde el trabajador y su familia residan en el lugar de trabajo. De manera

¹² Esta situación implica un reconocimiento tácito por parte del empleador de que su tamaño o forma de producir no demandan de manera completa la capacidad del trabajador. De otra forma, no sería posible la articulación planteada y estaríamos ante una doble jornada laboral.

general, se pueden distinguir dos aspectos. Por un lado, vivir en el campo limita la posibilidad de que la pareja del asalariado acceda al mercado de trabajo urbano y sume un ingreso independiente al trabajo rural. Tanto por la distancia y la accesibilidad cotidiana como por la oferta de empleo, la mujer y los hijos en edad laboral tienden a estar limitados al trabajo dentro del establecimiento. Además de las tareas de producción y reproducción, que abordaremos como segundo punto, existe la posibilidad de que la mujer sea empleada en tareas de cocina y limpieza del establecimiento. Sin embargo, según los testimonios, la frecuencia de este tipo de empleo, presente antaño en grandes estancias, ha decrecido respecto al último cuarto del siglo XX. Por la menor presencia de empleadores en los campos, por la reducción del tamaño de las explotaciones y por el descenso de la plantilla de empleados que trabajan, viven y comen en los establecimientos, la existencia de trabajadoras cocineras y auxiliares resulta anecdótica en la actualidad. Asimismo, tanto la percepción de los entrevistados como la utilización efectiva de menores de edad para las tareas ha disminuido en el siglo XXI. Esto se debe tanto a la disminución del número de asalariados residentes y al menor interés de los menores como a las legislaciones. Dichas condiciones cambian significativamente para las familias asalariadas que residen en los pueblos, donde las parejas pueden acceder al mercado laboral urbano y/o tener su propio emprendimiento. En estos casos las parejas trabajaban como docentes, en comercios o vendían productos propios, como tortas. Según reconocieron algunos trabajadores, el ingreso aportado por las parejas era superior al de ellos como trabajadores rurales.

Por otro lado, y sobre la base de que la residencia rural limita significativamente la capacidad de conseguir un empleo fuera del establecimiento, se observó en los casos relevados que las parejas realizaban diferentes tareas, las cuales pueden ser incluidas en las vistas anteriormente. En primer lugar, las tareas de reproducción vinculadas al cuidado familiar y las tareas domésticas. Además de estas, en segundo lugar, las mujeres estaban encargadas de los trabajos de la producción doméstica de animales (huevos, pollos, cerdos, etc.) para autoconsumo y también para su venta. Estos ingresos eran acompañados en algunos casos por la venta de productos por catálogo y por tareas en las escuelas rurales. En tanto que producción doméstica, son las mujeres las que

dirigen y realizan principalmente las tareas vinculadas a los pollos, huevos, conejos, cerdos, entre otras producciones posibles. También se ocupan de las huertas, pero esta actividad resultó menos frecuente.

En este sentido, las producciones de autoconsumo, ya sean extensivas o domésticas, son preparadas y procesadas generalmente por las esposas de los trabajadores. Esto vale también para los animales silvestres capturados por el trabajador como chajás, perdices, liebres, mulitas y avestruces. Otra tarea tradicional doméstica, que también se encuentra en decadencia, y que estaba a cargo de la mujer, era la de tener una vaca lechera y practicar el ordeño; sin embargo, no se halló ningún caso en el que la familia trabajadora tuviera en el momento de la entrevista una vaca lechera, aunque sí la hubiera tenido en el pasado.

En tercer lugar, las mujeres entrevistadas, y algunos menores, también realizaban tareas para el empleador, en forma de “ayudas” al marido, que en general no eran remuneradas. Según las entrevistas este tipo de colaboración laboral familiar ha tendido a disminuir. Esto se da tanto por la menor residencia de la familia asalariada en el lugar de trabajo como por la prohibición de que trabajen sin seguro laboral. Cabe destacar que, en algunos casos, los trabajadores y sus familias desconocen esta prohibición y realizan en conjunto las tareas. Entre las razones se cruzan la dificultad de hacerse cargo de contactar trabajadores por día con la preferencia, por parte de los padres, de que sus hijos aprendan las tareas y el gusto por las tareas rurales.

En este escenario, además del menor acceso al mercado de trabajo urbano y de los tres tipos de tareas realizadas por las mujeres y los menores, cabe marcar que en las negociaciones y tensiones dentro de la relación salarial la pareja del trabajador juega un rol central. Tanto por ser quien hace mayor uso y mantenimiento de las condiciones de residencia, como por la compañía del trabajador en el campo, las mujeres forman parte y median —a favor o en contra— en los conflictos entre el asalariado y el empleador. Según los testimonios, con el foco en la reproducción familiar y las condiciones de vida, las parejas intervienen tanto para evitar renunciadas y peleas con los superiores como para exigir el acceso a servicios, el transporte educativo y los permisos para la producción doméstica. En este sentido, algunos empleadores

afirmaron buscar un buen vínculo con la mujer del empleado para garantizar la estabilidad y el buen desempeño del asalariado en sus tareas.

De esta manera, la pareja y, en menor medida, los hijos del trabajador juegan un rol central en los ingresos y consumo familiar, ya que realizan la mayor parte de las tareas de reproducción y producción doméstica. La contraparte es la dificultad para acceder a ingresos fuera de la relación particular, lo que condiciona toda la dinámica familiar. Además de ello, resulta central el rol de la mujer en las tensiones y acuerdos que se dan al interior de la relación empleador-empleado en los casos donde la familia asalariada reside en el lugar de trabajo.

Más allá de la ley y la moneda: favores e intercambio no monetizables

Las formas de remuneración presentadas hasta ahora son ingresos monetizables, ya sea por ahorro o por un costo efectivo. Existen, sin embargo, aspectos de la relación capital-trabajo que exceden lo material y lo monetario y son valorados por los trabajadores, y también por los empleadores. Como observa Villulla (2022), para los operarios de maquinaria agrícola en la pampa argentina y el *cornbelt* estadounidense, existen lógicas que no responden a la racionalidad capitalista sino a la economía moral. Según el autor, el logro de tareas, el gusto por el trabajo y el reconocimiento del producto de este juegan un papel funcional en las relaciones capital-trabajo de la agricultura extensiva de estas regiones. Para el caso ganadero, estas características de la relación del trabajador con su empleador, del trabajador con el contenido y el lugar del trabajo, entre otros, también se observan y son relevantes. Diruscio (2016) también trata estos aspectos desde la satisfacción subjetiva del trabajo, siendo tareas que conocen desde la infancia, que les gustan, que saben hacer y que otros no pueden realizar. A ello la autora agrega la satisfacción por los grados de pertenencia y la relevancia de opinión sobre el trabajo en un marco de un alto grado de autonomía en la toma de decisiones, dando lugar a una apropiación del lugar de trabajo y de la vida.

En nuestro análisis, entre los tópicos emergentes de las entrevistas en la relación empleador-empleado se destacan el “trato” y la autonomía. El “trato” hace referencia al respeto, al tipo de vínculo y a la forma de la comunicación,

así como a los diferentes grados en que la opinión del subordinado es tomada en cuenta y tiene legitimidad. En cuanto a la autonomía, se hace referencia a los grados de libertad en el manejo de la organización del trabajo y a los horarios laborales. En este sentido, la posibilidad de modificar y diferir tareas dentro de una semana permite a algunos trabajadores ordenar las tareas según su criterio, gusto y necesidad. Siempre dentro del límite de cumplir con las obligaciones, los trabajadores pueden *manejarse*. Esta situación es frecuente cuando el establecimiento tiene uno o dos empleados y también en los casos donde hay un encargado que organiza con los peones la programación laboral de la semana. Al destacar esta característica, algunos trabajadores declararon que “lo ideal” sería estar tranquilo en un campo solo, donde *se puedan manejar*. Como plantea Ratier (2018), la discrecionalidad permitida llega a aparentar la suspensión del derecho de propiedad, por lo menos hasta que el empleador llega. En este sentido, no es *lo mismo* si el empleador o el jerárquico superior se encuentra dirigiendo y controlando las tareas diarias.

Estas libertades tienen condiciones objetivas y subjetivas. Por un lado, la capacidad de estandarizar las tareas y vigilar el lugar de trabajo es limitada, por lo que el ejercicio de disciplinamiento de los trabajadores no es regular y se realiza en base a resultados¹³. En muchos casos, el empleador llama por teléfono y el trabajador le cuenta lo que hizo y cómo está todo. Este escenario relatado puede ser corroborado solo de forma presencial. Por otro lado, la autonomía se gana con el tiempo y la confianza del empleador. La demostración de capacidades laborales y el cumplimiento de las tareas sirven de sustituto de la vigilancia para el empleador. *Tratar las cosas como si fueran tuyas y ponerse la camiseta* son frases que se replicaron de ambos lados de la relación salarial, dando cuenta de formas de dominación y disciplinamiento que no requieren el ejercicio constante de la vigilancia. También se observaron permisos no monetizables como utilizar parte del campo para practicar destrezas criollas como la prueba de riendas¹⁴.

¹³ La dificultad de vigilancia y control del lugar de trabajo por parte del empleador ha comenzado a reducirse en las explotaciones con la utilización de cámaras y sensores que monitorean a los trabajadores, las instalaciones y los animales.

¹⁴ Competencia a caballo que prueba la habilidad y el adiestramiento de estos. En general consta de un recorrido en pista que, de ida, tiene 6 tambores cada 8 metros y una recta de vuelta. En esta prueba no solo importa la velocidad, sino que no debe volcar ningún tambor y frenar lo más cerca posible de la línea de llegada.

Existen también otros aspectos vinculados a la atención de las familias rurales. Ya sea facilitar traslados, obtener turnos médicos o *regalar* bienes que los trabajadores por su cuenta nunca podrían conseguir. En este espectro hallamos ejemplos como el caso de un empleador que llevó de Pigué a la Ciudad de Buenos Aires a la familia del trabajador porque una de las niñas tenía un problema grave de salud. También les gestionó los turnos y el alojamiento en la ciudad mientras la niña estaba en tratamiento. Otros ejemplos más triviales fueron la invitación por parte de la empleadora a pasar una semana a Las Leñas en unas cabañas de lujo o el pago del viaje y las entradas para ir a ver al *River Plate*. Estas acciones o *gestos* no necesariamente se enmarcan en la relación salarial por las partes, sino que son parte de la relación personal.

Más allá de las relaciones trabajador-empleador, que por su carácter cercano y hasta bilateral tienen sus especificidades según las personalidades de cada parte, se observaron atributos del contenido del trabajo y las características del lugar de trabajo valorados por los trabajadores a la hora de comparar empleos. En este espectro podemos destacar el gusto por el trabajo con animales y en el campo. Durante una jornada de observación participante presencié cómo un trabajador interrumpió el encierre de terneros que estaban por ser vacunados para alzar uno del montón y sacarse una foto. Ese era el reflejo de su trabajo y, además, era vida en crecimiento. En un marco histórico donde los empleos no motivan ni realizan a las personas, se considera que no debe subestimarse ni la valoración de poder ver el fruto del propio trabajo ni la condición de trabajar con vida animal. Por otro lado, respecto al lugar de trabajo, ha sido destacado por los trabajadores la preferencia por trabajar al aire libre, en la naturaleza, más allá de las condiciones climáticas. En este sentido, algunos trabajadores con experiencia en empleos urbanos manifestaron que preferían el campo a estar encerrados en un local, aunque fuera por más dinero. Por último, en este sentido, la costumbre de trabajar y vivir en el mismo lugar también guarda su valor. El hecho de sentir que la vivienda del campo donde son empleados es su *vivienda* —ya sea por la rutina y los lazos sociales atados al lugar, la costumbre y la comodidad que esta les proporciona— es un factor de peso a la hora de evaluar y valorar cambios en las relaciones laborales.

A modo de cierre, un juego de varias monedas

El objetivo del presente artículo ha sido dar cuenta de las formas de remuneración y los ingresos sujetos al empleo de los trabajadores asalariados ganaderos de la provincia de Buenos Aires en el siglo XXI. Este abordaje se propuso no solo indagar la evolución de los salarios registrados y su poder de compra sino también dar relevancia a las formas de retribución de la fuerza de trabajo ganadera que están por encima del salario, dentro y fuera de la ley. En este sentido, consideramos necesario indagar aspectos objetivos y subjetivos vinculados al pago y a la relación capital-trabajo de manera que se examine la dinámica de empleo en un sector donde se plantea que “no hay gente para trabajar” y, al mismo tiempo, se comprueba y reconoce que los salarios no alcanzan para superar la línea de pobreza. En este marco, en línea con lo observado por Ratier (2004), Bertoldi (2017) y Diruscio (2016), se desarrollaron diferentes formas de pago y aspectos de la relación salarial que se complementan y tensionan, permitiendo o no que el empleo se reproduzca aun con niveles bajos de salarios.

De esta manera, comenzamos caracterizando el mercado de trabajo, diferenciando los ingresos monetarios de los trabajadores permanentes y ocasionales. En este sentido, la denominación del salario registrado como “salario de gobierno” evidencia tanto la ajenidad de los trabajadores en su disputa y conformación como su imposición como un piso —insuficiente— sobre el que se puede conseguir individualmente más. Asimismo, marcamos que un trabajador permanente cobra lo mismo que un trabajador ocasional en 15 días. La diferencia central es que, además de la inestabilidad del empleo ocasional, estos últimos no acceden a los permisos y acuerdos que dan lugar a mayores ingresos en el marco de la relación salarial.

Por otra parte, analizando la evolución del salario real registrada entre 2005 y 2023, observamos que al final de la serie los salarios estaban en niveles similares a los de 2006. Esto no fue producto de un estancamiento del salario, sino de una caída que comenzó en 2017. A la vez, y en línea con lo visto por Villulla, Fernandez y Capdevielle (2019), comprobamos que para el período 2016-2023 el salario de peón general solo cubrió el 71 % de la Canasta Básica Total, lo que situó a estos trabajadores por debajo de la línea de pobreza.

Es en este escenario de bajos salarios y vínculos personalizados donde toman relevancia las retribuciones anexas al salario registrado por parte de los trabajadores permanentes. Entre estas destacamos desde ingresos no registrados, carne y vivienda hasta permisos para tener hacienda propia y favores de todo tipo. Siendo algunas reguladas parcialmente por la ley y otras solo permitidas bajo el acuerdo bilateral, estos ingresos —o ahorros— con los que cuentan los trabajadores se encuentran sobre la mesa a la hora de evaluar la reproducción del empleo y las tensiones de la relación salarial. A ello se agrega la valoración del trato patronal y la autonomía asalariada, ya que, por ejemplo, un trabajador que solo cobra el salario registrado se queda en su puesto porque le permiten tener una cierta cantidad de animales y al mismo tiempo ese límite no es vigilado de manera estricta. Algo similar sucede con el trato patronal personalizado y el gusto por las tareas que se realizan, en tanto son condiciones que retribuyen en términos no monetarios al trabajador y favorecen la reproducción del empleo, aun cuando, comparado con otros sectores, tiene peores salarios.

Ahora bien, un punto significativo presente en la mayor parte de las formas concretas es que el trabajador y su familia deben trabajar más para compensar la falta de los ingresos salariales registrados. Ya sea con producción doméstica, empleos de menor carga horaria o la caza de animales silvestres, los asalariados deben trabajar más para lograr un ingreso global razonable.

De esta manera, observamos una relación salarial donde el trabajador y su familia toman en consideración los elementos que conforman los ingresos y retribuciones de manera simultánea y conjunta. Cabe retomar en este sentido el rol de la mujer que acompaña a los trabajadores en la residencia rural asalariada, no solo en su rol activo en la producción doméstica y el trabajo asalariado no remunerado, sino también como participante significativa a la hora de sopesar las condiciones de trabajo ofrecidas al trabajador.

En síntesis, la relación salarial incluye remuneraciones dentro, por encima y más allá de la ley que se ponen sobre la mesa en ambos lados, dando lugar a acuerdos y tensiones que se desarrollan de manera personalizada y más enfocadas en permisos, premios y autonomía que en más salario. De esta manera, la conflictividad salarial clásica con centro en el salario

registrado —e institucionalizado — es desplazada hacia otros nudos del vínculo a la vez que es atravesada por otros elementos significativos para los trabajadores, como el gusto por el trabajo y la autonomía. Asimismo, resulta relevante señalar que esta dinámica de acuerdos informales y personalizados se reduce en establecimientos organizados empresarialmente, donde el aspecto individualizado de la relación no se borra, pero sí se diluye el trato personal y la autonomía del trabajador.

Dado este escenario en movimiento, cabe subrayar que la percepción de ingresos, ahorros y valores presentados está para los trabajadores subordinada y condicionada a la relación asalariada que su empleo les genera. Este punto es relevante para plantear que estos no son semiproletarios o pluriocupados, ya que los ingresos forman parte de una relación capital-trabajo específica y principal, más allá de que deban aportar más trabajo para hacer uso de sus derechos y explotar los permisos que les son dados por los empleadores a partir de negociaciones explícitas e implícitas.

Por último, y retomando la noción de que no hay gente para trabajar en el campo, podemos decir que en los casos donde el precio de la mano de obra —el conjunto de remuneraciones y condiciones — permite al trabajador reproducir su vida y la de su familiar no falta gente para trabajar. Como contraparte, son los lugares donde solo se paga el salario de gobierno y se entregan algunas mercaderías donde los trabajadores no permanecen mucho tiempo. En este sentido, aunque tengan la necesidad de trabajar pueden hacerlo de forma ocasional hasta encontrar algún empleo donde estén tranquilos y *les sirva*.

Bibliografía

- APARICIO, Susana. Trabajos y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina. In: GIARRACA, Norma; TEUBAL, Miguel (org.). *El campo argentino en la encrucijada*. Estrategias y resistencias sociales, ecos en la ciudad. Buenos Aires: Alianza, 2005. p. 193-221.
- APARICIO, Susana; BENENCIA, Roberto. *Empleo Rural en tiempos de flexibilidad*. Buenos Aires: La Colmena, 1999.
- ARGENTINA. Ministerio de Desarrollo Productivo. *Dinámica salarial en los sectores productivos. De la convertibilidad al COVID-19 (1996-2021)*. CEP XXI.

- Buenos Aires: Ministerio de Desarrollo Productivo, 2022a. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/05/dinamica_salarial_en_los_sectores_productivos_1.pdf. Acceso en: 29 oct. 2025.
- ARGENTINA. Ministerio de Economía. Secretaria de Agricultura, Ganadería y Pesca. *Caracterización de la producción bovina argentina para carnes. Análisis por provincia*. 2021. Buenos Aires: Ministerio de Economía de la República Argentina, 2022b. Disponible en: https://www.magyp.gob.ar/sitio/areas/bovinos/informacion_interes/informes/_archivos//000003=Caracterizaci%C3%B3n%20y%20movimientos%20de%20hacienda/000011=2021/230300_Caracterizaci%C3%B3n%20Provincial%202021.pdf. Acceso en: 29 oct. 2025.
- BALSA, Javier. *El desvanecimiento del mundo chacarero*. Transformaciones sociales en la agricultura bonaerense 1937-1988. Quilmes: Universidad Nacional de Quilmes Editorial, 2006.
- BERTOLDI, Manuel. Asalariados rurales en sistemas pecuarios y sus estrategias de reproducción. In: MARTINELLI, Guillermo de; MORENO, Manuela (coord.). *Cuestión agraria y agronegocios en la región pampeana*. Quilmes: Universidad Nacional de Quilmes Editorial, 2017.
- BILELLO, Graciela. *Transformaciones productivas de la ganadería vacuna a partir de la expansión agrícola*. Su impacto en la demanda de mano de obra y la explotación familiar. 2013. Tesis (Doctorado en Ciencias Agropecuarias) – Facultad de Agronomía, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.
- BURAWOY, Michael. *Manufacturing consent: Changes in the labour process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, 2012.
- CAPDEVIELLE, Bruno. Cambio tecnológico y trabajo de la ganadería bovina bonaerense del siglo XXI. *Estudios Rurales*, Buenos Aires, v. 14, n. 30, 2024.
- CAPDEVIELLE, Bruno. *El trabajo en la ganadería vacuna, provincia de Buenos Aires*. IMPACT.AR Desafío 58 Cuantificación y caracterización de los mercados de trabajo de actividades de base agraria para la gestión de políticas públicas, 1. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2023. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2023/12/im01-Ganaderia-Capdevielle.pdf>. Acceso en: 29 oct. 2025.
- CAPDEVIELLE, Bruno. *Modificaciones productivas en la ganadería pampeana a partir del sostenimiento sectorial y la agudización de la competencia por el uso del suelo. 1988-2012*. 2017. Tesis (Licenciatura en Economía) – Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2017.
- CASSINA, Eduardo; NEIMAN, Guillermo. La demanda de mano de obra en ganadería bovina, provincia de Buenos Aires. In: NEIMAN, Guillermo (dir.). *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. Buenos Aires: Ciccus, 2010. p. 81-92.
- COMINIELLO, Sebastián Norberto. *Transformaciones en los procesos de trabajo y en la estructura social de la producción tampera en Argentina (1976-2007)*. 2014. Tesis (Doctorado en Ciencias Sociales) – Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2014.

- DIRUSCIO, Ivana Virginia. *Relaciones laborales y tipo de empleo en la ganadería de cría en la región noreste del departamento San Cristóbal, 2013 y 2014*. 2016. Tesis (Doctorado en Ciencias Agrarias) – Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, 2016.
- MARX, Karl. *El capital: Crítica de la economía política I*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1946.
- NEIMAN, Guillermo. Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. *Mundo Agrario*, La Plata, v. 10, n. 20, 2010. Disponible en: <https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/view/v10n20a20>. Acceso en: 29 oct. 2025.
- NEIMAN, Guillermo. Mercados de trabajo y sindicalismo en producciones agrícolas reestructuradas de la Argentina. *Trabajo y sociedad*, Santiago del Estero, n. 27, p. 63-77, 2016.
- NEWBY, Howard; SEVILLA GUZMÁN, Eduardo. *Introducción a la sociología rural*. Madrid: Alianza, 1983.
- PAYNE, Julianne. “Put Your Hands Where My Eyes Can See”: An Analysis of Workplace Surveillance, Resistance and Consent. 2008. Tesis (Maestría en Sociología) – North Carolina State University, Raleigh, 2008. Disponible en: <http://www.lib.ncsu.edu/resolver/1840.16/593>. Acceso en: 29 oct. 2025.
- PIÑEIRO, Diego. Los trabajadores rurales en un mundo que cambia: El caso de Uruguay. *Agrociencia*, Montevideo, n. 5, v. 1, p. 68-75, 2001.
- POSADAS, Marcelo; PUCCIARELLI, Pablo. La ganadería argentina: Notas acerca de su atraso tecnológico relativo. *Debate Agrario*, Lima, n. 25, p. 125-147, 1996.
- RACCOLIN, Teresa et al. *Las penas y las vaquitas*. Buenos Aires: Teseo, 2012.
- RATIER, Hugo. Vigencia actual del gaucho y de lo gauchesco en la región pampeana argentina. *Fronteras Culturales y Ciudadanía*, Montevideo, n. 1, p. 19-33, 1999.
- RATIER, Hugo. *Antropología rural argentina: etnografías y ensayos*. Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, 2018.
- RAU, Víctor. La acción colectiva de los asalariados agrícolas. Una revisión de estudios sobre sus características y condicionantes. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, Buenos Aires, n. 31, p. 107-127, 2009.
- RE, Daniel Alberto; JARAMILLO FONNEGRA, Verónica. Nuevos paradigmas legales: el caso de los trabajadores rurales y las trabajadoras domésticas. *Realidad Económica*, Buenos Aires, n. 292, p. 20-44, 2015.
- REARTE, Daniel. *Situación actual y perspectivas de la producción de carne vacuna*. Buenos Aires: INTA, 2010. Disponible en: <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=agrisa.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=004400>. Acceso en: 29 oct. 2025.
- RIELLA, Alberto; MASCHERONI, Paula. (coord.). *Asalariados rurales en América Latina*. Montevideo: UR. FCS-DS: CLACSO, 2015.

- ROSSO, Celeste. *Entre “montes” de eucalipto*. Etnografía sobre el trabajo forestal en los departamentos de Colón y Concordia, provincia de Entre Ríos 1980-2019. 2020. Tesis (Doctorado en Antropología Social) – Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, 2020.
- VILLULLA, Juan Manuel. Cultura de clase y economía moral. Convergencias identitarias de trabajadores agrícolas en base al proceso de trabajo en Argentina y Estados Unidos. In: JORNADAS DE SOCIOLOGÍA DE LA UNLP, 11., 2022, La Plata. *Anais* [...]. La Plata: UNLP, 2022. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.16503/ev.16503.pdf. Acceso en: 29 oct. 2025.
- VILLULLA, Juan Manuel. *Las cosechas son ajenas*: Historia de los trabajadores rurales detrás del agronegocio. Buenos Aires: Editorial Cienflores, 2015.
- VILLULLA, Juan Manuel. Las formas del salario en la agricultura pampeana: Su rol en el disciplinamiento, el aumento de la productividad y el abaratamiento de la fuerza de trabajo. *Mundo Agrario*, La Plata, v. 13, n. 25, 2012.
- VILLULLA, Juan Manuel; FERNANDEZ, Diego; CAPDEVIELLE, Bruno. *Los números rojos de la Argentina verde*. Buenos Aires: CIEA UBA, 2019.

Como citar

CAPDEVIELLE, Bruno. Dentro, por encima y más allá de la ley: salarios e ingresos de los trabajadores ganaderos de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. *Estudos Sociedade e Agricultura*, Rio de Janeiro, v. 33, n. 1, e2533110, 09.02.2026. DOI: https://doi.org/10.36920/esa33-1_10.



Creative Commons License. This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License CC BY 4.0 which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium. You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made.