



## **Migraciones estacionales: el caso de los trabajadores santiagueños en el despanojado de maíz (2009-2012)**

### **Seasonal migrations: the case of Santiago del Estero workers in the detasseling of corn (2009-2012).**

**Agustina DESALVO\***

Recibido: 23.03.13

Revisión editorial: 11.08.13

Aprobado definitivamente: 10.10.13

#### **RESUMEN**

Santiago del Estero ha sido históricamente, en mayor o menor medida, una provincia expulsora de mano de obra, rural y urbana. No solo son características de la provincia las migraciones definitivas; también son relevantes las migraciones estacionales. Es decir, aquellas que implican desplazamientos temporarios de la población y que, en términos generales, podrían acotarse a los períodos de cosecha. Los “peones golondrinas” se emplean en actividades diversas y en distintas provincias del país: en Catamarca y La Rioja trabajan en la cosecha de olivo; en San Juan y Mendoza en la de uva y frutales; en Neuquén y Río Negro se emplean en la cosecha de manzana y pera y en Tucumán en la de limón, la caña, la frutilla y el arándano. Otras actividades en las que trabajan son la papa (Buenos Aires y Córdoba), la cebolla (Buenos Aires, San Juan, Mendoza, Córdoba, Santiago del Estero) y el despanojado de maíz (zona núcleo del país). El objetivo de este artículo será describir y analizar el trabajo en esta última actividad entre las campañas 2008/2009 y 2011/2012; es decir, antes y después de las denuncias por “trabajo esclavo”. Utilizo entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores y ex trabajadores del despanojado de maíz y a informantes clave de la rama de actividad. También me baso en bibliografía especializada e información periodística. Pretendo, de este modo, observar si hubo cambios en las condiciones de trabajo y, en caso afirmativo, analizar la naturaleza de los mismos.

**Palabras clave:** Migraciones estacionales - Despanojado de maíz - Santiago del Estero - Trabajo esclavo.

#### **ABSTRACT**

Santiago del Estero has historically been an expelling labor province, rural and urban. Not only is definitive migration characteristic of the province, but so too are significant seasonal migrations. That is, those involving temporary displacement of the population and that, in general, may be restricted to

---

\* Licenciada en Sociología, becaria doctoral en CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), IIGG (Instituto de Investigaciones Gino Germani), Facultad de Ciencias Sociales-UBA. Correo electrónico: [agustina.desalvo@gmail.com](mailto:agustina.desalvo@gmail.com)

harvest periods. The “swallow workers” are employed in different activities and in different provinces: at Catamarca and La Rioja working in the olive harvest, at San Juan and Mendoza in grape and fruit trees; at Neuquén and Rio Negro they are employed at the apple and pear harvest and at Tucumán in the lime, cane, strawberry and blueberry harvest. Other activities in which they work are potatoes (Buenos Aires and Cordoba), onions (Buenos Aires, San Juan, Mendoza, Cordoba, Santiago del Estero) and corn detasseling (in the core area of the country). The aim of this paper is to describe and analyze corn detasseling work between the 2008/2009 and 2011/2012 seasons; that is, before and after complaints of "slave labor". I use in-depth interviews conducted with workers and former workers of corn detasseling; also with key informants of the industry. I also use specialized literature and news reporting. I observe and analyze the changes in working conditions and the nature of the work.

**Keywords:** Seasonal migrations - Detasseling corn - Santiago del Estero - Slave labor.

## SUMARIO

Introducción. El trabajo en el despanojado de maíz. El trabajo en los surcos. Condiciones de trabajo. Verano del 2011: allanamientos en las multinacionales. El día después. Conclusiones.

\*\*\*\*\*

### *Introducción*

Santiago del Estero ha sido históricamente, en mayor o menor medida, una provincia expulsora de mano de obra, rural y urbana. Entre 1947 y 1960, la provincia pierde una cantidad importante de su población. Según datos del censo de 1980, el 45% de los habitantes nacidos en la provincia vivían fuera de ella. Asimismo, solo 10 de los 27 departamentos santiagueños concentraban una población mayor que en 1947: Banda, Capital, Copo, Choya, General Taboada, Jiménez, Loreto, Pellegrini, Río Hondo y Robles. En el resto, aquellos con mayor población rural, la cantidad había decrecido. En los últimos años, la emigración definitiva hacia otras provincias es reemplazada por la migración rural-urbana dentro de la provincia. Es por este motivo que los departamentos Capital y Banda son los que muestran un mayor crecimiento.<sup>1</sup>

Sin embargo, no sólo son características de la provincia las migraciones definitivas; también son relevantes las migraciones estacionales. Es decir, aquellas que implican desplazamientos temporarios de la población que, en términos generales, podrían acotarse a los períodos de cosecha. Las tareas de cosecha son las que requieren mayor cantidad de mano de obra y, como no se realizan todas al mismo tiempo, permiten la conformación, a lo largo del año y en todo país, de circuitos o sistemas de migraciones de donde salen y entran continuamente migrantes. En la década del '80, tres eran los circuitos migratorios más comunes que involucraban población santiagueña: cosecha de algodón (marzo-mayo) y caña de azúcar (mayo-septiembre); algodón y trabajo en el obraje forestal (abril-octubre). Entre noviembre y febrero los migrantes volvían a su lugar de origen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Ver Gramajo, Verónica et al.: “Evolución de la estructura poblacional. Lectura de datos censales del departamento Banda”, en *Revista digital de población, estado y sociedad*, N°3, Vol III, Santiago del Estero, Argentina, 2007 y Gómez, Nora: “Población y sociedad. Lectura de datos censales en Santiago del Estero” en *Revista digital de población, estado y sociedad*, N°3, Vol III, Santiago del Estero, Argentina, 2007.

<sup>2</sup>Reboratti, C. E.: *Peón golondrina: cosechas y migraciones en la Argentina*, Serie de Cuadernos del CENEP, Cuaderno N°24, Bs. As., Argentina, 1983.

Según datos de 2009, son nueve las provincias del país de las que emigran trabajadores estacionales, pero solo tres de ellas aportan el 85% de los trabajadores: Santiago del Estero 35.000, Chaco 10.000 y Tucumán 7.200. Aproximadamente, se estima un movimiento de 100.000 trabajadores provenientes de distintas provincias y de algunos países limítrofes que desarrollan tareas agrícolas estacionales. Por otro lado, son 19 las provincias que demandan mano de obra estacional. Mendoza, Río Negro, La Rioja, Buenos Aires, San Juan, Neuquén y Catamarca son las que, en ese orden, reciben la mayor cantidad de obreros temporarios.<sup>3</sup>

En la actualidad, se estima que en los departamentos de Atamisqui, Loreto, Figueroa y San Martín un 60% de la PEA masculina (9.000 - 10.000 aproximadamente) y un 30% de la femenina (4.000 - 5.000 aproximadamente) trabajan en el ámbito rural de manera estacional y fuera de la provincia.<sup>4</sup> Durante los meses de marzo y abril los migrantes estacionales de Santiago del Estero viajan a Catamarca y La Rioja a trabajar en la cosecha de olivo; entre septiembre y abril se dirigen a San Juan y Mendoza a trabajar en la cosecha de uva y frutales. De septiembre a mayo van a Neuquén y Río Negro a emplearse en la cosecha de manzana y pera. En marzo, abril y septiembre en Tucumán realizan la cosecha del limón, la caña, la frutilla y el arándano.<sup>5</sup> Otras actividades en las que trabajan son la papa (Buenos Aires y Córdoba), la cebolla (Buenos Aires, San Juan, Mendoza, Córdoba, Santiago del Estero) y el desflore de maíz (zona núcleo del país).<sup>6</sup> De esta última actividad me ocuparé en el presente artículo.

Los semilleros de maíz, que producen semillas híbridas destinadas principalmente al mercado externo, emplean un elevado porcentaje de trabajadores rurales estacionales de Santiago del Estero. Dentro de la rama, la actividad que hasta el momento requiere grandes contingentes de mano de obra es el desflore o despanojado de maíz. Según empresarios y contratistas de mano de obra, *“se elije al santiagueño porque no es una tarea sencilla, se probó gente de otros lugares pero no están tan preparados para tolerar altas temperaturas. Además, se requiere cierto entrenamiento. Los que trabajan hoy son los hijos de los trabajadores de la generación del '80, la tarea va pasando de generación en generación.”*<sup>7</sup> *“El santiagueño es elegido porque su trabajo es calificado y puede soportar las altas temperaturas [...] el santiagueño es prolijo, ordenado, sumiso [...] no es conflictivo [...] son personas muy dóciles que se adaptan fácilmente a vivir y trabajar en grupos, y se pueden adaptar fácilmente.”*<sup>8</sup>

El despanojado manual del maíz es una labor que, aunque sencilla, puede calificarse como pesada. Sobre todo porque implica someterse a elevadas temperaturas durante una cantidad excesiva de horas al día. Asimismo, al menos hasta la campaña 2008/2009, las condiciones de trabajo eran degradantes, particularmente en lo relativo a las normas de higiene y seguridad que deben cumplir las empresas. Entre el 30 de diciembre del 2010 y los primeros días de febrero del 2011 distintas empresas multinacionales vinculadas a la producción agraria, sobre todo aquellas dedicadas a la obtención de semillas híbridas, fueron denunciadas y judicializadas. El motivo giró en torno a la supuesta presencia

<sup>3</sup>Neiman, G.: “Estudio exploratorio y propuesta metodológica sobre trabajadores agrarios temporarios”. Con la colaboración de Marcelo Bachur (MTESS) y Andrés Resa (RENATRE) Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Agricultura Ganadería, Pesca y Alimentos. Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios (PROINDER) Buenos Aires, 2009.

<sup>4</sup>Ledesma, Reinaldo; Paz, Raúl; Tasso, Alberto: *Trabajo rural estacional en Santiago del Estero*, OIT Programa CEA, Argentina, MTEySS, Buenos Aires, 2011.

<sup>5</sup>Neiman, op. cit.

<sup>6</sup>Ledesma et al., op. cit.

<sup>7</sup>Entrevista a Juan Erdmann, Gerente Asuntos Técnicos y Relaciones Institucionales de ASA (Asociación de Semilleros Argentinos), 21-08-2012.

<sup>8</sup>Entrevista realizada por periodistas del diario *La Opinión de Pergamino* al titular de Manpower. Disponible en <http://www.laopinion-pergamino.com.ar/ARCHIVO/nota.asp?id=374&date=&vernota=15703> 29/01/2009.

de “trabajo esclavo” en los campos, motivo por el cual gran parte de las causas fueron rotuladas como “reducción a la servidumbre”; y al incumplimiento de las pautas mínimas de seguridad e higiene. Las principales empresas involucradas fueron Nidera, Southern Seeds Production, Satus Ager y Pioneer, que empleaban trabajadores para desarrollar tareas en el desflore de maíz. Luego de dichos acontecimientos, el 16 de agosto del 2011 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución 46/2011 de la CNTA (Comisión Nacional de Trabajo Agrario) sobre “Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios que se desempeñan en la actividad Semillera”. Allí se establecen cuáles deben ser los requisitos mínimos de seguridad e higiene que deben cumplir específicamente las empresas que producen semillas híbridas. Asimismo, en diciembre del 2011 se promulgó la Ley 26.727 que rige el trabajo agrario en general.

El objetivo de este artículo será describir y analizar el trabajo en el despanojado de maíz entre las campañas 2008/2009 y 2011/2012; es decir, antes y después de las denuncias por “trabajo esclavo”. Para esto utilizo entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores y ex trabajadores del desflore y a informantes clave de la rama de actividad. También me baso en bibliografía especializada e información periodística. Pretendo, de este modo, observar si hubo cambios en las condiciones de trabajo y, en caso afirmativo, analizar la naturaleza de los mismos.

### ***El trabajo en el despanojado de maíz***

La industria semillera en Argentina existe desde 1919, pero se halla en ascenso desde la década del ochenta y ha recibido otro impulso con el auge de los biocombustibles. A partir del 2001, la producción de semillas híbridas se ha incrementado. En la campaña 2010/2011 se destinaron entre 8 mil y 9 mil hectáreas para el abastecimiento del mercado interno con semillas híbridas de maíz y 34 mil para el mercado externo.<sup>9</sup> La cantidad cada vez menor de tierras óptimas para el cultivo y la búsqueda de una productividad superior en esas tierras, obliga a desarrollar semillas que brinden un mayor rendimiento por hectárea.

Estados Unidos es el productor más importante de semillas híbridas y le sigue China. En América del Sur el primer puesto lo ocupa Brasil y el segundo, Argentina. Es decir, nuestro país es el segundo productor en la región, el tercero de América y el noveno a nivel mundial. Por otro lado, Estados Unidos es el principal exportador de semillas y Chile es el segundo. Argentina ocupa, en este caso, el décimo lugar y compite con Chile en la exportación de semillas en contraestación. Cabe mencionar, sin embargo, que según datos del 2010, el mercado de semillas en Argentina viene en decadencia. En efecto, para ese entonces representaba un 60% del mercado respecto de 1972. Esto se debe a un cambio del tipo de cultivo predominante: mientras que en 1972/73 el 75% de la superficie sembrada en el país utilizaba semilla híbrida, en el 2010 esa superficie se había reducido al 25% debido al avance del cultivo de soja que es abastecido solo por un 20% de semilla fiscalizada.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup> Según datos del INASE (Instituto Nacional de Semillas)<sup>12</sup> a marzo del

---

<sup>9</sup>Entrevista a Juan Erdmann, op. cit.

<sup>10</sup>*Importancia del sector semillero en la economía argentina. La importancia de los avances en innovación genética y biotecnológica para la economía argentina.* Publicación de ASA (Asociación de Semilleros Argentinos), Buenos Aires, noviembre de 2010.

<sup>11</sup>Gutierrez, M.: “Políticas en genética vegetal”, en Barsky, O.: (ed.): *El desarrollo agropecuario pampeano*, INDEC, INTA, IICA, Bs. As., 1991.

<sup>12</sup>El INASE registra a toda persona que importe, exporte, produzca semilla fiscalizada, procese, identifique o venda semillas.

2012 existían en el país 159 criaderos y 922 semilleros<sup>13</sup>. Actualmente, se estima que la industria emplea cerca de 104.000 personas, entre empleados permanentes (6.800), personal de mantenimiento y supervisión (5.300), investigadores/genetistas (300), empleados de las comercializadoras de semillas (76.700), personal temporario -siembra, despanojado y cosecha- (14.500).<sup>14</sup>

Las empresas que producen semilla híbrida de maíz son 31, a saber: Advanta Semillas, Agrosemillas del Sur, Alberto L. Marchionni, Argenetics Semillas, Asociación de Cooperativas Argentinas, Asociados Don Mario, Basf Argentina, Basso Semillas, Cervecería y Maltería Quilmes, Dow Agrosiences Argentina, Estación Experimental Agroindustrial Obispo Colombes, Estancia La Josefina, Fn Semillas, Forratéc Argentina, Gapp, Kws Argentina, La Leonor, Limagrain South America, Monsanto Argentina, Nidera, Pannar, Pioneer Argentina, Producers, Rusticana, Satus Ager, Semameris Argentina, Semillera Guasch, Sursem, Syngenta Agro, Tecnoseeds, Zeta Semillas.<sup>15</sup> Según informantes consultados, Monsanto, Pioneer, Syngenta y Nidera reúnen el 90% del mercado de maíz.<sup>16</sup>

La Asociación de Semilleros Argentinos estima que se emplean temporariamente en el despanojado entre 14.000 y 16.000 obreros. Es decir, considerando que son 35.000 los santiagueños que migran estacionalmente, podríamos decir que el 43% se emplean en el despanojado de maíz.<sup>17</sup> Este dato coincide parcialmente con el provisto por otras fuentes e informantes.

Según el estudio citado de Guillermo Neiman, de octubre a marzo 12.100 santiagueños se dirigen al noreste de Buenos Aires para realizar esa tarea y de enero a marzo 4.400 viajan con igual propósito al sur de Santa Fe. Algunos también se emplean en la clasificación de semillas durante abril y mayo. Podríamos decir, según esta fuente que, aproximadamente, el 35% de los migrantes estacionales trabaja en el despanojado de maíz. Por otro lado, según datos estimados por Alberto Tasso a partir información suministrada por el RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores), Manpower y un coordinador de cuadrillas, serían 10.000 los trabajadores registrados en esta actividad. Ahora bien, si tenemos en cuenta que Manpower controla, aproximadamente, el 50% del mercado de fuerza de trabajo santiagueña que trabaja en semilleros, el número podría estimarse en 20.000<sup>18</sup>. Es decir, del total de trabajadores santiagueños que migran estacionalmente, el 58% se emplea en el desflorecimiento de maíz.

En síntesis, puede afirmarse que, de acuerdo a las distintas fuentes citadas, trabajan en el despanojado de maíz el 43% (ASA), el 35% (Neiman) y el 58% (Tasso) de los migrantes estacionales santiagueños. Tomaremos el dato de ASA pues resulta ser el más representativo, teniendo en cuenta que la

---

<sup>13</sup>Existe una diferencia entre criadero y semillero: “La diferencia es la que establece el INASE. El criadero hace investigación y desarrollo para generar una semilla híbrida de calidad, el germoplasma; el semillero, en cambio, recibe las semillas y las multiplica. Los semilleros son sobre todo de soja y trigo, que no requieren ser despanojados.” Entrevista a Juan Erdmann, op. cit. Asimismo, “La multiplicación de semillas se piensa para soja sobre todo, y en soja se requiere muy poca mano de obra. La generación de la semilla híbrida de maíz es una práctica que requiere mucha mano de obra (...) La semilla de maíz la genera la misma empresa y la vende la misma empresa que genera la semilla. O sea, Monsanto genera su semilla y la vende, Pioneer genera su semilla y la vende, Nidera hace lo mismo. Hasta las más chiquitas hacen lo mismo: Sursem, Pannar, que son chiquitas pero son corporaciones, son empresas internacionales. Mientras que en soja sí se multiplica, te la vende el acopiador que multiplica semillas y están inscriptos como multiplicadores.” Entrevista a Lucas Borrás, Dr. en fisiología de cultivos, investigador de CONICET, UNR. 11-10-2012.

<sup>14</sup>*Importancia del sector semillero...*, op. cit.

<sup>15</sup><http://www.asa.org.ar/empresas.asp>

<sup>16</sup>Entrevista a Lucas Borrás, op. cit.

<sup>17</sup>Entrevista a Juan Erdmann, op. cit.

<sup>18</sup>A. Tasso (correo electrónico, 27-07-2012).

Asociación cuenta con información que proviene directamente del conjunto de las empresas que producen semilla híbrida de maíz en el país.

El despanojado o desflore es una tarea fundamental para la producción de semillas híbridas de maíz. Éstas se obtienen a partir de la cruce de manera programada de linajes genéticamente diferentes. La planta de maíz es monoica, es decir, contiene los dos sexos en el mismo pie. Las flores masculinas se desarrollan en la panoja y las femeninas en la mazorca. Para realizar la hibridación, los granos de polen de la inflorescencia masculina de una planta deben fertilizar la inflorescencia femenina de otra. Para esto se siembran líneas que serán elegidas como “hembras” separadas de otras que serán elegidas como “machos”. Ahora bien, el maíz tiene como característica la fertilización cruzada y abierta, por ello es necesario evitar que las plantas elegidas como hembras (donde se producirá la hibridación) se autofecunden. Es aquí donde el despanojado (castración), que consiste en quitar manualmente la panoja (flor masculina) a las plantas elegidas como hembras antes que liberen su polen, se vuelve fundamental: si las hembras se autopolinizaran no se produciría la hibridación y las semillas generarían plantas con menor vigor y productividad. Gracias al despanojado, entonces, solo las panojas de las líneas macho liberan polen y se produce la hibridación en las hembras. La proporción de líneas hembras y machos en un campo es variable y depende fundamentalmente de la capacidad de polinización de las plantas macho. Sin embargo, siempre se buscará que haya más plantas hembras que macho, ya que las semillas híbridas se cosechan solo de las primeras. Las líneas de machos habitualmente se destruyen luego de la fertilización.<sup>19</sup>

La actividad comienza en octubre en el norte de Santiago del Estero, Catamarca y Salta, donde se extiende hasta noviembre. Desde mediados de diciembre a fines de marzo la tarea se traslada a la zona núcleo del país: norte de Buenos Aires (Pergamino, Rojas, Junín, Venado Tuerto, San Nicolás), sur de Santa Fe y sur de Córdoba (Villa María principalmente). Veamos en detalle en qué consiste la tarea.

### ***El trabajo en los surcos***

Las empresas semilleras suelen alquilar campos con dos propósitos: desarrollar un ensayo<sup>20</sup> de producción de semilla híbrida; producir semillas híbridas por medio de la polinización cruzada. Mientras que el terrateniente aporta la tierra y, generalmente, subcontrata las maquinarias necesarias para las tareas de siembra directa, fertilización y aplicación de agroquímicos, la empresa semillera supervisa y controla las operaciones.<sup>21</sup> Asimismo, terceriza la contratación del personal a través de compañías de trabajo eventual como Adecco y Manpower (Rural Power)<sup>22</sup>. Esta compañía cuenta con oficinas en Santiago del Estero desde donde se pone en contacto con los cabecillas quienes, a su vez,

---

<sup>19</sup>En base a Zanovello de Godoi, Rubens Eric: “Producción de semillas de maíz híbrido”, en *Revista SEED News*, Año XII, N° 5, Editora Becker & Peske Ltda., Brasil, 2008 y a entrevistas realizadas a técnicos especializados (ingenieros del INTA y de ASA) y trabajadores del desflore.

<sup>20</sup>Se trata de pruebas experimentales destinadas a determinar si una variedad está en condiciones de ser competitiva. En los ensayos se seleccionan los linajes o parentales que darán la mejor combinación genética posible. Luego de estos ensayos se inicia la producción del primer lote de semillas híbridas destinadas a ser luego multiplicadas y comercializadas. Ver, Carraro, Ivo Marcos y Schuster, Iván: “El valor de una variedad superior”, en *Revista SEED News*, Año XVI, N° 3, Editora Becker & Peske Ltda., Brasil, 2012 y de Miranda Peixoto, Claudio y de Matos, Luiz Anderson: “La complejidad de los materiales híbridos”, en *Revista SEED News*, Año XV, N° 6, Editora Becker & Peske Ltda., Brasil, 2011.

<sup>21</sup>Vaca, Carlos: “Acerca del trabajo esclavo”, informe del Taller de Estudios Laborales (TEL), Buenos Aires, febrero, 2011. Disponible en: [www.tel.org.ar/spip/download/trabajoesclavo.pdf](http://www.tel.org.ar/spip/download/trabajoesclavo.pdf).

<sup>22</sup>Recién a mediados del 2001 las empresas tercerizadoras de mano de obra comienzan a prestar servicios en el campo: “a mediados del 2001 empezamos con este servicio de proveerles recursos humanos al campo. En el 2003 nace una empresa propia que se llama Rural Power.” (Entrevista a Jorge Rossin, Gerente Nacional Rural de Manpower; abril 2008).

se encargan de armar las cuadrillas de trabajo. Éstas son coordinadas por un capataz general. Actualmente las cuadrillas agrupan entre 12 y 25 personas: los peones que trabajan en los surcos desflorando, el cabecilla, el cocinero y, a veces, el aguatero. A su vez, el capataz general tiene a su cargo entre 6 y 15 cuadrillas. Los obreros son trasladados en micros a la zona de trabajo, previo chequeo médico, y acampan allí hasta que termina la actividad que, según el lugar, dura entre 20 y 30 días. Cuando la tarea finaliza 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:

*“[Las empresas contratistas] llevan 100, 150 cuadrillas, porque no solo llevan para acá<sup>23</sup>, también para el sur [Buenos Aires-Córdoba], para el norte, Catamarca, Salta. Cada cuadrilla es de 17, a veces un poquito más, un poquito menos. La mayoría trabaja 15, 20 días. Van rotando, vuelven, mandan otra; a otra zona o a la misma, porque florece. Van rotando, mucho tiempo no los quieren dejar porque la 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.”<sup>24</sup>*

El despanojado se realiza fundamentalmente a mano. Las personas que trabajan tienen, habitualmente, entre 18 y 59 años, y solo 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 (10 cuadras urbanas). Cada integrante de la cuadrilla toma un surco y va quitando la panoja a las plantas “hembra”. Los obreros tardan, en general, alrededor de una hora en recorrer cada surco. Es decir, insumen solo 6 minutos por cuadra. Al llegar a la cabecera, si la actividad lo permite descansan 10 ó 15 minutos y luego retoman por el surco alledaño realizando la misma operación<sup>25</sup>:

*“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 (...) 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. En los surcos de los que has salido a veces van quedando flores, después viene la segunda mano, la tercera mano y el repaso.”<sup>26</sup>*

---

<sup>23</sup>En Santiago del Estero existen zonas donde se produce maíz híbrido, Fernández, por ejemplo.

<sup>24</sup>Entrevista realizada a trabajador del desflore, Santiago del Estero, Añatuya, octubre de 2009. Las citas del 2009 corresponden también a testimonios de trabajadores o ex trabajadores del desflore realizadas en esa localidad en octubre del año referido. Para resguardar la identidad de los entrevistados, éstos serán diferenciados con un número. Todas las entrevistas se encuentran en poder de la autora. En este caso se trata del *entrevistado 1*, de 36 años, peón. Al momento de la entrevista había ido una única vez al desflore (campana 2008/2009) contratado por Adecco, y piensa volver a emplearse en la campana siguiente ya que “es la única manera de ver toda la plata junta”. El resto del año hace changas de electricidad (arreglo de heladeras, colocación de aires acondicionados). Vive con su esposa, peluquera, y sus dos hijos. Su padre era capataz en el ferrocarril.

<sup>25</sup>Según el testimonio de otro trabajador, regresan por el mismo surco, quitando las flores que hayan quedado. Asimismo, indica que por cada surco ingresan dos peones que trabajan espalda contra espalda: “...Haces una ida, que es fuerte, y cuando vuelves vas sacando lo que va quedando (...) Tienes que volver por el mismo surco para ir sacando si te queda (...) Por surco entran dos peones que, ubicados espalda contra espalda, van quitando la flor a las plantas hembra.” *Entrevistado 4*, 23 años. Durante el año se dedica a colocar aires acondicionados y entre octubre y febrero se emplea en el desflore. Trabaja en la actividad desde el 2005. Vive con su padre (jubilado ferroviario) y sus cuatro hermanos. Su hermana mayor es empleada de un comercio y su hermano más grande (trabaja en la municipalidad). Es contratado por Manpower. También ha trabajado directamente para Monsanto. Añatuya, octubre 2009.

<sup>26</sup>*Entrevistado 2*, 20 años, peón. Trabajó contratado por Manpower y también por Dekalb (posteriormente Monsanto). Fuera de temporada realiza “changanas” relacionadas con la colocación de aires acondicionados. Añatuya, octubre 2009.

Para evitar que la cosecha se eche a perder es indispensable quitar todas las flores de las plantas hembra. Por eso la tarea se realiza en varias etapas, “pasadas” o “manos”: “La emasculación [despanojado], además de ardua y precisa, es un proceso caro pues los trabajadores deben entrar al cultivo más de una vez para retirar la espiga, pues se debe plantear como meta el retiro del 100% de las espigas antes de que los granos de polen en las espigas polinicen los estigmas (estructura femenina).”<sup>27</sup>

Las “pasadas” sucesivas son necesarias no solo porque la mano humana no es perfecta sino también porque no todas las flores nacen al mismo tiempo: “Depende de en qué momento se lo agarre [al lote]. Si está por nacer la flor, en 2-3 manos ya se lo mata, se mata el lote ya para no entrar más. Si no están todas las plantas dando flor, usted tiene que ir dejando esa planta. No largan todas al mismo tiempo la flor. Por eso se hacen varias manos.”<sup>28</sup> La cantidad de manos es, por lo tanto, variable y depende, no solo de la pericia de los trabajadores, sino también del ciclo natural de las plantas:

*“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 a fondo o descanutar<sup>29</sup>. 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.”<sup>30</sup>*

Luego de la primera mano, los peones deben esperar unos días para dar la segunda:

*“...vos tienes que esperar que el maíz se haga útil... y vuelva a acuñar la flor ¿me entiendes? Entonces vos tienes que esperar un día o dos días, te hacen parar un día o dos días. ‘Acuñar’ es que aparece otra florcita de abajo, y es para una segunda mano. Y nunca la primera mano va a sacar todo, siempre queda...”<sup>31</sup>*

Generalmente, 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. Vienen tipos del recuento, la mayoría son de Manpower, que andan con un relojito y miden<sup>32</sup>, y ellos lo dan de baja. Mientras esperamos para matar, vamos a otro campo.”<sup>33</sup>*

---

<sup>27</sup>de Miranda y de Matos, op. cit.

<sup>28</sup>Entrevistado 6, 65 años. Es jubilado del desflore pero el monto que percibe es muy escaso busca emplearse si las empresas lo permiten. Trabajó para la ex empresa Morgan en 44 campañas como peón y como cabecilla. Comenzó a los 18 años. Añatuya, octubre 2009.

<sup>29</sup>“Descanutar” le llaman a la última etapa del desflore, luego de la pasada, cuando no queda flor en la planta de maíz; la expresión “matar” es utilizada en el mismo sentido.

<sup>30</sup>Entrevistado 3, 52 años, jefe de cuadrilla. Empezó a trabajar a los 15 años contratado directamente por la empresa Morgan (actualmente Dow Agrosociencias). Es cabecilla desde el 2002 y se emplea a través de Manpower. Durante el año trabaja como peón de albañil. Añatuya, octubre 2009.

<sup>31</sup>Entrevistado 11, 30 años, trabaja en el deflore desde los 14 años y ha ido 12 años no consecutivos. Durante la campaña 2011/2012 fue contratado por Adecco para Syngenta. Entrevista en poder de la autora, gentileza de Héctor Alfredo Andreani. Villa Salavina, 27-02-2012.

<sup>32</sup>Se refiere a un cuenta ganado que le permite al ingeniero a cargo estimar la cantidad de flores que quedan en el lote. Luego, en función de eso, decide si es necesario repararlo o, en caso de no contar con tiempo suficiente

De igual modo, un trabajador indica que:

*“Hay que repasar al lote, sí o sí te hacen repasar. Cuando entra el recuento, entran con un aparatito, dan la vuelta, y el aparatito les marca la cantidad de flores que hay en el lote. Y de acuerdo al porcentaje de las flores que hay, tienes que volver a pasar. Bastante trabajito es.”<sup>34</sup>*

Por otra parte, no todas las plantas tienen las mismas características, factor que determinará la intensidad de la tarea y el tiempo insumido en dejar un lote listo:

*“...Las tierras son de aproximadamente 1.000 metros de largo. Cada lote tiene 100 hectáreas más o menos. En 100 hectáreas meten 7 cuadrillas, para que le toque una hectárea y media a cada uno. Vos tienes que terminar la primera mano en 3 días. En cada mañana vos vas a hacer, de las 6 de la mañana a las 11, haces una ida, a gatas, una sola vuelta desflorando, cuando te tocan esas chalas feas, los maíces feos, difíciles. [Está] la chala alta, que se llama la “Hércules” y después está la otra, la “Pucará”, las dos son terribles. (...) La Pucará es un maíz negro, es lo peor que hay, no puedes cortar la flor –por dura-; la Hércules es alta nomás, es blanda. El Pucará es alto y duro. Y después hay otras variedades bajitas; sí te matas, pero vas tranqui...”<sup>35</sup>*

Por otro lado, se requiere de cierta familiarización con la tarea para realizar un correcto reconocimiento de la planta. Los peones novatos son generalmente más lentos que el resto: “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.”<sup>36</sup> Otro trabajador menciona en igual sentido que “El macho es más alto y la hembra es de media altura, y las hojas del macho son más anchas y las de la hembra son más finitas.”<sup>37</sup>

La cuadrilla debe llevar un ritmo de trabajo parejo y como generalmente éste depende del propio trabajador, es tarea del cabecilla lograr que la cuadrilla lleve un ritmo homogéneo: “...El cabecilla aparte de controlarte te ayuda un poco, si va quedando. Si tus compañeros te van sacando un poco de diferencia, y vos te quedas un poco atrás, te ayuda, para que vayamos todos parejos.”<sup>38</sup> El cabecilla, a su vez, es controlado por el capataz general: “...la cuestión es que tienes al capataz por atrás tuyo; y él no te reclama a vos, le reclama al cabecilla (...) si vos tienes chaleros, que son los tipos que dejan mucha flor, los que sacan la flor con mucha chala, le va reclamando, le va reclamando al cabecilla...”<sup>39</sup> En igual sentido, otro trabajador indica que “El cabecilla te va explicando, vas dejando te dice, fijate bien que no te quede nada. Se mete en el surco también, y por ahí si no has visto una

---

para ello, descartar la producción. El ingeniero agrónomo también “1)- decide cuándo hay que despanojar; 2)- decide con qué velocidad hay que despanojar y 3)- decide si al lote hay que repasarlo o no, porque, de vez en cuando, los changos pasan y se les escapa alguna panoja. Es un trabajo tedioso, que lleva tiempo, son muchas horas de trabajo en el campo y uno se cansa y de vez en cuando comienza a cometer errores, es normal. Entonces hay que repasarlo muchas veces.” Entrevista a Lucas Borrás, op cit.

<sup>33</sup> Entrevistado 1.

<sup>34</sup> Entrevistado 13, 26 años, contratado por Manpower. Añatuya, octubre 2009.

<sup>35</sup> Entrevistado 11. Otras fuentes estiman que, en promedio, en una jornada de 8 horas dos personas desfloran una hectárea por día y que realizan, en promedio, entre 4 y 5 “pasadas” diarias por hectárea. Ver, Zanovello, op. cit.

<sup>36</sup> Entrevistado 2.

<sup>37</sup> Entrevistado 4.

<sup>38</sup> Entrevistado 2.

<sup>39</sup> Entrevistado 11. Cabe mencionar que en Syngenta, empresa a la que este trabajador se refiere, no está permitido sacar la flor con más de dos hojas ya que eso implicaría una menor cantidad de semillas producida: “Cuando sacás la flor ésta todavía no está produciendo polen, está medio adentro de las hojas. La planta crece con el área foliar verde. Entonces, si tiene menos hojas, tiene menos área foliar; menos área foliar capta menos radiación y crece menos. Si vos sacás la flor con tres hojas, es una planta que tiene menos capacidad de crecer. Si la planta crece menos, va a producir menos semillas.” Entrevista a Lucas Borrás, op. cit.

flor, por las antiparras, él se cruza a tu lote y te dice. Eso para que no vea el capataz general, que anda a caballo y va viendo si van dejando, cómo trabaja la cuadrilla.”<sup>40</sup> Asimismo, se busca que los propios trabajadores se controlen entre sí, ya que si un miembro falla es mal visto el trabajo de todos. Como veremos más adelante, el sistema de pago a destajo y de premios por productividad (al grupo y al cabecilla) juegan un rol fundamental en similar sentido:

*“Nos ayudamos entre nosotros, el que sale primero descansa un poco y vuelve a entrar a ayudar al otro. Todos compañeros somos, otras cuadrillas no hacen eso. Salen y se tiran, se acuestan. Eso a ellos no les gusta. Ahí hay que ir y ser buen compañero, hacer buena letra, ayudarse uno al otro, ahí es cuando anda bien la cuadrilla. Cuando no hacen eso, no va la cuadrilla y no la vuelven a llamar para ir. Porque ellos quieren ver que es gente que rinda en el trabajo. Si somos compañeros terminamos el trabajo más rápido y nos ayudamos uno al otro y no hay problema con nadie. Una vez que terminamos un lote vamos a otro. Los otros, que dan mal aspecto, se tiran, empiezan a fumar y eso todos lo ven”.*<sup>41</sup>

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”. Esto se hace con la azada, una herramienta parecida a una pala, pero con pico triangular filoso y mango de madera de unos casi dos metros:

*“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 no hay muchos yuyos que dificultan el trabajo, se te pegan los abrojos, y es un problema para entrar a desflorar.”*<sup>42</sup>

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.”*<sup>43</sup>

Dos meses después, aproximadamente, de realizado el despanojado, 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<sup>44</sup>; 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:

---

<sup>40</sup> Entrevistado 4

<sup>41</sup> Entrevistado 4.

<sup>42</sup> Entrevistado 1.

<sup>43</sup> Entrevistado 2.

<sup>44</sup>El secado permite mantener la calidad de las semillas y los atributos físicos y nutricionales de los granos. Gracias a la reducción de la humedad las reacciones bioquímicas (como hongos), promotoras del deterioro de las semillas y granos, disminuyen significativamente. El secado puede ser de forma natural (en el campo) o artificial (máquinas secadoras) con alta o baja temperatura. Ver: Goltz, Victor y Vilella, Francisco Amaral: “Procedimientos operacionales en el secado”, en *Revista SEED News*, Año XIV, N° 6, Editora Becker & Peske Ltda., Brasil, 2010.

*“Se cosecha de una manera rara, porque no se sacan los granos sino que se sacan las espigas directamente. No es una cosechadora clásica, que saca los granos y tira lo que es la parte de adentro del choclo, se lleva la espiga entera y va a unas exclusas de temperatura alta, de 35-38 grados y la semilla se seca directamente en el marlo, porque eso genera una calidad de semilla mejor. La semilla esa germina mejor. Y bueno, va a un tratamiento, en el cual primero se seca, después se desgrana, después se clasifica por tamaño, después se trata con distintos productos químicos, después se embolsa y después se guarda.”<sup>45</sup>*

Las mejores cuadrillas pueden ir a trabajar a la planta de clasificación, tarea en la que participan también, y mayoritariamente, mujeres por “contar con una mirada detallista y prolija.”<sup>46</sup> 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:

*“Pasan las espigas por unas cintas transportadoras y, cada dos por tres, aparece una espiga con color feo, un color raro, no es el color normal (...), se nota que no es el genotipo específico y hay gente que las está sacando. Eso se hace visual y manualmente (...). La planta de Pioneer, por ejemplo, funciona 6 u 8 meses al año enteros y debe tener 150 personas en cada turno, tienen tres turnos. Estamos hablando de una planta grande, con 450 empleados en la planta. Esta cantidad de mano de obra es muy chica comparada con la que se requiere en el campo para hacer el despanojado. El despanojado requiere mucha más gente.”*

El maíz bueno es dirigido a la máquina desgranadora, para ser luego embolsado y quedar listo para su exportación. Una parte se utiliza para observar el rinde del varietal. Para ello, algunas espigas son direccionadas hacia un sector donde un grupo de cuatro peones cuenta los granitos del choclo, lo embolsa, 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.”<sup>47</sup>*

Como vimos hasta aquí, la tarea requiere grandes contingentes de mano de obra que deben estar disponibles en el momento preciso para no echar a perder la producción. La prescindencia de los trabajadores es un objetivo de las empresas semilleras, que no obedece, sin embargo, a su mera voluntad. Aunque se han hecho varios intentos por mecanizar la actividad, las máquinas existentes no pueden, hasta el momento, reemplazar en su totalidad la mano del hombre: “No se mecanizó todo porque las plantas no son homogéneas en todas las campañas y las máquinas no brindan la eficiencia requerida. La máquina corta la planta y la daña, cosa que no ocurre con la mano del hombre.”<sup>48</sup> En similar sentido, trabajadores indican que durante el 2009 se probaron máquinas despanojadoras en Villa María, Córdoba, pero que no brindaron una óptima eficiencia:

---

<sup>45</sup>Entrevista a Lucas Borrás, op. cit.

<sup>46</sup> [http://www.asa.org.ar/vertext\\_clipping.asp?id=1897](http://www.asa.org.ar/vertext_clipping.asp?id=1897)

<sup>47</sup>Entrevistado 4.

<sup>48</sup>Entrevista a Juan Erdmann, op. cit.

*“Este año [2009] 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 seis surcos, son dos rodillos que trabajan. Es como si trabajara 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 necesitás más días de trabajo. Por ejemplo, hoy tres cuadrillas hacen 80 hectáreas, cuando antes podías meter en 80, seis, doce cuadrillas (...) Son máquinas nuevas. Solo 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.”<sup>49</sup>*

En igual sentido, otro trabajador indica que:

*“Ahora meten máquina, las cortan un poco y tienen una desfloradora que eso va sacando, y alivia mucho al personal. Meten máquinas porque a veces el trabajo se pone pesado, y son altas las plantas (...) A veces te toca maíz bajito, ahí no pasan las máquinas; a veces te toca maíz altísimos, ahí sí pasan las máquinas (...) A veces el lote es desparejo, entonces las máquinas le erran a la flor y quedan, entonces nosotros tenemos que ir por detrás de las máquinas y sacarla, para que no quede ninguna.”<sup>50</sup>*

Asimismo,

*“En Colón han probado máquinas para el desflore, pero cortaba al ras y muchas veces dejaba lo que se llama patitas de gallo; deja un pedacito de la chala que de ahí otra vez vuelve a salir la flor. No les ha dado resultado porque trabajar tenemos que trabajar, como burros por atrás de la máquina.”<sup>51</sup>*

Otro peón señala que:

*“La máquina no da resultado, porque no desflora como tiene que desflorar, por ahí le saca la mitad de la flor, lo corta, y en vez de sacarla entera lo corta a la mitad, y entonces eso no sirve. Igual hay que pasar. Cuando está avanzando la flor a veces le pasan la máquina y después, por detrás, se hace a mano. Va la cuadrilla repasando.”<sup>52</sup>*

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...”<sup>53</sup> Por otro lado, según datos brindados por informantes clave, mientras que en el 2000 se empleaban, en promedio, 0,9 personas por hectárea, en la actualidad se emplean, en promedio, 0,3 personas por hectárea.<sup>54</sup> Es decir, la cantidad de mano de obra empleada en el despanojado se habría reducido un 66,7%. Asimismo, se estima que, actualmente, el 40% de la tarea se encuentra mecanizada.<sup>55</sup> Por otra parte, según datos del diario *La Nación* del 7 de enero del 2012, referidos puntualmente a la empresa Pioneer, “Las despanojadoras mecánicas reemplazan al 75 % de los jornaleros, mientras que el 25% restante hará tareas de repaso.” Hasta el 2011 esta empresa contrataba 3.000 personas por verano, mientras que en el 2012 contrataron solo 500 santiagueños para realizar las

---

<sup>49</sup> Entrevistado 3.

<sup>50</sup> Entrevistado 13.

<sup>51</sup> Entrevistado 5, 35 años aproximadamente. Ex trabajador del desflore. Se empleó por última vez en la actividad en el 2004. Al momento de la entrevista es empleado municipal. Añatuya, octubre 2009.

<sup>52</sup> Entrevistado 6.

<sup>53</sup> Benencia, Roberto: “Mercado de trabajo rural: posibles cambios”, en *Realidad Económica*, N° 109. Ed. IADE, Buenos Aires, 1992.

<sup>54</sup> Entrevista a Lucas Borrás, op cit.

<sup>55</sup> Entrevista a Juan Erdmann, op. cit.

tareas de repaso. Según la misma fuente, de este modo el rendimiento final sería menor (porque se reduce la superficie foliar) pero se compensaría con el menor costo que implica realizar la tarea mecánicamente:

*“Cada una de estas máquinas tiene un precio de 300.000 dólares y puede cubrir hasta 35 ha por día, lo que equivale el reemplazo de 20 jornales, y se calcula que la amortización puede darse en cinco campañas. De todas maneras, el trabajo de repaso estará siempre a cargo del ojo y la mano del hombre, pues estos aparatos tienen un 25% de ineficiencia.”*

Esta empresa adaptó equipos desarrollados en el país por la empresa Pla S.A.: una pulverizadora autopropulsada con cabezal despanojador, que puede utilizarse para el despanojado de maíz durante su época puntual y como pulverizadora durante todo el año. Pioneer trajo de Estados Unidos un sistema de despanojado mecánico y lo montó sobre fumigadoras PLA adaptadas. También incorporó líneas transgénicas de hembras con polen estéril que no necesitan ser despanojadas.

Por lo tanto, aunque existen máquinas despanojadoras que realizan parte de la tarea, ésta continúa empleando una importante cantidad de trabajadores. Por características propias de las plantas (tamaños diversos) y porque se requiere un cuidado particular a la hora de quitar las panojas que las máquinas no brindan, el trabajo del obrero sigue siendo fundamental en esta actividad.

Por otra parte, algunas empresas también habrían incorporado los carros porta hombres: “...el despanojado se hace a mano pero los ellos [los trabajadores] ya no caminan por el surco sino que van arriba de esas plataformas. Van 6 hombres por máquina, 3 de cada lado, y el maquinista.”<sup>56</sup> Asimismo, Alejandro Bibiloni, gerente general de Pioneer, manifestó a *La Nación*, el 7 de enero de, 2012 que la gente contratada: “Hoy ya no caminan entre los surcos sino que van transportados en una plataforma sostenida por una estructura móvil que avanza cubriendo doce hileras.” La velocidad de marcha la determina el conductor, que es otro trabajador, en función de lo que vea *in situ*: si observa que los peones dejan mucha flor en las plantas, disminuye la velocidad; si, en cambio, la cantidad de flores a quitar es escasa, podrá aumentarla<sup>57</sup>. Cabe destacar que, al menos según los datos aportados por obreros empleados en la campaña 2011-2012, esta máquina no ha sido implementada en las empresas donde ellos han trabajado.

### ***Condiciones de trabajo***

En este acápite describo las condiciones de trabajo vigentes hasta la campaña 2010-2011. Aunque muchas de ellas, como veremos, continuarán estando presentes en la campaña 2011-2012. A partir del testimonio de los trabajadores entrevistados se constatan largas jornadas a pleno rayo del sol que 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 de la modalidad de pago de la empresa (por día, por hectárea, por tanto) y del buen comportamiento de la cuadrilla. Por otro lado, los obreros 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 ocho horas diarias. Sin embargo, y cuando “el lote no está apurado”<sup>58</sup>, trabajan de 6:30 a 11:30 de la mañana; y de 3 a 7 de la tarde. Es decir, 9 horas.<sup>59</sup> Ocurre

---

<sup>56</sup>Entrevista a Juan Erdmann, op cit.

<sup>57</sup>Entrevista a Lucas Borrás, op. cit.

<sup>58</sup>Que esté apurado significa que el maíz está por florecer y de no quitarse las panojas a tiempo se echaría a perder la producción: “En caso de que la polinización se presente antes del retiro de las espigas, el campo estará

que el empleador les miente respecto al horario. En efecto, en Santiago les dicen que trabajarán 8 horas con una de almuerzo, pero una vez en el campo, terminan trabajando 9:

*“A nosotros nos hacían trabajar nueve horas, y la obligación es ocho. Nueve horas nos decían con la comida, solíamos entrar a las seis y media de la mañana hasta las once y media. A la tarde, desde las tres y media, hasta las siete y media.”<sup>60</sup>*

Ahora bien, debido a que es indispensable despanojar el maíz antes de que se produzca la polinización, habitualmente los obreros trabajan entre diez y doce horas por día, según las necesidades propias de la actividad:

*“A veces, cuando los lotes vienen muy apurados, muy avanzados de flor sí, podemos trabajar diez, doce horas (...) Y esto puede pasar, pueden trabajar una semana doce horas y después cuando se tranquiliza todo, no hay contaminación de polen, ahí hacemos ocho horas.”<sup>61</sup>*

En cuanto a la forma de pago, no es uniforme. Los trabajadores contratados por Manpower cobran por día trabajado. Monsanto, en cambio, paga por hora o por tanto (por hectárea). Allí los peones llegan a trabajar hasta 14 horas diarias:

*“En Manpower son nueve horas; en Monsanto es por hora, se trabajan doce, trece hasta catorce horas por día. Depende, si apura la flor tenés que trabajar prácticamente de sol a sol. Comes una hora y después seguís trabajando. 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 nueve horas 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.”<sup>62</sup>*

Esta empresa 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. Se trata de una forma de pago a destajo, que no es más que un modo distinto de presentar el trabajo por horas, aunque con una particularidad: promueve la auto-explotación del trabajador.

*“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 [en el 2004], te pagaban 34 pesos limpios por lote. Te matabas*

---

contaminado, es decir, inhabilitado para la producción de semillas pues el producto cosechado será una generación F2, es decir, una generación obtenida de la auto-fecundación (polen de líneas hembras polinizando estigmas de los propios linajes hembras) y no como debería ser, producto de la polinización cruzada entre el polen de las líneas macho y los estigmas de las líneas hembra.” Ver: de Miranda y de Matos, op. cit.

<sup>59</sup>Cabe aclarar que, en la mayoría de los casos, los entrevistados sostienen que trabajan ocho horas siempre y cuando no haya apuro. Sin embargo, cuando mencionan la franja horaria efectivamente trabajada, se comprueba que son nueve horas (de 6 a 11 y de 14 a 18; de 6:30 a 11:30 y de 14:30 a 18:30; de 6:30 a 11:30 y de 15 a 19).

<sup>60</sup>Entrevistado 5.

<sup>61</sup>Entrevistado 3.

<sup>62</sup>Entrevistado 2.

*laburando, en dos días tenías que entregar el lote. Este año [2009] dicen que van a ganar más, ahí mandan al más ligero de la cuadrilla.”<sup>63</sup>*

Asimismo, cuando el pago es a destajo le empresa puede definir el monto a pagar tomando como referencia al trabajador más rápido. Así, fomenta la competencia entre ellos:

*“...sale un desflorador rápido, va y empieza a ir adelante... el otro lo quiere alcanzar ya. Así todo, y se produce el efecto dominó ¿entiendes? Entonces, todos tienen que desflorar fuerte, a matarse. Y eso le conviene a la empresa. Porque la empresa te hace matar, te hace liquidar ¿has visto? Y te paga la misma mierda. O sea, no le paga más a uno que anda más ligero, a una cuadrilla que anda más ligera, que anda más rápido.”<sup>64</sup>*

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 [2009] 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.”<sup>65</sup>*

El entrevistado se refiere a la contratista Manpower; otras empresas, como Adecco, solían 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 oscilaba entre los siete y doce pesos. La empresa otorga un puntaje grupal (por cuadrilla), de uno a diez puntos, y de acuerdo a los puntos obtenidos 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 siete pesos a doce pesos la hora, pero depende del trabajo. La cuadrilla con diez puntos cobra doce pesos la hora. Que cobres más o menos la hora, depende del trabajo que vos hagas, si haces un buen trabajo te pagan doce 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 nueve puntos y nos han pagado nueve con cincuenta la hora. Había cuadrillas que tenían menos puntos, que tenían siete puntos, les pagaban de siete pesos para arriba, ese es el básico, siete pesos para arriba.”<sup>66</sup>*

La percepción de un monto menor al pautado tiene que ver, también, con la calidad del producto: *“...la empresa contratante del trabajo (Semillera) revisa el lote para fijar el porcentaje de merma por calidad y establece el coeficiente para la paga en porcentaje (%). Por ejemplo: 0,83 (83%).”<sup>67</sup>* Según esta misma fuente, en la campaña 2010/2011 la remuneración diaria era de \$97. Considerando 25 días trabajados de 12 horas cada uno el monto recibido final debería ser \$2.425; sin embargo, se paga el 80% de ese valor que equivale a \$1.940. Ahora bien, si el empleador realizara los aportes correspondientes a la Obra Social, el salario final se reduciría a \$1.440.

Por otro lado, los cabecillas reciben una bonificación de acuerdo a cómo haya trabajado su cuadrilla. Este elemento, al igual que el anterior, sirve como mecanismo de control. De este modo, el cabecilla se

---

<sup>63</sup>Entrevistado 4.

<sup>64</sup>Entrevistado 11.

<sup>65</sup>Entrevistado 3.

<sup>66</sup>Entrevistado 2.

<sup>67</sup>Vaca, op. cit.

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, si 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.”<sup>68</sup>*

Asimismo, el pago final resulta inferior a lo pautado porque muchas veces les quitan lo que consumen en la proveeduría del lugar. 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 cada empresa, les vende a un precio más alto que el corriente. Lo mismo ocurre con la vestimenta y el boleto; Manpower les descuenta el monto correspondiente del salario final: “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.”<sup>69</sup> En el mismo sentido:

*“Se termina la ropa, se terminan los calzados y ellos no te dan. Le cobraron \$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.”<sup>70</sup>*

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 campo. Debido a las propias características de la actividad, la contratación eventual resulta ser la que mejor se adecúa a las necesidades de las empresas:

*“Hay veces que han sembrado 10 lotes juntos, de 100 hectáreas, y necesitan cuadrillas, porque las que están allá no dan abasto, porque si no empieza a largar polen la flor. Empiezan a llamar cuadrillas de aquí, llaman 10 y van las 10. Y hasta que se terminan esos 10 lotes, a lo mejor se terminan en 10 días. Volvemos. Estamos allá y se termina el trabajo, pero de aquí a 15 días van a necesitar para los otros lotes, y qué vas a hacer 15 días allá; te mandan de vuelta y después te vuelven a llevar.”<sup>71</sup>*

Esta modalidad se aplica en aquellos casos en los que deben satisfacerse resultados concretos, generalmente relacionados a servicios extraordinarios o transitorios de las empresas. Se trata de una forma de contratación que permite eludir responsabilidades a las empresas y, como veremos más adelante, también a las obras sociales.

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 diez días, nosotros no pagamos la mercadería, o sea que gastamos allá, gastamos acá (...) Queríamos firmar un contrato para poder*

---

<sup>68</sup> Entrevistado 6.

<sup>69</sup> Entrevistado 2.

<sup>70</sup> Entrevistada 7. Esposa del Entrevistado 3.

<sup>71</sup> Entrevistado 2.

*trabajar, para uno saber cuántos días de trabajo podemos tener. Pero hay algunos que quieren otros que no quieren... Realmente no estamos unidos.*"<sup>72</sup>

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 cambio, para los trabajadores que van contratados por Manpower existe un menú fijo que rota entre tres variedades de comida distintas:

*"Para el grupo de dieciséis, 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 dieciséis. 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."*<sup>73</sup>

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 para prevenir picaduras. Sin embargo, habitualmente las empresas no les otorgan una indumentaria completa y de calidad:

*"La mayoría te dan antiparras, te dan pañuelito para el calor, los guantecitos. Y para los pies te dan para la azada nada más. Y las capas, pero no sirve de nada, te mojas todo, por más que te den una capa grande igual, porque el material es malo, se rompe. A nosotros nos tocó una semana, casi entera, con lluvia. La capa no sirve, se rompe y te mojas todo. ¿Sabes lo que es estar todo el día mojado? Y así casi una semana entera. Yo le comenté al ingeniero, que me descuenta \$100 pero que me dé una buena capa. Me dijo: no importa, estás asegurado. ¿De qué me sirve el seguro? Solamente estando muerto... Ellos tienen que velar por nuestra seguridad, que nos den una buena capa, unos buenos botines, porque hay víboras, hay de todo ahí. Cada vez que pasa esto se habla con el resto de los compañeros, pero como ya estás en el baile tienes que seguir bailando. Esto lo tendrían que hablar en las reuniones de capataces que se hacen antes de ir al desflore, que se busquen otras medidas, que te descuenten 70, 100, no sé cuánto vale una capa..."*<sup>74</sup>

Sin embargo, Monsanto otorga, además, otro tipo de provisiones necesarias:

*"Monsanto nos da todo gafa, 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."*<sup>75</sup>

La provisión de una adecuada vestimenta de trabajo resulta fundamental para evitar lesiones y aminorar los riesgos propios de la actividad. Las polainas son indispensables para evitar picaduras de víbora; asimismo, el buen calzado sirve para deslizarse con mayor facilidad por el lote, sobre todo cuando hay barro. Además, en algunas zonas las cuevas de los animales sobre el piso suelen provocar caídas: "...Tenés el agua arriba de la rodilla y tenés que seguir. Por ahí vas caminando, y están los posos de las hormigas o los animalitos y caías, por ahí vas caminando y te doblas el pie, muchos se

---

<sup>72</sup> Entrevistado 3.

<sup>73</sup> Entrevistado 2.

<sup>74</sup> Entrevistado 1.

<sup>75</sup> Entrevistado 2.

han rajado el pie.”<sup>76</sup> “Los muchachos van trabajando y en un hoyo pueden meter los pies, porque es un hoyo enorme.”<sup>77</sup> Las antiparras son primordiales para evitar cortes en la zona de los ojos que podrían producirse con el filo de las hojas del maíz.

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<sup>78</sup>, pero si las condiciones climáticas hacen inviable el desflor, esos días no los cobran:

*“Rara vez te dan los domingos. 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. Solo el cabecilla; el cabecilla cobra de corrido, desde el día que llega hasta el día que vuelve, trabaje o no la gente. Pero la gente si no trabaja no gana.”*<sup>79</sup>

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. Recordemos que Monsanto paga a destajo y que, aunque la mayoría de los trabajadores eligen esta empresa como empleadora, es tan o más explotadora que las otras. En efecto, al utilizar ese modo de pago coacciona a los trabajadores para que trabajen más horas por voluntad propia:

*“Monsanto tiene mejor servicio que Manpower. Nosotros con Manpower vamos por día. Ponele que en medio del día hay una tormenta, vos no completás 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 dos horas. De la otra forma perdés el día, si llueve no trabajás, y ahí es donde vas perdiendo. En Monsanto, si vos querés, trabajás cuando llueve.”*<sup>80</sup>

Un problema recurrente es el del agua, sobre todo en la zona norte del país. A pesar de trabajar largas horas bajo el sol en pleno verano, la provisión de agua es, no solo 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 episodios de baja presión arterial:

*“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 dos*

---

<sup>76</sup> Entrevistado 1.

<sup>77</sup> Entrevistado 3.

<sup>78</sup> Cabe destacar que los días cálidos y secos entorpecen la polinización, pues dificultan el desplazamiento del polen de una planta a la otra, mientras que la lluvia la fomenta. Por eso, si la panoja ha crecido, es necesario que los trabajadores ingresen al campo aún en esas condiciones. Ver: de Miranda y de Matos, op. cit.

<sup>79</sup> Entrevistado 3.

<sup>80</sup> Entrevistado 2.

*metros, y vos vas en el medio y te asfixiás, no corre una gota de aire, te asfixiás. Empezás a vomitar y te baja la presión.”<sup>81</sup>*

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.”<sup>82</sup>*

Los peones golondrinas pasan muchos días fuera de su hogar; durante ese tiempo viven en campamentos improvisados por las empresas contratantes. Hasta la campaña del 2010/2011, por lo menos, los campamentos carecían de las comodidades básicas. Luego de los acontecimientos que se relatan en el acápite siguiente algunas cosas cambiaron. Sin embargo, hasta ese entonces los peones dormían en casillas o en casas rodantes y las características de los asentamientos dependían de cada lugar. En algunas zonas, como en la provincia de Córdoba, contaban con casillas fijas, pero lo habitual eran los campamentos con casillas rodantes para dieciocho personas. El capataz general es el único que tiene la suya propia. No contaban con electricidad ni baños. En el 2009, los trabajadores se quejan del trato recibido en San Nicolás, provincia de Bs. As:

*“...hay zonas donde 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.’”<sup>83</sup>*

El sueño no era fácil de conciliar en estas condiciones, pues no solo dormían apiñados, sino también en un ambiente que había recibido el sol de todo el día y que no se encontraba 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 once 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.”<sup>84</sup>*

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. El esfuerzo físico que requiere la actividad en cuestión es notable, “...te duele el hombro, en los brazos aquí, en el omóplato... una cosa que te hinca ¿has visto? Vas 4, 5 horas levantando el brazo, sosteniendo arriba la flor, y cortando la flor que es durísima.”<sup>85</sup> Asimismo, al menos hasta el 2009, no eran extraños los casos de peones que morían en medio del campo de un paro cardíaco. 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:

---

<sup>81</sup> Entrevistado 4.

<sup>82</sup> Entrevistada 7.

<sup>83</sup> Entrevistado 3.

<sup>84</sup> Entrevistado 5.

<sup>85</sup> Entrevistado 11.

*“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 podés 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 sabés el quilombo que se arma.”<sup>86</sup>*

Los obreros resultan estafados en cuanto a la cobertura de salud, pues la obra social (OSPRERA- Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la república Argentina- administrada por UATRE) les exige haber trabajado tres meses seguidos en la actividad para poder hacer uso de ella. 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 tres 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 veinte días, veinticinco 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.”<sup>87</sup>*

Algo similar ocurre con las jubilaciones. Los peones 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, ponete que haya estado veinte 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.”<sup>88</sup>*

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

*“Antes [cuando mis padres trabajaban] en el año trabajabas dos meses y te hacían pasar el año; ahora [2009] no, has trabajado 14 años y son 14 meses. Te pasan el mes nomás que has trabajado. Antes trabajabas dos 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.”<sup>89</sup>*

Pese a las condiciones laborales descriptas, los trabajadores del desflore no se hayan organizados sindicalmente. La UATRE (Unión de Trabajadores Rurales y Estibadores) 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 apagar 70 a 75 pesos. Y bueno, primero nos juntamos, éramos unas seis cuadrillas, siete, 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,*

---

<sup>86</sup> Entrevistado 5.

<sup>87</sup> Entrevistado 3.

<sup>88</sup> Entrevistado 2.

<sup>89</sup> Entrevistado 5.

*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.”<sup>90</sup>*

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.”<sup>91</sup> Pues, como comenta otro obrero, “la gente busca la empresa en donde le pagan más, porque no todas las empresas pagan igual.”<sup>92</sup> Asimismo, la falta de organización conjunta se ve reforzada por las características propias del trabajo. El otorgamiento de premios a la mejor cuadrilla y el pago diferencial que algunas empresas establecen según la calidad del trabajo realizado, incentiva la competencia entre trabajadores y fomenta el control por parte de la misma cuadrilla:

*“Si te portás 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.”<sup>93</sup>*

Ante el mínimo intento de sublevación de tan solo alguno 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.”<sup>94</sup>*

En el mismo sentido, un trabajador comenta:

*“A mí no me quieren llevar más, porque un día llovía, nos han hecho trabajar, no 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 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 saltás, dos o tres ya te están viendo y eso a ellos no les gusta.”<sup>95</sup>*

La situación laboral descrita tomó estado público en el verano del 2011 cuando algunas de las empresas más importantes dedicadas a la producción de semillas híbridas fueron denunciadas a raíz de las malas condiciones en que empleaban a sus trabajadores. En muchos casos las compañías fueron

---

<sup>90</sup> Entrevistado 1.

<sup>91</sup> Entrevistado 2.

<sup>92</sup> Entrevistado 8, 65 años. Jubilado del desflore. Empezó a trabajar en la actividad a los 18 años. Trabajó 20 años para Dekalb (actual Monsanto), luego dejó y en el 2008 se empleó por última vez. Fue peón y cabecilla. Añatuya, octubre 2009.

<sup>93</sup> Entrevistado 4.

<sup>94</sup> Entrevistado 4.

<sup>95</sup> Entrevistado 5.

acusadas de mantener a los peones “reducidos a la servidumbre” y vinculadas con el delito de trata de personas. Veamos, a continuación, los hechos.

### ***Verano del 2011: allanamientos en las multinacionales***

Como hemos visto en el acápite anterior, las condiciones de trabajo de los obreros del desflore dejan mucho que desear y no se trata de una característica reciente. Sin embargo, la situación tomó estado público en la campaña 2010/2011 cuando varias de las multinacionales productoras de semillas híbridas fueron denunciadas, en un contexto de internas sindicales (UATRE-CGT) y de enfrentamientos entre el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner y la burguesía agraria, por mantener a sus trabajadores en condiciones de esclavitud.

Entre el 30 de diciembre del 2010 y el 4 de febrero del 2011 se llevaron a cabo 28 allanamientos en campos de diversas empresas rurales, sobre todo vinculadas con la producción de semillas híbridas. En efecto, en el 61% de los casos los trabajadores se empleaban en el despanojado de maíz, mientras que en el 14% lo hacían en la recolección de papa, en el 7% en la guinea y un idéntico porcentaje se repite para la cosecha de hortalizas. Finalmente, rastreamos un caso en que la actividad realizada se vincula con la tala de madera y otro en el que los trabajadores se emplean en la cosecha de yerba mate.

El 79% de los allanamientos se realizaron en distintas localidades de la provincia de Buenos Aires y el resto se reparten entre Mendoza (2 casos), Córdoba, Entre Ríos, Misiones y Santa Fe (1 caso cada una). Por otro lado, en el 68% de los casos de los cuales se disponen datos, los trabajadores provienen de Santiago del Estero. En la mayoría, (37%) las empresas son acusadas por no garantizar las condiciones mínimas de higiene y seguridad, mientras que en el 21% refiere a “reducción a la servidumbre”. Asimismo, dos casos fueron rotulados, al menos en un comienzo, como “trata de personas”. En la mayoría de los allanamientos intervinieron el ministro de Trabajo de la Provincia de Bs. As., Oscar Cuartango y de la Nación, Carlos Tomada. Asimismo, según las fuentes periodísticas consultadas, UATRE interviene en 14 de 28 denuncias.

Nidera fue una de las principales empresas involucradas. Sobre ella recayó el 18% de las denuncias que trascendieron (4 casos en campos distintos de la misma firma). Un idéntico porcentaje se repite para Satus Ager, compañía que fue denunciada por no brindar a los obreros instalaciones sanitarias y habitacionales adecuadas y por hacerlos cumplir jornadas de hasta 12 horas diarias. A Nidera y Satus Ager les siguen Pioneer (denuncias por 3 campos) y Southern Seeds Production (denuncias por 2 campos). Veamos a continuación estos casos en particular.

El primer allanamiento ocurrió en San Pedro, provincia de Buenos Aires, el 30 de diciembre del 2010. En el paraje Beladrich fueron encontrados 130 trabajadores santiagueños que trabajaban para Nidera despanojando maíz. Según el diario *Página 12* (02-01-2011), “no sabían dónde estaban, no podían salir, no tenían luz ni agua y se les descontaba del salario en negro las provisiones que la empresa les vendía a precios alucinantes”. Además, se bañaban con agua transportada en recipientes de agrotóxicos y consumían fideos del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia, cuya distribución comercial está prohibida. La situación fue notificada al Ministerio de Trabajo por Rubén Darío Giagnorio, titular de la Unidad Fiscal de Investigaciones N° 6 de San Nicolás, quien inició actuaciones por reducción a la servidumbre y malversación de caudales públicos.

El martes 4 de enero del 2011 fueron encontrados en similares condiciones 69 trabajadores santiagueños en un campo de la empresa Southern Seeds Production, en el paraje La Luisa, también en la localidad de San Pedro. Aunque UATRE se arrogó el hecho de haber efectuado las denuncias en

ambos casos, el fiscal Giagnorio indicó que, tanto en este caso como en el anterior, fueron iniciadas de oficio por la fiscalía, sin denuncia del gremio (Noticias en *Terra*, 21-01-2011).

El 7 de enero, los ministros de trabajo de la Nación y de la Provincia, Carlos Tomada y Oscar Cuartango, realizaron inspecciones en tres campos bonaerenses y encontraron a 274 personas oriundas de Santiago del Estero y Tucumán trabajando “en condiciones insalubres, es decir, sin respetar las legislaciones vigentes ni realidades mínimas de higiene y seguridad laboral” (*Página 12*, 07-01-2011).

El primero de los allanamientos se realizó en Ramallo, en la estancia Santa Celestina. En el campo, que era explotado por la empresa Satus Ager, había dos campamentos. Allí los peones se hallaban, según la fuente ya citada, “reducidos a la servidumbre”. En el primero, los 17 trabajadores dormían en casillas de chapa, a pleno sol, y sin instalaciones eléctricas. Además, no contaban con la indumentaria laboral requerida para despanojar el maíz. En el segundo, los 45 trabajadores que no recibían alimentos desde el día anterior y contaban con baños químicos desde hacía unas pocas horas. Asimismo, “El personal relató que debía lavar sus pertenencias en envases de agroquímicos y que nunca tuvo acceso a atención médica. En este caso, las condiciones de habitabilidad también eran muy deficientes, sin matafuegos, con mucha suciedad y sin ventilación.” (*Página 12*, 07-01-2011). Además, según cuentan los propios trabajadores, si querían regresar a su provincia debían pagar 600 pesos a los dueños de la firma. Por otro lado, no fue respetado el pago pautado, ya que en Santiago les habían prometido 2.700 pesos por hectárea pero cobraron finalmente 1.300.

La segunda inspección se realizó también en Ramallo, en el Paraje El Paraíso<sup>96</sup>. En el establecimiento, a cargo de la empresa Southern Seeds Production S.A., había 35 trabajadores, en su mayoría oriundos de Santiago del Estero y Tucumán. Los obreros no contaban con atención sanitaria, debían pagar altos precios por los alimentos consumidos y por la indumentaria de trabajo. Asimismo, el Ministerio de Trabajo constató que “las tareas eran de 12 horas por día como mínimo, sin descanso semanal” (*Página 12*, 07-01-2011).

Por último, fue allanado un establecimiento en Arrecifes, donde 179 trabajadores realizaban tareas para Satus Ager “en pésimas condiciones de habitabilidad y sin respetar ninguna de las normas laborales y de seguridad e higiene” (*Página 12*, 07-01-2011). En este caso intervinieron en el allanamiento el juez federal Carlos Villafuerte Ruzo y la fiscal Paula Moretti, quienes dispusieron “mantener el secreto de sumario, en el marco de una causa por presuntos quebrantos a la Ley 26.364 (trata de personas)” (*Página 12*, 07-01-2011)<sup>97</sup>.

El 22 y 23 de enero fueron allanados campos en Mar del Plata, Miramar, Necochea y Lobería. Fueron encontrados 183 trabajadores (*La Noticia1.com*, 25-01-2011)<sup>98</sup> en malas condiciones laborales y de higiene (sin agua potable, sin baños, hacinados). Tres de los cinco establecimientos, donde los trabajadores se dedicaban a despanojar maíz, eran de Nidera. Los allanamientos habrían sido encabezados por el Ministerio de Trabajo y por UATRE (*La Noticia1.com*, 25-01-2011).

---

<sup>96</sup>*Tiempo Argentino* (10-01-2011) agrega que “la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y el Municipio de Ramallo examinaron campos en las localidades de El Paraíso y Pérez Millán y encontraron a otros 546 hombres en circunstancias similares.”

<sup>97</sup>La ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas fue sancionada en abril de 2008 por iniciativa de la entonces senadora y hoy diputada Vilma Ibarra (Nuevo Encuentro). Contempla los trabajos forzados, el comercio sexual, la extracción ilícita de órganos de personas reducidas a una situación de esclavitud o servidumbre y, en el caso de menores de 18 años, no admite el consentimiento.

<sup>98</sup>Según *Página 12*, los trabajadores eran 269, de los cuales 145 eran empleados por Nidera.

El 24 de enero fue allanado el campo La Alcira, en Tandil, perteneciente a la empresa Satus Ager. Fueron encontrados 86 peones procedentes de Santiago del Estero que trabajaban en el desflore de maíz y que vivían en casillas de chapa sometidos a altas temperaturas, sin electricidad ni heladeras. Las viviendas tenían piso de tierra, ventilación limitada y en algunos casos servían también como depósito de elementos en desuso. No había duchas sino lugares improvisados donde los trabajadores se higienizaban con baldes de agua. Asimismo, eran insuficientes los elementos de seguridad y de salud. (*Página 12*, 25-01-2011). El director provincial de Delegaciones, Jorge Gómez de Saravia, y el delegado regional de Trabajo en Tandil, César Sosa, determinaron la suspensión de actividades. Según *La Voz de Tandil* (25-01-2011), el procedimiento se llevó a cabo a partir de una denuncia efectuada por la seccional local de UATRE. Según el Ministro Cuartango dichos operativos permitirían constatar “realmente situaciones de trata de personas, porque las condiciones de trabajo son inhumanas” (*La Voz de Tandil* 25-01-2011).

Cerca del 28 de enero el Ministerio de Trabajo bonaerense realizó dos nuevas inspecciones en campos de Necochea y General Alvarado. Fueron detectados 271 trabajadores en condiciones irregulares que realizaban tareas de desflore de maíz. Los peones no contaban con las condiciones básicas de higiene y seguridad. No había agua potable, duchas ni botiquines. En la estancia Las Cortaderas, en el partido de General Alvarado, 52 trabajadores santiagueños cumplían tareas para Satus Ager. Asimismo, se constató que en la estancia Moro-Hue, en el partido de Necochea, 220 personas, también procedentes de la provincia de Santiago del Estero, trabajaban para la empresa SMW Agro SRL en similares condiciones. El ministerio multó a las empresas por las deficientes condiciones de salubridad y las intimó a que presentasen la correspondiente documentación del personal ocupado (*Página 12*, 28-01-2011). Las fiscalizaciones fueron realizadas luego de una denuncia de dirigentes de UATRE (*Infobae*, 29-01-2011).

El 1 de febrero se constató la presencia de “trabajo esclavo” y evasión impositiva en campos que la semillera Pioneer tiene en el paraje Monte del Rosario, departamento de Río Primero, en Córdoba. Allí, 140 peones santiagueños que habían sido contratados por la consultora de Adecco, se desempeñaban en el desflore de maíz en extremas condiciones de insalubridad y precariedad. El allanamiento fue ordenado por el Juzgado Federal 3, de Ricardo Bustos Fierro con intervención de Gendarmería Nacional. El caso fue remitido a la Justicia y a la Secretaría de Trabajo de Córdoba. La empresa fue denunciada por el delito de trata de personas y reducción a la servidumbre. Los trabajadores cobraban 97 pesos diarios, siempre y cuando no hubiesen dañado ninguna de las plantas; si esto sucedía, se las descontaban del salario. Además, los empleados no tenían permitido abandonar el predio hasta terminar la labor y el campo se hallaba a 40 kilómetros de cualquier servicio esencial. Los trabajadores se alojaban en campamentos donde dormían en casillas de chapa, carecían de agua potable, luz eléctrica y debían utilizar baños que no estaban en condiciones. El agua para consumo se encontraba en tanques de PVC apoyados sobre la tierra y expuestos al sol durante todo el día. Contaban con sectores con duchas, pero algunos empleados manifestaron que nunca tenían agua (*Mendoza Económico*, 01-02-2011).

El 2 de febrero *Radio La Uno* dejó trascender que trabajadores contratados por Adecco para desempeñarse en campos de la empresa Pioneer en General López, Santa Fe, trabajaban en pésimas condiciones: “Carecen de heladera y tienen la carne adentro de una jaula”; “Las tranqueras están cerradas con candados, sabemos que la alimentación es muy pobre, hay una fiambra llena de moscas por el calor, la carne está negra, no tienen baños y hacen sus necesidades en el maizal”. Las 35 personas trabajaban en el desflore de maíz (*BWN Patagonia*, 03-02-2011).

Finalmente, cerca del 4 de febrero, la AFIP allanó un campamento en la Estancia Segade en la localidad de Gahan, partido de Salto, provincia de Buenos Aires. Allí, 100 personas contratadas por

Rural Power para Pioneer trabajaban en el desflore de maíz de lunes a lunes nueve horas diarias y cobraban \$ 3,50 por hora, sin francos. La AFIP, el Ministerio de Trabajo de la Nación y de la Provincia de Buenos Aires indicaron que realizarían una denuncia por trabajo ilegal, reducción a la servidumbre y condiciones de trabajo infrahumanas (*Infobae*, 04-02-2011).

En síntesis, observamos que varias de las situaciones encontradas a partir de los allanamientos a empresas multinacionales durante el verano 2010-2011 fueron denunciadas como “reducción a la servidumbre” y, en menor medida como “trata de personas”. Las empresas puntualmente acusadas por alguno de estos delitos fueron Nidera, Satus Ager y Pioneer. En estos casos, según las fuentes citadas, los empleados no tendrían permitido abandonar el predio. Sin embargo, posteriormente, solo la causa de Nidera fue rotulada de ese modo. Por otro lado, en la totalidad de los campos allanados los trabajadores carecían de los elementos mínimos de higiene y salubridad: dormían hacinados, carecían de baños apropiados como así también de agua potable, luz eléctrica y asistencia médica. Además, no estaban bien alimentados, trabajaban una excesiva cantidad de horas por día y carecían de la indumentaria laboral correspondiente. Asimismo, las empresas no respetaban el salario acordado ni brindaban a los trabajadores días de descanso dominical.

Finalmente, es posible cuestionar el concepto de “trabajo esclavo” empleado para caracterizar los hechos. Aunque esta situación tomó estado público en el verano 2010-2011, las condiciones de trabajo relatadas regían, como hemos visto, desde años anteriores. Por ello, los acontecimientos expuestos aquí no pueden ser considerados casos excepcionales. Sin embargo, al hablar de “trabajo esclavo” se esconde una situación “normal”, propia del capitalismo argentino, bajo el velo de lo “anómalo” o extraordinario. Por otro lado, se asimila extrema explotación con esclavitud. No obstante ello, el esclavo no se diferencia del obrero por trabajar más o menos, mejor o peor, sino por estar inserto en otras relaciones sociales de producción. Es decir, un esclavo no es cualquier persona que sufra condiciones de sobreexplotación o degradación personal. Se trata de una relación específica que implica la separación del productor directo de la propiedad de medios de producción y de vida por la fuerza y su compra-venta como si fuera esos medios.<sup>99</sup>

### *El día después*

A raíz de los sucesos relatados, la CNTA (Comisión Nacional de Trabajo Agrario) dispuso la Resolución N°11 con fecha del 5 de abril del 2011. Allí se establecen “las condiciones generales de labro y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que realizan tareas transitorias, cíclicas, ocasionales o excepcionales, en el ámbito de todo el territorio del país.” Por otra parte, el 16 de agosto del 2011 se publica en el Boletín Oficial la Resolución 46/2011 de la CNTA sobre “Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios que se desempeñan en la actividad Semillera”, que incorpora a la Resolución N° 11 regulaciones específicas para esa actividad: “...el sector empresario de la actividad Semillera, representado por la entidad Asociación Semilleros Argentinos (A.S.A.), expresó su voluntad de lograr la incorporación a la normativa vigente de regulaciones específicas para su actividad con el objetivo de implementar con mayor eficacia lo determinado con carácter general en el marco de la misma.”<sup>100</sup> En la Resolución se establecen cuáles deben ser los requisitos mínimos de los alojamientos en donde se hospedarán a los trabajadores mientras dure la tarea y cómo deben ser los servicios sanitarios brindados. Por otra parte, en diciembre del 2011 se promulga la Ley 26.727 que rige el trabajo agrario en general. A partir de entrevistas realizadas a trabajadores que se emplearon en la campaña 2011/2012, es decir,

---

<sup>99</sup>Ver al respecto: Flores, Juan: “Derecho y esclavitud colonial rioplatense: un debate pendiente”, en *XIII Jornadas Interescuelas. Departamentos de Historia*, Catamarca, 10, 11, 12 y 13 de agosto de 2011.

<sup>100</sup>[http://www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/agro/res\\_cnta\\_46\\_2011.htm](http://www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/agro/res_cnta_46_2011.htm)

luego de la implementación de las normas mencionadas, se constata que, en algunos lugares, los campamentos han cambiado:

*“Dormimos en casillas con una buena cama. En las piezas tenés un ventilador, tienen cuatro camas cuchetas. Nos bañamos en duchas con agua caliente si hace frío. Pero mis amigos dicen que nos tocó un buen lugar porque a ellos no les tocó lo mismo que a nosotros.”<sup>101</sup>*

En similar sentido, otro trabajador señala:

*“Nosotros ahora tenemos baños químicos instalados ahí. En algunos casos, si los galpones son grandes, están instalados ahí. Para ducharse, para defecar, todo eso. Y aparte están los baños químicos (...) El año pasado ha estado mejor que otros años, teníamos un tanque, lo llenaban. Teníamos una bomba. Se mantenía el agua tanto para el uso de la cocina, el uso de los baños, para ducharse. Antes cortábamos los bidones de los químicos, del glifosato (...) se hacían baldes, llevaban el agua ahí y se bañaban. No había baños.”<sup>102</sup>*

Asimismo, otro trabajador indica que:

*“Ha cambiado la parte de seguridad. En cierto modo ellos te cuidan como para que no te pase nada, no te lastimes (...) Te dan botas para que no nos vayamos a cortar. Por ejemplo, la cosa de la alimentación también. (...) Ahora tienes heladera, tienes todo. O sea, en la parte alimentación todo bien. Pero bueno, mucho depende también de cada campamento, cómo se organiza. Hay inspectores que van, va gente a controlar, tienen sus jefes de seguridad, comisionados. Y bueno, en eso ha cambiado. Las camas. Antes dormías hacinado, en unas casillitas donde tenían que entrar 6 personas, 3 de un lado y 3 del otro y a gatas entrabas. Con un colchón finito, te cagabas de frío si hacía frío, te cagabas de calor si hacía calor porque es todo de chapa. Ahora no, tienes aislantes para que no haga tanto calor. Tenemos luz eléctrica. La parte de comodidad bien, dentro de todo. Hay un comedor donde comen todos, todas las cuadrillas juntas (...).”<sup>103</sup>*

Con respecto a la provisión de agua, un trabajador indica que durante la última campaña no les ha faltado:

*“Este año andaba el ingeniero, llevaba a los chicos a la bomba a traer el agua en bidones. Iban a traer y la dejaban en la cabecera (...) y cuando se terminaba los volvía a llevar el ingeniero de vuelta. Continuamente, no faltaba el agua.”<sup>104</sup>*

Sin embargo, al igual que en las campañas anteriores no cuentan con aguatero en la mayoría de los casos. El aguatero es un peón de la cuadrilla que se encarga acercar el agua al resto que está desflorando al interior del lote. Asignar esta tarea a uno de los trabajadores implica, para la empresa, contar con un despanojador menos:

*“Como en Syngenta se trabaja por tanto vos no puedes poner una persona que se dedique solamente a llevar el agua. Nosotros cuando íbamos al lote llevábamos bidones de 20 litros, a la mañana y a la tarde. Llevábamos el agua al hombro, caminando. Y quién va a bancarse cargar*

---

<sup>101</sup>Entrevistado 10, 19 años, empelado por Satus Ager S.A en la campaña 2011-2012. Cardón Esquina, Figueroa, Santiago del Estero, 02-10-2012.

<sup>102</sup>Entrevistado 12, empelado por Satus Ager S.A. en la campaña 2011-2012, cabecilla. Bandera Bajada, Figueroa, Santiago del Estero, 04-10-2012.

<sup>103</sup>Entrevistado 11.

<sup>104</sup>Entrevistado 9, 42 años, cabecilla, contratado en la campaña 2011-2012 por Adecco para Dow AgroSciences, Añatuya, Santiago del Estero, 05-10-12.

*semejante tarro, teníamos que bancarnos llegar hasta la punta y ahí recién tomábamos el agua.”<sup>105</sup>*

En similar sentido, el entrevistado 10 señala que tenían “...cocinero pero aguatero no. El agua la llevamos nosotros en botellas o a veces sacamos para tomar de las cañerías de riego.”

Respecto a la cantidad de horas trabajadas, los obreros indican que no podían trabajar más de 8 hs diarias. Sin embargo, y tal como estipula la Ley 26.727 en su artículo 40<sup>106</sup>, esa cantidad podía ser modificada en función de las necesidades de la actividad. Asimismo, como se establece en el artículo 43<sup>107</sup>, los días de descanso quedan supeditados a la naturaleza de la tarea. Como hemos visto, en la producción de semillas híbridas el despanojado debe hacerse en el momento indicado, de otro modo el lote se echaría a perder. Por eso, tal como ocurría en campañas precedentes, la cantidad de horas trabajadas depende de los requerimientos de la actividad:

*“Trabajamos 8 horas, más de eso no se podía, pero a veces llegamos a trabajar 9 o 10 horas (...). Los feriados o domingos duplicaba el jornal y los sábados era un 25% más. Tenés francos una vez al mes, eso es obligación. Por los general se trabaja cuando llueve, si las precipitaciones son fuertes o con granizos se suspende el trabajo.”<sup>108</sup>*

Asimismo,

*“En el día trabajamos 8 hs. Serían como 8 horas hábiles y después hay dos horas que son extras. Esas dos horas no es obligatorio hacerlas, salvo si nosotros queremos hacerlas podemos hacerlas y llegamos a 10. En caso que el maíz esté apurado, que las hembras tengan mucho polen, ahí sí o sí tenemos que hacer las 10 hs. Para tratar de que no se contamine (...). Sino son 8 hs, trabajamos hasta el sábado al mediodía, nos pagan el 25%, y el domingo si se trabaja nos pagan el doble.”<sup>109</sup>*

Se observa que, respecto a la cantidad de horas trabajadas, todos los obreros entrevistados indican que en la última campaña han trabajado 8 horas, salvo cuando “la flor apura”. Por eso, en ese aspecto, para algunos no ha mucho respecto a campañas anteriores:

*“Yo diría que casi nada [cambió]. Este año salíamos a las 11, entre que se lavaban y todo, teníamos que estar comiendo a las 12, a veces comíamos a la una, dos de la tarde y ya teníamos*

---

<sup>105</sup>Entrevistado 11.

<sup>106</sup>“La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas. La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).” Ley 26.727, disponible en [www.infojus.gov.ar](http://www.infojus.gov.ar). Las bastardillas son mías.

<sup>107</sup>“Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los siete (7) días siguientes. Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición establecida en el primer párrafo del presente artículo, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de un (1) día en el curso de la semana siguiente.” Ley 26.727, disponible en [www.infojus.gov.ar](http://www.infojus.gov.ar). Las bastardillas son mías.

<sup>108</sup>Entrevistado 10.

<sup>109</sup>Entrevistado 12.

*que volver al campo. Y los muchachos a veces se enojaban, porque nos decían que íbamos a almorzar a las 12 y no pasaba nada.”<sup>110</sup>*

Asimismo, un empleado de Syngenta menciona que cumplían más de 8 hs ya que la empresa les sugería trabajar por tanto, es decir, a destajo:

*“Bueno, en realidad ellos nos decían 8 horas de trabajo, pero nosotros nos pasábamos, hacíamos 12, hemos llegado a trabajar 14 horas. Porque ellos nos decían: bueno muchachos, si ustedes trabajan por hora se les paga tanto por hora, tienen un precio por hora, y si ustedes trabajan por tanto es mejor porque por tanto van a ganar, si hacen todas las hectáreas que están ahí, ponele son 100 hectáreas y hacen todas las hectáreas es tanta plata. Nosotros nos volvíamos locos y le metíamos por tanto (...).”<sup>111</sup>*

La supeditación del trabajo a las necesidades de la empresa también se verifica si se observa qué pasa cuando llueve. Aunque los trabajadores indican que actualmente, en caso de llover torrencialmente o de haber tormenta eléctrica, son retirados del campo, si las precipitaciones son suaves trabajan igual: “Por lo general se trabaja cuando llueve, si las precipitaciones son fuertes o con granizos se suspende el trabajo.”<sup>112</sup> “Si llueve mucho no se trabaja, si llovizna finito sí.”<sup>113</sup> Cabe destacar que, si el trabajo se para porque llueve, esas horas no se pagan.

Por otra parte, según indicaron los trabajadores entrevistados, durante la campaña 2011-2012 algunas empresas utilizaron máquinas desfloradoras. Al respecto, cabe destacar que, al menos durante esa campaña, el salario percibido por hectárea desflorada dependía de la utilización o no de máquinas desfloradoras en la primera mano. Por lo tanto, aunque la máquina pudiera hacer más liviana la tarea, el trabajador debía recorrer más hectáreas para recibir un salario similar al que hubiera percibido de no haber pasado la máquina:

*“... el año pasado han usado máquinas. La desfloradora. Pero si pasó la máquina primero el precio para el desflorador ya es menos. Si pagan 2000, cuando no ha pasado la máquina, en el lote donde ha entrado la máquina, nos pagan menos, 700, 600 pesos por hectárea...”<sup>114</sup>*

En síntesis es posible afirmar que, aunque ha habido una mejora en las condiciones de vivienda, seguridad e higiene, no existen cambios sustanciales en la relación de explotación fundamental que estructura la sociedad capitalista. Como vimos, la ley promulgada en diciembre del 2011, bajo el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, habilita al empleador a hacer trabajar al obrero según “según la naturaleza de la explotación y los usos y costumbres”. Además, le permite violar los días de descanso estipulados cuando “necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren”. En la producción de semillas híbridas el despanojado debe hacerse en el momento indicado, de otro modo el lote se echaría a perder. Como la ley lo permite, las empresas extienden la jornada, aduciendo que es un requerimiento de la actividad. Sin embargo, no se trata de una necesidad técnica, ya que el mismo resultado se obtendría contratando más gente y distribuyendo las horas de trabajo. En lugar de contratarse más trabajadores, la jornada de trabajo continúa extendiéndose si la actividad lo requiere. Asimismo, se promueve el trabajo a destajo que naturalmente implica un alargamiento de la jornada laboral. Finalmente, no se designa un peón que haga las veces de aguatero y que alcance la bebida fresca a los trabajadores al interior del surco pues esto implica

---

<sup>110</sup>Entrevistado 9.

<sup>111</sup>Entrevistado 11.

<sup>112</sup>Entrevistado 10.

<sup>113</sup>Entrevistado 9.

<sup>114</sup>Entrevistado 12.

contar con un despanojador menos. Así, los trabajadores deben pasar cerca de una hora sin beber agua realizando una tarea desgastante y soportando elevadas temperaturas.

### *Conclusiones*

Los semilleros de maíz, que producen semillas híbridas destinadas principalmente al mercado externo, emplean un elevado porcentaje de trabajadores rurales estacionales de Santiago del Estero. Considerando que son 35.000 los santiagueños que migran estacionalmente a emplearse en diversas actividades rurales del país, vimos que el 43% se emplean en el despanojado de maíz. Aunque algunas empresas utilizan máquinas desfloradoras en la primera mano, esta tarea requiere grandes cantidades de mano de obra. Estas máquinas no han podido sustituir el trabajo del obrero en su totalidad. Asimismo, pese a que 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.

A partir de los datos obtenidos de fuentes primarias y secundarias se constata que, sobre todo hasta la campaña 2010-2011, los obreros empleados en la actividad se veían sometidos a condiciones laborales degradantes y a una alta tasa de explotación. Esto pudo verificarse al observar que trabajaban más horas de las acordadas, que los descansos no se respetaban y que el salario recibido era menor al convenido. Asimismo, las empresas no garantizaban adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Esto quedó evidenciado a partir de la información presentada, que da cuenta del hacinamiento, la carencia de luz eléctrica, la ausencia de la indumentaria laboral correspondiente, el alojamiento en casillas de chapa ubicadas bajo el rayo del sol que hacían imposible el descanso, la falta de asistencia médica, la ausencia de duchas y de ventilación adecuada. Además, la falta de agua acorde a las necesidades y las altas temperaturas ponían en riesgo la vida hasta de los obreros más jóvenes. Aunque esta situación tomó estado público en el verano 2010-2011, las condiciones de trabajo relatadas regían, como hemos visto, desde años anteriores. Por ello, los de ese verano no fueron casos excepcionales. En este sentido, es posible cuestionar el concepto de “trabajo esclavo” empleado para caracterizar la situación. Como fue explicado, un esclavo no es cualquier persona que sufra condiciones de sobreexplotación o degradación personal. Se trata de una relación específica que implica la separación del productor directo de la propiedad de medios de producción y de vida por la fuerza y su compra-venta como si fuera esos medios.

En este caso en particular, podemos decir que si estuviéramos ante la presencia de “trabajo esclavo” difícilmente los obreros contratados volverían a emplearse año tras años con las mismas empresas. Tampoco elegirían en cual emplearse según el salario recibido o la forma de pago (por jornal, por hora, por hectárea). Como hemos visto, algunos peones eligen trabajar para una empresa que para otra. Por ejemplo, algunos trabajadores señalan que prefieren ser contratados por Monsanto que por Manpower, pues la primera les otorga indumentaria laboral más completa. Cabe aclarar que 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 que deja en evidencia este hecho es que Manpower no brinda a sus empleados una vestimenta completa y acorde a la labor desarrollada. Asimismo, la mayoría de los trabajadores prefieren trabajar en Monsanto porque entienden que allí ganan más. No obstante esto, la forma en que esa empresa remunera el trabajo (a destajo) esconde, en realidad, una intensidad laboral mayor. Por otro lado, algunos se muestran preocupados por una posible mecanización de la actividad que los dejaría sin trabajo. No se observa, por lo tanto, que estos obreros sean llevados a trabajar forzados, bajo amenaza, por algún sujeto en particular.

Cabe destacar, sin embargo, que no por eso estos trabajadores son libres, sino que se hallan condicionados por los límites que el propio capitalismo les impone. Es decir, cuando optan por trabajar bajo la lluvia o cuando eligen entre el pago por hora en lugar de hacerlo por jornal, lo hacen, precisamente, porque necesitan garantizarse el salario. Sin embargo, 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.

Por otro lado, vimos que la falta de organización colectiva se ve dificultada por el régimen de trabajo vigente en la actividad: por un lado, los premios otorgados y el trabajo a destajo inculcan la competencia entre los propios trabajadores; por otro, el temor ante la posible pérdida del empleo en campañas futuras, 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 lo es el pago de un jornal menor al acordado.

Por último, a partir de las entrevistas realizadas a trabajadores empleados en la campaña 2011-2012 hemos constatado algunos cambios respecto a las campañas 2008-2009 y 2010-2011. Sobre todo en lo que respecta a las condiciones de higiene y seguridad: los trabajadores ya no duermen hacinados en casillas de chapa y cuentan con camas más cómodas; disponen de baños y duchas; son provistos de la indumentaria laboral requerida; tienen luz eléctrica, comedores y agua potable.

Sin embargo, la ley promulgada en diciembre del 2011, bajo el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, habilita al empleador a hacer trabajar al obrero según “según la naturaleza de la explotación y los usos y costumbres”. Aunque la cantidad de horas de trabajo mínima pasó de 9 a 8, la intensidad del trabajo continúa estando regida por las necesidades de la actividad. De allí que los trabajadores indiquen que no tienen opción de elegir entre trabajar 8 y 10 horas cuando “la flor apura”. Sin embargo, no se trata de una necesidad técnica, ya que el mismo resultado se obtendría contratando más gente y distribuyendo las horas de trabajo. En lugar de contratarse más trabajadores, la jornada de trabajo continúa extendiéndose si la actividad lo requiere. Además, está permitido violar los días de descanso estipulados. Asimismo, el régimen de trabajo a destajo aún vigente permite alargar la jornada de trabajo con el consentimiento del trabajador. Por otro lado, no cuentan con un aguatero que les alcance la bebida fresca al interior del surco.

En conclusión, aunque ha habido una mejora en las condiciones de vivienda, seguridad e higiene, no existen cambios sustanciales en la relación de explotación fundamental que estructura la sociedad capitalista.