

Resumen

Realizamos un análisis sistemático de la noción marxista de sobrepoblación relativa y la forma en que es empleada tanto por Marx como por Engels. Debatimos con interpretaciones contemporáneas que consideran a la sobrepoblación relativa como una masa no plenamente proletarizada en función de la ausencia de la relación salarial en algunos casos y debido a las condiciones técnicas (subsunción formal del trabajo) en las que se desempeña aquella porción suya que se encuentra empleada. Para sostener nuestra posición desplegamos el análisis marxista de los cambios del proceso de trabajo y nos detenemos, en particular, en las nociones de subsunción formal y real del trabajo y en el análisis de la relación entre desarrollo de la gran industria, formación de una sobrepoblación relativa y el mantenimiento o reaparición de formas de subsunción formal en ramas atrasadas de la economía. Finalmente, en virtud de su relevancia para la caracterización actual de pequeños productores rurales, profundizamos también en la noción de sobrepoblación relativa latente y la forma en que Marx y Engels estudian, sobre la base de este concepto, la clase obrera rural en Irlanda.

Abstract

We made a systematic analysis of the relative overcrowding marxist concept and the form that is used by Marx and Engels. We are discussing with contemporary interpretations that consider the relative overcrowding as a mass not fully proletarianized based on the absence of the salary relationship in some cases and because of the technical conditions (formal labor subsumption) in which some part of the workers are employed. To sustain our position we analyse the work process changes in a marxist point of view and we stop, in particular, in the notions of formal and real labor subsumption. We study the relationship between great industry, the overcrowding increasing and the comeback of forms of formal labor subsumption in delayed branches of the economy. Finally, because of its relevance to the current characterization of small rural producers, we also go into the notion of latent relative overcrowding and the way in which Marx and Engels study on the basis of this concept, the rural working-class in Ireland.

LOS OBREROS SANTIAGUEÑOS EN EL DESFLORE DE MAÍZ

PROCESO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Agustina Desalvo

El desflore de maíz consiste en quitarle la flor a las plantas hembras del mencionado cereal, con el objeto de evitar la contaminación del cultivo; de lo contrario, el maíz nacería degenerado, es decir, torcido, pequeño o desgranado. Se realiza antes de la cosecha, entre los meses de octubre y marzo; el objetivo final es la producción de semillas híbridas, que se destinan, mayoritariamente, a la exportación. La producción de este tipo de semillas es una actividad relativamente nueva, que se halla en ascenso desde la década del ochenta y que ha recibido otro impulso con el auge de los biocombustibles. A comienzos de la década del noventa existían unas 30 empresas de mejoramiento genético (criaderos) y unas 500 multiplicadoras de variedades (semilleros), con un predominio, en ambos casos, de las empresas transnacionales.¹

El desflore ha requerido, hasta el momento, gran cantidad de mano de obra, que proviene, principalmente, de Santiago del Estero. Carentes de fuentes de empleo en su provincia de origen, los obreros santiagueños, oriundos de sectores rurales o urbanos, se ven obligados a migrar a otras zonas del país para proveerse un ingreso. No sólo el desflore requiere gran cantidad de mano de obra temporaria; también son empleados grandes contingentes en las tareas de selección realizadas en la planta de clasificación de semillas.

¹Gutiérrez, M.: "Políticas en genética vegetal", en Barsky, O.: (ed.): *El desarrollo agropecuario pampeano*, INDEC, INTA, IICA, Bs. As., 1991.

La actividad comienza en octubre en el norte de Santiago del Estero, Catamarca y Salta, donde se extiende hasta noviembre. Sólo en la zona de Santiago y Catamarca pueden emplearse hasta 3.000 personas.² Desde mediados de diciembre y fines de marzo la tarea se traslada a algunas localidades de la provincia de Buenos Aires (Pergamino, Rojas, Junín, Venado Tuerto, San Nicolás), sur de Santa Fe y Córdoba (Villa María principalmente). En la zona núcleo, que incluye el norte de la provincia de Buenos Aires, sur de Santa Fe y sur de Córdoba, llegan a emplearse 5.000 personas³, casi todos migrantes santiagueños.

El trabajo en los surcos

Una de las principales empresas que se encarga de reclutar trabajadores para la actividad es Manpower, compañía de trabajo eventual dedicada a proveer empleados a capitalistas que los requieran. Para el trabajo rural específicamente, la firma ha creado Ruralpower. La compañía tiene oficinas en Santiago del Estero desde donde se pone en contacto con los cabecillas, quienes se encargan de juntar a los peones golondrinas, y con el capataz general, quien coordina las cuadrillas. Los trabajadores son reclutados para trabajar en las grandes empresas productoras de semillas: Monsanto, Adecoagro, Dekalb.

Actualmente las cuadrillas agrupan a 17 personas: 15 peones que trabajan en los surcos desflorando; el cabecilla, encargado de controlar a su cuadrilla y el cocinero. A su vez, el capataz general tiene a su cargo 15 cuadrillas. Los trabajadores son trasladados en micros, previo chequeo médico, y acampan en la zona hasta que termina el desflore que, según el lugar, dura entre 20 y 30 días. Cuando la actividad termina en una zona regresan a la ciudad de origen y permanecen allí hasta que son llamados para trasladarse a otra de las provincias del circuito:

“Llevan 100, 150 cuadrillas. Cada cuadrilla de 17. La mayoría trabaja 15, 20 días, y van rotando, vuelven, mandan otra; a otra zona o a la misma porque florece. Van rotando, mucho tiempo no los quieren dejar porque la

²Según datos proporcionados por Jorge Rossin, Gerente de Negocios Rurales de Manpower.

³Ídem.

gente se empieza a fastidiar, se ven todos los días, hacen todos lo mismo. Siempre va rotando, para hacer descansar a la gente y para que no haya peleas, porque están conviviendo, para que no haya problemas.”⁴

El desflore, también llamado despanojado, se realiza a mano. Las personas que trabajan tienen entre 18 y 59 años, y sólo se contratan hombres. El maíz se siembra en surcos, espaciados a 70 u 80 cm. de distancia, dependiendo del tamaño de las máquinas cosechadoras. Los surcos tienen un largo aproximado de 1.000 metros, lo que equivale a la extensión de 10 cuerdas urbanas. Actualmente se disponen 2 plantas machos cada 6 hembras y sólo a estas últimas se les quita la flor que, a su vez, son las únicas cosechadas. La planta macho no se desflora ni se cosecha, lo que garantiza la reproducción del maíz, pues es el polen del macho el que injerta a la hembra permitiendo la continuidad del ciclo. Cada integrante de la cuadrilla toma un surco, le quita la flor al maíz de las plantas hembra y la tira al suelo. Los obreros tardan alrededor de una hora en recorrer cada surco. Al llegar a la cabecera, si hay tiempo descansan 10 ó 15 minutos, y luego retoman por el surco aledaño realizando la misma operación. La hembra generalmente es más baja que el macho pero se requiere de cierta familiarización con la tarea para realizar un correcto reconocimiento de la planta:

“Hay 6 líneas de hembras y van 2 machos, 6 hembras y 2 machos. A los machos no hay que tocarlos, no hay que desflorar. Se reconoce a la hembra porque es lisa la hoja, el macho ya es con rulitos. Es fácil, en algunos casos no la reconoces, tienen muy poca diferencia, pero el que está en eso se da cuenta rápido. Llegas a la punta, y por ahí descansas hasta que llegan los compañeros tuyos que se quedaron atrás, o los ayudas a salir. Descansas 5 ó 10 minutos, en algunos casos más. Y agarras el surco que está a la par, el que no has hecho, o sea, en los surcos de los que has salido a veces van

⁴Entrevista realizada a trabajador del desflore, Santiago del Estero, Añatuya, octubre de 2009. Las citas subsiguientes corresponden también a testimonios de trabajadores o ex trabajadores del desflore realizadas en la localidad indicada en octubre del presente año. Para resguardar la identidad de los entrevistados, éstos serán diferenciados con un número (entrevistado 1; entrevistado 2, etc.). En este caso se trata del entrevistado 1, de 36 años. Todas las entrevistas se encuentra en poder de la autora.

quedando flores, después viene la segunda mano, la tercera mano y el repaso.”⁵

Para evitar que la cosecha se eche a perder, no debe quedar ninguna flor en la planta hembra, por eso la tarea se realiza en varias etapas:

“Pasamos la primera mano, la primera mano no lleva mucha importancia, hay que sacarle toda la flor que aparece, a las hembras. Los machos no se tocan. Después se dejan dos días, vuelve a aparecer flor, las que no han aparecido anteriormente. Se vuelve a pasar otra mano, que llamamos sacar fondo o descanutar. O sea, no tiene que quedar nada, tiene el panojo, hay que sacarlo igual, para que no aparezca la flor. La florcita no aparece todavía, está tapada, envuelta con la chala. Y después, la tercera, viene la limpieza, ahí no tiene que quedar nada. La limpieza es sacar las bajitas que quedan, cortarlas porque esas después vuelven a crecer.”⁶

Mientras esperan que en un campo determinado aparezcan las flores que no han nacido aún, los peones toman otro predio. Son los ingenieros los encargados de indicar que la actividad ha finalizado:

“A veces se dan hasta 7, 8 manos, pero otras veces con tres manos ha quedado bien. Después dejamos una semana más y ellos te dicen, tal día tienen que ir a matar y así le damos de baja, Y vienen tipos del recuento, la mayoría son de Manpower, que andan con un relojito y miden, y ellos lo dan de baja. Mientras esperamos para matar, vamos a otro campo.”⁷

Una vez que finalizan de desflorar, o a veces también antes de empezar, deben limpiar el campo. Es decir, quitar los yuyos que estorbarían la tarea o las llamadas plantas “fuera de tipo”. Esta tarea se realiza con la azada, una herramienta parecida a una pala, pero con pico triangular filoso y mango de madera de unos casi 2 metros:

⁵Entrevistado 2, 20 años.

⁶Entrevistado 3, 52 años.

⁷Entrevistado 1. “Matar” le llaman a la última etapa del desflore, luego de la pasada, cuando no queda flor en la planta de maíz. También se utiliza la expresión “descanutar” en dicho sentido.

“La azada es por los yuyos, para que no haya yuyos. Se hace antes de empezar y también estando desflorando, porque mandan una cuadrilla a ver los surcos cómo están. Si hay muchos yuyos que dificultan el trabajo, se te pegan los abrojos, y es un problema para entrar a desflorar.”⁸

En el mismo sentido, otro peón comenta:

“Si han quedado semillas de la siembra anterior, salen primero las plantas esas y están primero, o bien, en el mismo maíz hay una planta que nace del degeneramiento que hay entre semillas, que nace grande, fuera de tipo, se la conoce así, y sobresale a todas las otras. La tienes que sacar, cortando con la azada. Esto antes de que empiece a salir la flor, antes del desflore.”⁹

Dos meses después, aproximadamente, de realizado el despajo, se levanta la producción. Esto se hace con máquinas especiales, de cosecha en espiga. De este modo, lo obtenido ingresa en planta unos 20 ó 25 días antes de lo que sucede con la trilla convencional. Los camiones llegan con la carga, se le retira la chala y se realiza una clasificación manual. Asimismo, como la producción entra en espiga, se requiere realizar un secado artificial; cuando la semilla está seca, la producción es trasladada a silos de almacenamiento. Desde allí es transportada a una torre de clasificación, donde se separan las semillas por tamaño, espesor y forma del grano. Finalmente, se hace un tratamiento con fungicidas e insecticidas, se embolsa la producción y se la guarda en cámaras con particulares condiciones de humedad y temperatura.

Las mejores cuadrillas pueden ir a trabajar a la planta de clasificación, tarea en la que también participan mujeres por “contar con una mirada detallista y prolija”¹⁰ Allí, el maíz pasa por una línea de montaje y el que se encuentra en mal estado, desgranado o de escaso tamaño, es puesto en otra cinta desde donde es direccionado a un basural. El maíz bueno es dirigido a la máquina desgranadora, para ser luego embolsado y quedar listo para su exportación. Parte del maíz bueno se utiliza para observar el rinde de futuras cosechas. Para ello, algunos choclos son dirigidos, mediante cinta también, hacia un sector donde un grupo de 4 peones cuenta los

⁸Entrevistado 1.

⁹Entrevistado 2.

¹⁰http://www.asa.org.ar/vertext_clipping.asp?id=1897.

granitos del choclo, lo embolsa, lo cierra con una gomita, anota la cantidad de granos que tiene y lo coloca en un cajón.

“Vas contando los granitos de maíz para ver cuántas hembras te van a salir en el surco en el que vas a cosechar más adelante. Ponele que un choclo tenga 105 granitos de maíz, lo separas, lo pones en un sobrecito, lo abrochas y le pones este tiene tanto, tantos granos. Ellos van separando después, los ingenieros después ven si van a sembrar o no. Llevan los choclos que están sin desgranar y dicen este es de este surco, y empezas a contar los granitos para ver si te va a dar resultado, si vas a querer sembrar o no. En un surco sacan tres choclos sin desgranar, para muestra y se cuentan los granitos en la planta. Te pones en la mesa, empezas a contar. Pasa el choclo por una cinta, estás sentado y da vueltas alrededor tuyo; hay otra cinta que sale para afuera y va sacando los desperdicios, los choclos comidos por los gusanos o mal cosechados o que están degenerados. Para saber si va a rendir tiene que estar bien completo, ni un granito perdido tiene que tener. Una vez que pasa la cinta, cae, y ahí lo va desgranando la máquina y ya cae el maíz solo, ya para exportar en las bolsas.”¹¹

Condiciones de trabajo

Las condiciones en que los obreros del desflore se emplean no son, precisamente, las mejores. Largas jornadas a pleno rayo del sol se combinan con la escasez de agua fresca y con la falta de una completa y adecuada vestimenta de trabajo. Asimismo, el salario recibido, nunca acorde a la magnitud de la tarea realizada, no es el mismo en todos los casos, sino que depende, no sólo de la modalidad de pago de la empresa contratista (por día, por hectárea, por tanto), sino también del buen comportamiento de la cuadrilla. Por otro lado, los obreros ya retirados reciben jubilaciones irrisorias, motivo por el cual muchas veces se ven obligados, si la firma lo permite, a seguir trabajando.

Los peones del desflore deberían trabajar, al decir de las empresas contratistas, 8 horas diarias. Sin embargo, y cuando “el lote no está apurado”, trabajan de 6 y media a 11 y media de la mañana; y de 3 a 7 de la tarde. Es decir, 9 horas. Ocurre que el empleador les miente respecto al horario, aunque no sólo en cuanto a él. En efecto, en Santiago les dicen que trabajarán 8 horas con una de almuerzo,

¹¹Entrevistado 4, 23 años.

pero una vez en el campo, terminan trabajando 9: “A nosotros nos hacían trabajar 9 horas, y la obligación es 8. Nueve horas nos decían con la comida, solíamos entrar a las 6 y media de la mañana hasta las 11 y media. A la tarde, desde las 3 y media, hasta las 7 y media.”¹² Ahora bien, como habitualmente “el lote está apurado” terminan trabajando entre 10 y 12 horas por día: “A veces, cuando los lotes vienen muy apurados, muy avanzados de flor sí, podemos trabajar 10, 12 horas (...) Y esto puede pasar, pueden trabajar una semana 12 horas y después cuando se tranquiliza todo, no hay contaminación de polen, ahí hacemos 8 hs.”¹³ Cabe aclarar que, en la mayoría de los casos, cuando se les pregunta por la cantidad de horas trabajadas, responden 8 hs siempre que no haya apuro. Sin embargo, cuando mencionan la franja horaria efectivamente trabajada, se comprueba que son 9 horas (de 6 a 11 y de 14 a 18; de 6 y media a 11 y de 2 y media a 6 y media de la tarde; o de 6 y media a 11 y media de la mañana y de 3 a 7 de la tarde). En Manpower se trabaja de este modo y se paga por día trabajado. Pero en otras empresas, como Monsanto, se paga por hora o por tanto y llegan a trabajar hasta 14 horas diarias: “En Manpower son 9 hs.; en Monsanto es por hora, se trabajan 12, 13, hasta 14 hs por día, depende, si apura la flor tenés que trabajar, prácticamente, de sol a sol. Comés una hora y después seguís trabajando.”¹⁴ Algunos peones prefieren emplearse por hora ya que, aunque deben trabajar más horas, ganan más:

“Te conviene más ir por hora, porque aprovechas más el tiempo que vas. En mi caso me conviene ir con Monsanto porque hacés más horas al día y estás menos tiempo. Manpower no, son 9 hs, y los días son largos te aburrís. Es mejor trabajar constantemente. Si yo voy con Manpower, en un mes de trabajo, voy a traer 2.000 pesos y con Monsanto, en un mes que esté, voy a traer 5.000 pesos. Pero se trabaja más. Más trabajo y menos tiempo. Muchos quieren ir con Monsanto porque es mejor.”¹⁵

Monsanto también suele pagar por tanto. Es decir, por hectárea terminada. Se le otorga a la cuadrilla una determinada cantidad de hectáreas y se cobra en función de las hectáreas trabajadas.

¹²Entrevistado 5, 35 años aproximadamente.

¹³Entrevistado 3.

¹⁴Entrevistado 2.

¹⁵Entrevistado 2.

Se trata de una forma de trabajo a destajo que no es más que un modo distinto de presentar el trabajo por horas, pero con una cuota adicional de explotación que pasa, precisamente, por la autoexplotación del obrero:

“Ellos te dan un lote y en tal día tenés que terminar. Te pagan por tanto, cuando termina el lote, tenés tanto de plata que has ganado y si has rendido te dan otro lote. Te pagan por lote. Cuando iba yo, cuando tenía 18 años [es decir, hace 5 años], te pagaban 34 pesos limpios, por lote. Te matabas laburando, en dos días tenías que entregar el lote. Este año dicen que van a ganar más, ahí mandan al más ligero de la cuadrilla.”¹⁶

En cuanto al salario, los trabajadores también son estafados, pues terminan percibiendo menos de lo que las empresas dicen que les van a pagar: “Este año nos han pagado 60 pesos por día. O sea, nos decían que eso ya tenía descuento, porque te descuentan para jubilación, obra social, eran 60 pesos. Y cuando nosotros hacemos números no llega a los 60 pesos, llegamos a 54, 55 pesos.”¹⁷ El entrevistado se refiere a la empresa Manpower; otras, como Adecoagro, pueden llegar a pagar entre 65 y 70 pesos limpios por día. Monsanto paga un monto variable, por hora, que depende del comportamiento de la cuadrilla y que oscila entre los 7 y 12 pesos. La empresa otorga un puntaje, de 1 a 10 puntos, y de acuerdo a los puntos obtenidos es que cotiza la hora para cada uno de los integrantes de la cuadrilla. Esto, además, funciona como un mecanismo de control, pues para obtener el mejor puntaje es necesario haber rendido bien y, por supuesto, no haber emitido queja alguna:

“Ahí te clasifican la cuadrilla, van por punto las cuadrillas, te pagan desde 7 pesos a 12 pesos la hora, pero depende del trabajo. La cuadrilla con 10 puntos cobra 12 pesos la hora. Que cobres más o menos la hora, depende del trabajo que vos hagas, si haces un buen trabajo te pagan 12 pesos la hora. Te hacen un promedio, si trabajas más o menos, te queda flor, te bajan los puntos, va por puntos; puntos a la cuadrilla. Si el trabajo está mal te bajan los puntos. Con la cuadrilla que he andado hemos tenido 9 puntos, y nos han pagado 9.50 la hora, y había cuadrillas que tenían menos puntos,

¹⁶Entrevistado 4.

¹⁷Entrevistado 3.

que tenían 7 puntos, les pagaban de 7 pesos para arriba, ese es el básico, 7 pesos para arriba.”¹⁸

Por otro lado, los cabecillas reciben una bonificación según cómo haya trabajado su cuadrilla. Este elemento, al igual que el anterior, también sirve como mecanismo de control, pues de este modo, el cabecilla se ocupará, con mayor rigor, de que su cuadrilla haga un buen trabajo y de evitar cualquier tipo de reclamo.

“El cabecilla después tiene un porcentaje de acuerdo a cómo anda la cuadrilla, va por puntaje. Depende de si va haciendo bien el trabajo, la gente que tiene es responsable; si tiene alguien que le contesta al ingeniero, si le reclama algo, ya les bajan el puntaje a todos. Es como una bonificación de acuerdo a cómo anda la cuadrilla, porque no son todas iguales, a algunas les han dado 500 pesos. El año pasado [2008] a mí me han dado \$400 de premio, que le dan al cabecilla por trabajar bien.”¹⁹

Asimismo, el pago final resulta inferior a lo pautado porque muchas veces les quitan lo que consumen en la proveeduría del lugar. Pues si bien tienen un menú pautado (carne, fideos, arroz, azúcar) existen gastos extras que les son descontados: jabón, elementos para lavar la ropa, cigarrillos, gaseosas. Es destacable que la proveeduría del lugar, que pertenece a la empresa, les vende a un precio más alto que el corriente. Lo mismo ocurre con la vestimenta que, en el caso de Manpower, les es descontada del salario final, y con el boleto: “Monsanto te viste. Te dan todo lo que vos necesites; en cambio las otras empresas te venden, te hacen el descuento de la ropa. Manpower te descuenta, te vende las cosas.”²⁰ En el mismo sentido:

“Se termina la ropa, se terminan los calzados y ellos no te dan. Le cobran \$35 cada capa. Pagan hasta el boleto. Dicen que van a pagar 100 y cobran 60; como 40, 50 pesos te hacen el descuento. Aquí te dicen vas a ganar esto, te hacen dulcear, y vas allá y te pagan otra cosa.”²¹

¹⁸Entrevistado 2.

¹⁹Entrevistado 6, 65 años.

²⁰Entrevistado 2.

²¹Entrevistado 7. En este único caso se trata de un familiar de un trabajador del desflor.

Por otra parte, los trabajadores no firman contrato, es decir, no pautan de antemano la cantidad de días a trabajar, sino que se enteran una vez que están en el desflore. Es recurrente que los días trabajados no les alcancen para cubrir los gastos que tuvo la familia durante la partida. Ante esta situación, entienden la necesidad de juntarse para bregar por la firma de un contrato donde se pauten los días. Sin embargo, no han logrado ponerse de acuerdo:

“Yo salgo de mi casa a trabajar, y tengo que dejar una libreta abierta, un almacén, para que mi familia se pueda mantener. Si nos vamos y trabajamos 10 días, nosotros no pagamos la mercadería, o sea que gastamos allá, gastamos acá (...) Queríamos firmar un contrato para poder trabajar, para uno saber cuántos días de trabajo podemos tener. Pero como los cabecillas hay algunos que quiere otros que no quieren...Realmente no estamos unidos.”²²

En cuanto a la comida, no todas las empresas se manejan de la misma manera. Monsanto, por ejemplo, les otorga un monto de dinero semanal que cada cuadrilla administra a su preferencia y, si llegara a sobrarles dinero, luego lo reparten entre todos. En el caso de Manpower existe un menú fijo que rota entre tres variedades de comida distintas:

“Para el grupo de 16, el año pasado [2008] Monsanto nos daba 250 pesos por día, y de ahí el cocinero hace las compras, y hay veces que te sobra la plata y eso va quedando, vas guardando. Viene el proveedor y vos tienes 250 para gastar, si no llegas a gastar después la misma empresa te paga lo que ha sobrado. O sea, hemos estado un mes, han sobrado 2000 pesos, la empresa te da, y de ahí nos repartimos entre los 16. Si te pasas de los 250 ahí sí te descuentan. En Monsanto comemos lo que nosotros pedimos, cambiamos todos los días de bufet, en Manpower no, hay tres clases de comida nada más: guiso, sopa y asado.”²³

Respecto a la vestimenta, todas las empresas tienen la obligación de proveerlos de guantes, antiparras, sombrero y pañuelo. Y en Salta, zona donde es común la víbora, les dan polainas de cuero

²²Entrevistado 3.

²³Entrevistado 2.

para prevenir picaduras. Sin embargo, Monsanto otorga, además, otro tipo de provisiones necesarias:

“Monsanto nos da todo grafa, camisa, pantalón, gorra, pañuelo, antiparras y el piloto para el agua. Si hay que trabajar con la azada, que hay que cortar, nos dan los botines, canilleras, porque te puedes cortar. Manpower no, o sea, en algunos casos nos dan, pero en la mayoría no. Lo que necesitas en la azada, botines, muy raro. Antiparras sí; todas las empresas te dan pañuelo, antiparras y gorro. La mayoría te dan eso nomás, y Monsanto no, te da ropa completa.”²⁴

En cuanto a los francos, a veces les conceden los domingos, pero por lo general los trabajan, al igual que los feriados. Además, como los cobran el doble muchos optan por emplearse igual. Los días de lluvia también son laborables si la actividad lo requiere, pero si las condiciones climáticas hacen inviable el desflore, esos días no los cobran:

“Te dan los domingos. Rara vez. Por ahí cuando la flor está apurada, cuando viene mucha flor, no se descansa; domingo, feriado, trabajamos igual. Y a veces los domingos nos conviene porque son al 100%. Y los muchachos lo quieren trabajar, porque saben que están ganando un poquito más y los feriados lo mismo. Ahí sacamos un poquito de ventaja (...) Si trabajamos día de lluvia es un 100%. Y si no trabajamos no cobramos. Sólo el cabecilla; el cabecilla es corrido del día que llega hasta el día que vuelve, trabaje o no la gente. Pero la gente si no trabaja no gana.”²⁵

Por este motivo, algunos trabajadores eligen ir con Monsanto, pues como allí se les paga por hora, cuantas más horas acumuladas mejor, y no importa si llueve. En este caso, si quieren trabajar, trabajan igual:

“Monsanto tiene mejor servicio que Manpower. Nosotros con Manpower vamos por día. Ponele que en medio del día hay una tormenta, vos no completas el día y te pagan medio día, en cambio Monsanto te paga por hora, vos has trabajado dos horas y consta que vos vas a cobrar tus 2 hs.

²⁴Entrevistado 2.

²⁵Entrevistado 3.

De la otra forma pierdes el día, si llueve no trabajás, y ahí es donde vas perdiendo. En Monsanto, si vos querés, trabajas cuando llueve.”²⁶

Un problema recurrente es el del agua. A pesar de trabajar largas horas bajo el sol en pleno verano, la provisión de agua es, no sólo insuficiente, sino también ineficiente. De hecho, deben beber agua recalentada debido a las altas temperaturas y a la falta de elementos refrigerantes adecuados. Asimismo, no siempre cuentan con aguatero, es decir, un peón que se encarga de alcanzarles agua a los otros que se encuentran campo adentro desflorando. Debido a estas condiciones, muchos obreros se desmayan, vomitan o se ven sometidos a bajas de presión:

“Cuando más sufren es cuando hace calor, ese calor seco, 35, 40 grados hace y a la gente le baja la presión. Según dicen ahora van a tener un tractor con agua dando vueltas. Cuando no hay aguatero los cabecillas se ponen firmes, se ponen de acuerdo para sacar uno de los peones para poner de aguatero. El año pasado han hecho así. Encima ahí las plantas son altas, tienen 2 metros, y vos vas en el medio y te asfixias, no corre una gota de aire, te asfixias. Empezás a vomitar y te baja la presión.”²⁷

En el mismo sentido, un familiar de un trabajador comenta:

“Primeramente tenían aguatero, tenían ayudante de cocinero; ahora el cocinero solo. Cada peón tiene que ir a buscar el agua. Les daban una botellita plástica, pero vos sabés el calor que hace en esa botellita plástica, andar teniéndola al hombro. Está al pleno rayo del sol, tomás agua hervida. ¿A ellos les gustaría tomar agua hervida? No les va a gustar tomar agua hervida. A nadie.”²⁸

Los peones golondrinas pasan muchos días fuera de su hogar; durante ese tiempo viven en campamentos improvisados por las empresas contratantes. Allí duermen en casillas o en casas rodantes. Las características de los asentamientos dependen de cada lugar. En algunas zonas, como en la provincia de Córdoba, cuentan con casillas fijas, pero lo habitual son los campamentos con casillas

²⁶Entrevistado 2.

²⁷Entrevistado 4.

²⁸Entrevistado 7.

rodantes para 18 personas. El capataz general es el único que tiene la suya propia. No cuentan con electricidad ni baños. Mientras dura la actividad deben permanecer en el campamento, no tienen permitido salir siquiera cuando ha terminado la jornada. Los trabajadores se quejan del trato recibido en San Nicolás, provincia de Bs. As:

“...hay zonas que nos atienden muy mal, muy mal. (...) El año pasado, en diciembre, que estaba en San Nicolás y re mal. Me sentía como esclavo, yo les decía ‘muchachos, somos esclavos’. Porque nos ponen casillas, rodantes todas, y en ambas partes que vamos nos ponen comedores, pero ahí nos dan una mesa y comemos unos parados, otros sentados, era feísimo. Y yo les decía a los muchachos, ‘estamos esclavizados.’”²⁹

El sueño no es fácil de conciliar en estas condiciones, pues no sólo duermen apiñados, sino también en un ambiente que ha recibido el sol de todo el día y que no se encuentra preparado para refractar el calor, sobre todo en la zona norte del país:

“En Catamarca, no sabías donde meterte para dormir; te acostabas a las 11 de la noche y si dormías una hora era mucho; te levantabas bañado en transpiración, porque a las casillas todo el día les da el rayo del sol. Te quieres acostar y es como acostarse en una fuente que la han sacado del horno y te acuestas ahí y te asas en vida.”³⁰

Actualmente, los peones son sometidos a un chequeo médico, de validez anual. De este modo, las empresas evitan contratar gente con Chagas, enfermedad corriente en Santiago del Estero, y que afecta principalmente al corazón. Dado el esfuerzo físico que requiere la actividad en cuestión, no eran extraños los casos de peones que morían en medio del campo de un paro cardíaco. Sin embargo, las altas temperaturas a las que son sometidos, la falta de agua y el riesgo que conlleva trabajar bajo la lluvia, inducen a problemáticas similares. Por ello, las empresas se resguardan sacando un seguro para cada trabajador y contratando obreros jóvenes:

²⁹Entrevistado 3.

³⁰Entrevistado 5.

“Muchas veces llevaban gente con Chagas y morían en el campo. Ahora no llevan. Llevan muchachos jóvenes para que no haya problemas. Y aún haciéndote el control, para saber si puedes trabajar te tienen que hacer con otras máquinas. Y entonces pasa que a la larga muchos muchachos jóvenes se mueren, por el exceso de calor, la deshidratación, diarrea. O los rayos, al no haber pararrayos, te matan, mucha gente ha muerto así. Entonces, por eso ellos más o menos te aseguran, si no sabes el quilombo que se arma.”³¹

Los obreros resultan estafados en cuanto a la cobertura de salud, pues les exigen haber trabajado 3 meses seguidos en la actividad para poder hacer uso de la obra social. Algo que resulta imposible, pues nunca se los emplea esa cantidad de tiempo en forma continua. Sin embargo, la empresa les descuenta igual:

“Dicen que tenemos que estar 3 meses en la actividad para que la obra social nos cubra a nosotros. Y entonces yo siempre les digo, para qué nos descuentan la obra social, si no nos sirve, porque nunca estamos tres meses. Estamos siempre 20 días, 25 días y a nosotros nos descuentan igual. Y cuando vamos al médico tenemos que pagar, si nos dan remedios tenemos que pagar. O sea que si en ese momento, nosotros no tenemos dinero nos pagan ellos, pero cuando vamos a cobrar viene la boleta con descuento.”³²

Algo similar ocurre con las jubilaciones. Actualmente, deben superar los 90 días trabajados para que les consideren un año de aportes, algo que, dada su condición de temporarios, es muy poco factible:

“Para que ellos nos aporten un año tengo que tener más de 90 días trabajados, sino, ponéle que haya estado 20 días, bueno es un mes de aportes. Pero si en todo el año, supero los 90 días de trabajo, me pasan un año de aportes. Superando los 90 días te pasan el año de aportes.”³³

Por este motivo, dada la escasez del monto recibido, muchos se ven obligados a seguir trabajando:

³¹Entrevistado 5.

³²Entrevistado 3.

³³Entrevistado 2.

“Antes en el año trabajabas 2 meses y te hacían pasar el año; ahora no, has trabajado 14 años y son 14 meses. Te pasan el mes nomás que has trabajado. Antes trabajabas 2 meses, te aportaban el año; ahora no, vas dos meses y te aportan esos dos meses (...) Está jubilado el hombre, y sigue trabajando, porque no le alcanza, son \$400, como una pensión graciable. Debe tener como 60 y pico de años ese hombre.”³⁴

Pese a las condiciones laborales descriptas, los trabajadores del desflores no se hallan organizados sindicalmente. La UATRE, que reúne a los obreros rurales, no ha hecho nada por los que trabajan en este sector. Sin embargo, el descontento es evidente en la mayoría de los entrevistados y, aunque no frecuentemente, en ciertas ocasiones han manifestado su desacuerdo e indignación respecto al trato recibido por parte de las empresas.

“Una vez hubo una protesta [en el 2008]. Un día que estaba lloviendo entre nosotros nos hemos puesto de acuerdo en no salir. Cómo nos van a pagar 45 a 50, no, no, a nosotros nos dijeron que nos iban a pagar 70 a 75 pesos. Y bueno, primero nos juntamos, éramos unas 6 cuadrillas, 7, las últimas que quedábamos. Quedamos en no salir si no hablábamos con uno de los dueños, porque los dueños, la mayoría no son de aquí, alquilan los campos, porque son grandes capitales los que entran aquí. El ingeniero habló con él, le dijimos que la otra vuelta nos habían dicho una cosa y que ahora nos quieren pagar 45-50 pesos. Dice que iba a hablar con el dueño, encargado, para que se nos pagara como corresponde. Arreglamos por esa plata, sino se paraba todo. Y a ellos no les convenía. Conseguimos que nos pagaran lo que nos tenían que pagar.”³⁵

Ahora bien, este tipo de acciones no parecen ser las predominantes. En general, si han tenido problemas con una determinada empresa, optan por cambiar al año siguiente: “Mucha gente que no entiende, se queda ahí nomás, y bueno, me jodí y me jodí. Y en ese caso ya cambian de empresa, dicen, me he ido con Manpower, me ha jodido, bueno, me voy con Monsanto. Y van cambiando.”³⁶ Pues, como comenta otro obrero, “la gente busca la empresa en donde le pagan más, porque no todas las empresas pagan igual.”³⁷

³⁴Entrevistado 5.

³⁵Entrevistado 1.

³⁶Entrevistado 2.

³⁷Entrevistado 8, 65 años.

Asimismo, la falta de organización conjunta se ve reforzada por las características propias del trabajo que, al ser temporario y al realizarse fuera de la provincia en la que los obreros viven, fomenta la dispersión de los trabajadores y el individualismo. En el mismo sentido, el otorgamiento de premios a la mejor cuadrilla y el pago diferencial que algunas empresas establecen según la calidad del trabajo realizado, dificulta el accionar colectivo de los obreros del desflore. Es destacable, además, que muchas veces las empresas otorgan como premio la misma vestimenta laboral, algo que debería ser brindado obligatoriamente por las compañías.

“Si te portas bien, no hay quilombo con nadie, porque se encuentran un montón de cuadrillas de todos lados y por ahí hay uno que siempre tira la bronca. Vos no tenés que llevarle el apunte, vos seguís trabajando y el cabecilla general ve todo eso y le dan puntaje. Ustedes salieron mejor cuadrilla, ponele, y te dan premios, te suben un poco el sueldo, cobras un poco más que las otras cuadrillas, y a eso le llaman premio ellos. Esos premios son por cuadrilla, al peón y cabecilla. Por ahí te regalan comisas de grafa, botines de acero, así ya tienes para la próxima.”³⁸

Además, ante el mínimo intento de sublevación de tan sólo uno de los trabajadores, la cuadrilla entera es mandada de regreso y el peón “indisciplinado” junto con el cabecilla no son vueltos a llamar en la campaña siguiente.

“Cuando hay quilombo, ya te dicen, esta cuadrilla no viene más. Te tachan, porque es quilombero. Te tachan, te ponen en rojo, y ya no podes volver ni vos ni tu cabecilla, ni podes ir vos con otra cuadrilla. En la computadora ya está todo descartado, este se ha portado mal, y así.”³⁹

En el mismo sentido, un trabajador comenta:

“A mí no me quieren llevar más, porque un día llovía, nos han hecho trabajar, nos somos animales le digo y le he tirado la capa adelante del ingeniero. No le ha gustado, no me llamaron más. ¿Por qué? Porque te has rebelado delante de ellos, eso es signo de que sos rebelde. Pero no es así, como te van a hacer trabajar como animales. Se partía el cielo, había relámpagos, agua, llovía con todo, barro abajo. Tenías que andar desflorando, salías y

³⁸Entrevistado 4.

³⁹Entrevistado 4.

otra vez te hacían volver, ahí nomás, al surco, porque estaban apurados. Se trabaja como animales; yo me he cabreado el último día, aquí no somos animales le digo. Y el capataz me ha empezado a ver mal, claro, porque a él le han reclamado. Y claro, si vos saltas, dos o tres ya te están viendo y eso a ellos no les gusta.”⁴⁰

Por último, las condiciones de empleo descritas se traducen en paupérrimas condiciones de vida: “¡No tenemos ni para comer!”⁴¹, exclama la esposa de un trabajador del desflore cuando se le consulta si poseen “algún campito con animales y huertas”. En algunos casos, no cuentan con agua potable ni electricidad en sus viviendas: “Tenemos que recorrer como 300 metros para juntar agua, y si no ha llovido por días no podemos juntar.”⁴² Habitan en ranchos de madera o adobe. Durante el tiempo que no se dedican al desflore realizan trabajos de albañilería, refrigeración o se emplean, también en forma asalariada, en el desmonte:

“El rancho es de madera, adobe, cortan todas las clavillas pero no lo cocinan, es de barro nomás. Y toda gente humilde. Animales muy poco, así que viven trabajando en el campo. Ahora, por ejemplo, hay mucha gente que va a la provincia de Córdoba y limpia campos, trabajan en el desmonte. Y hasta que venga el trabajo este de la flor trabajan en esto.”⁴³

Sin embargo, estas tareas son subsidiarias de la actividad principal, el desflore. De allí que los trabajadores miren con preocupación las innovaciones tecnológicas que se han puesto en práctica recientemente en Villa María, Córdoba. En efecto, si bien el desflore se realiza predominantemente de forma manual⁴⁴, uno de nuestros entrevistados nos informó que en esa localidad se puso a prueba

⁴⁰Entrevistado 5.

⁴¹Entrevistado 7.

⁴²Entrevistado 7.

⁴³Entrevistado 3.

⁴⁴Benencia sostiene que en la localidad de Atamisqui, ya en el año 1993-1994, se había incorporado el despanojado mecánico: “Cada máquina puede reemplazar aproximadamente el 50 % de los jornales requeridos para el despanojado...” Benencia, Roberto: “Mercado de trabajo rural: posibles cambios”, en *Realidad Económica*, N° 109. Ed. IADE, Buenos Aires, 1992.

una máquina para el desflore, que podría realizar la primera etapa de la actividad:

“Este año probaron en Villa María, en el desflore y se saca bastante. Y se quita más trabajo. Y con el tiempo se va a perder también trabajo (...) La máquina agarra 6 surcos, son dos rodillos que trabajan. Es como si trabaja una persona. Detectan la flor con láser. La flor de saca con esos rodillos. O sea que no le sacan todo, sí o sí la persona tiene que andar. Tiene que ir una persona atrás. El primer paso lo hace la máquina ahora, pero no necesitas más días de trabajo. Por decir son 80 hectáreas hoy lo hacen 3 cuadrillas, cuando podías meter en 80, 6, 12 cuadrillas (...) Son máquinas nuevas. Sólo que no lo puede trabajar porque hay distintas variedades de semillas, que el maíz es alto, otro que es bajito. El maíz bajito tiene que ir la persona. La máquina no creo que lo trabaje bien, al maíz alto sí.”⁴⁵

Conclusiones

El trabajo en el desflore de maíz se realiza manualmente y requiere grandes cantidades de mano de obra, pues aunque existen máquinas desfloradoras estas no han podido sustituir el trabajo del obrero. Aunque se trata de una tarea sencilla, se requiere cierta pericia y experiencia para distinguir las plantas macho de las hembras y quitar la flor a la que corresponda.

Los obreros santiagueños que se emplean en la actividad se ven sometidos a condiciones laborales degradantes y con una alta tasa de explotación. Las pautas de empleo estipuladas nunca se cumplen: trabajan más horas de las acordadas, los descansos no se respetan, el salario recibido es menor al convenido. Asimismo, la falta de agua acorde a las necesidades y las altas temperaturas ponen en riesgo la vida hasta de los obreros más jóvenes. Además, los peones retirados cobran un monto tan escaso que se ven obligados a continuar trabajando, si la empresa lo permite, luego de la edad jubilatoria. Por otra parte, algunos trabajadores señalan que Monsanto es mejor empresa que Manpower, pues, a diferencia de esta última otorga indumentaria más completa. Sin embargo, esto no debe ser distinguido como una virtud de la firma, pues es obligación de cualquier empresa proveer a sus empleados de los elementos de trabajo necesarios. En realidad, lo único que deja en evidencia este

hecho es que Manpower no brinda a sus empleados una vestimenta completa y acorde a la labor desarrollada.

Por último, la falta de organización colectiva se ve dificultada por las mismas condiciones de empleo: trabajo temporario y fuera de la provincia de origen. Del mismo modo, los premios otorgados y el trabajo a destajo inculcan la competencia entre los propios trabajadores; y el temor ante la posible pérdida del empleo en futuras campañas, restringe el accionar. Sin embargo, como fue señalado por algunos de los entrevistados, los conflictos existen y, pese a las condiciones de vigilancia imperantes y las dificultades señaladas, los trabajadores han procurado nuclearse en el mismo lugar de trabajo para evitar situaciones inconcebibles como ser el pago de un jornal menor al acordado. Asimismo, si bien en algunos casos los peones prefieren trabajar con aquellas empresas que pagan por hora, ya que de este modo no pierden días, esto no implica que quieran trabajar bajo cualquier condición. En efecto, algunos peones se oponen, como vimos, a trabajar con lluvia dado el peligro que ello genera. Cabe destacar, no obstante, que la situación de precariedad descrita sólo podría modificarse mediante la organización de estos trabajadores en un sindicato independiente que bregue por sus condiciones laborales; y, desde una perspectiva más amplia, a partir de una organización partidaria que pugne por un cambio de la realidad en su conjunto.

⁴⁵Entrevistado 3.

Resumen

La gran mayoría de la población obrera, rural y urbana, de la provincia argentina de Santiago del Estero se emplea en actividades rurales temporarias, fundamentalmente en el desflore de maíz. Esta tarea, que consiste en quitarle la flor a la planta del maíz, se realiza entre los meses de octubre y febrero en distintas provincias argentinas: Salta, Catamarca, Córdoba, Santa Fe, Buenos Aires. Las condiciones de trabajo en la actividad en cuestión son sumamente precarias: las largas jornadas laborales se combinan con la ausencia de indumentaria necesaria y los bajos salarios; los tiempos de descanso se hallan supeditados a las urgencias de la actividad; las altas temperaturas vigentes durante los meses de verano y la escasa provisión de agua fresca ponen en riesgo la vida de los trabajadores. El objetivo del presente artículo consiste en describir el proceso de trabajo vinculado al desflore de maíz y las condiciones en que los obreros santiagueños se emplean. Asimismo, veremos si existen o no organizaciones sindicales o políticas que los nucleen en pos de mejorar su situación.

Abstract

The great majority workers, rural and urban of the Argentinean province of Santiago del Estero work in temporary rural activities, primarily in the maize flower pull off. This task, which consists on removing the flower of the corn, is between the months of October and February in various provinces Argentine: Salta, Catamarca, Córdoba, Santa Fe, Buenos Aires. Work conditions in this activity are extremely precarious: the long working hours are combined with the absence of necessary clothing and low wages; rest times depends on the times of activity; the current temperatures during the months of summer and limited supplies of fresh water threaten the life of the workers. The objective of this article is describe the maize flower pull off work process and the conditions in which the santiagueños workers are employed. Also, we will see whether or not exist trade union or political organisations that organize them in order to improve their situation.

DE CONTORNO AL MLN

LA CONSTRUCCIÓN DEL PROGRAMA DEL MOVIMIENTO DE LIBERACIÓN NACIONAL (1955–1960)

Julietta Pacheco

Este trabajo reconstruye la relación entre intelectuales y política en el período 1955-1960. Asimismo, es parte de una investigación mayor que intenta dar cuenta de la formación de uno de los programas asumidos y representados por la pequeña burguesía en las décadas del '60 y del '70, el programa de liberación nacional.

El problema que proponemos estudiar es el carácter de la intervención de un sector de intelectuales, entre quienes se encontraban los futuros fundadores del MLN, en una serie de publicaciones periódicas.

En el contexto de una profunda transformación estructural que ataca las conquistas históricas del movimiento obrero y la base material de importantes sectores medios, se abre camino la revalorización del peronismo. Paralelamente, hace crisis la relación de estos sectores respecto a sus representaciones tradicionales: el Partido Comunista Argentino (PCA) y el Partido Socialista (PS) y, también, la Unión Cívica Radical (UCR).¹ A su vez, existieron otros factores que irán erosionando la relación entre los intelectuales con los gobiernos democráticos, tales como la proscripción del peronismo y el PCA, la declaración del estado de sitio, la represión hacia los trabajadores que llegó a su punto máximo con los acontecimientos sucedidos en el frigorífico Lisandro de la Torre² y la

¹Sobre este tema ver: Peralta Ramos, Mónica: *Acumulación de capital y crisis política en Argentina (1930-1974)*, ed. Siglo XXI, México, 1978.

²En enero de 1959 el Presidente Arturo Frondizi declaró la privatización del frigorífico Lisandro de la Torre. Los obreros que trabajaban allí no