

## **¿Escasez de personal capacitado para la ganadería bovina? Saberes requeridos y reproducción de calificaciones de los asalariados ganaderos de la provincia de Buenos Aires en el siglo XXI.**

Autor: Bruno Capdevielle

Pertenencia institucional: CISH – IdIHCS -UNLP/CONICET.

Correo electrónico: [Capdbruno@gmail.com](mailto:Capdbruno@gmail.com)

### **Resumen**

La ganadería vacuna en Argentina y Buenos Aires ha presentado en las últimas décadas transformaciones significativas movilizadas por el proceso de intensificación productiva. En este desarrollo, los cambios en el trabajo y la realidad de los trabajadores asalariados han permanecido invisibles, siendo tratadas de manera predominante las consecuencias productivas y económicas de estas modificaciones. En este marco, un aspecto poco indagado es el vinculado al tipo de tareas y las calificaciones exigidas a los empleados ganaderos.

Sobre esta base, la presente ponencia abordará a las calificaciones laborales requeridas en la ganadería bovina bonaerense en relación con sus características, su reproducción y su reconocimiento bajo la condición asalariada. Este objetivo tiene como motivación disparadora indagar hasta dónde y de qué manera se opera la noción reproducida en el territorio de que “falta personal capacitado” para trabajar en el campo.

La ponencia propuesta se enmarca en una tesis doctoral en desarrollo sobre el trabajo y los trabajadores ganaderos. Metodológicamente apoyada en entrevistas semiestructuradas con asalariados, técnicos y empleadores ganaderos en diferentes partidos y zonas de la provincia de Buenos Aires. Como resultados principales se destacan, por un lado, la identificación de los saberes requeridos para trabajar en la ganadería bovina y sus formas de transmisión. Y por otro lado, la observación de cómo se conjugan procesos dados a escala social con condiciones de trabajo específicas de modo de acotar efectivamente la reproducción de las calificaciones portadas por los trabajadores.

### **Introducción**

La ganadería bovina de la provincia de Buenos Aires ha presentado durante el presente siglo transformaciones técnicas, económicas y sociales en el marco del proceso de intensificación productiva (Capdevielle, 2022, 2024). En términos generales, estos cambios han sido enfocados en relación a las modificaciones de las tecnologías (Bisang, 2008, 2020), las formas de producción (Iorio y Mosciaro, 2005; Portillo y Conforti, 2009) y las consecuencias sobre los productores ganaderos (Bilello et al., 2011; Monzón, 2016; Monzón et al., 2019), resultando poco abordado las transformaciones en relación al empleo y las características del mercado de

trabajo. Dentro de los análisis existentes sobre estas temáticas se desatacan, por un lado, las caracterizaciones de la dinámica del empleo y el trabajo ganadero presentes en las tesis de Bertoldi (2015), Bilello (2013) y Diruscio (2016). Por otra parte, resultan un aporte relevante las indagaciones que vinculan la demanda de trabajo y el cambio tecnológico con el empleo desde variables cuantitativas (Capdevielle, 2023; Cassina y Neiman, 2010; Villulla et al., 2019). En este marco, resta por profundizar el examen en torno a las cualidades del trabajo, el tipo de tareas y las calificaciones requeridas. Resulta un buen reflejo para este tópico lo visto por Moreira (2010) en Uruguay. Para ese caso, el autor plantea que la educación formal no es relevante a la hora de conseguir un trabajo ganadero, sino que en este rubro las competencias son atributos de los individuos que se construyen a través de sus trayectorias y biografías, se aprendieron por cotidianeidad y la fuerza de la práctica. Por último, la vacancia en Argentina y Buenos Aires toma mayor gravitación si retomamos la enunciación reproducida en el sentido común rural bonaerense de que “falta gente capacitada para trabajar en el campo”.

En este escenario, nos proponemos abordar a qué tipo de calificaciones nos referimos cuando hablamos de trabajo ganadero y como se reproducen éstas. Para ello introduciremos, en primer lugar, las características del trabajo y la producción ganadera que son la base de las calificaciones requeridas para el empleo en el sector. Sobre esta base, y en segundo lugar, daremos cuenta de las formas de transmisión y aprendizaje por las que los trabajadores incorporaron estas calificaciones. En tercer lugar, teniendo en cuenta las condiciones de aprendizaje, indagaremos los cambios a nivel social que han reducido la reproducción del oficio ganadero. En cuarto lugar, analizaremos examinaremos el práctico del aprendizaje en el empleo ganadero. En quinto lugar, indagaremos como las calificaciones y el aprendizaje juegan en la relación asalariada. Por último, plantearemos una síntesis de lo observado y algunos aspectos integrales que hacen a la reproducción de los trabajadores y las calificaciones necesarias.

Metodológicamente, esta ponencia presenta un abordaje cualitativo y se encuentra basado en el trabajo de campo realizado entre el segundo semestre de 2022 y el primer semestre de 2023. Este material incluye observación participante, visitas a los establecimientos productivos y entrevistas semi-estructuradas. Respecto a estas últimas, se entrevistaron a más de 80 personas entre empleados, productores y técnicos estatales de empleados en 20 partidos<sup>1</sup> de la Provincia de Buenos Aires. La muestra se construyó utilizando el método de *bola de nieve*, estableciéndose el tamaño muestral a partir del criterio de saturación. Si bien la muestra es

---

<sup>1</sup> Olavarría, Azul, Ayacucho, Laprida, Benito Juárez, Tapalqué, General Lamadrid, Coronel Pringles, Gonzales Chávez, San Cayetano, Púan, Pigüé, Saladillo, Lobos, Roque Pérez, 9 de Julio, Rivadavia, Trenque Lauquen, Villegas, Vedia, Brandsen y Punta Indio.

amplia, es de carácter no probabilística, por lo que presenta límites para la extrapolación a nivel sectorial y nacional. Al mismo tiempo, esta cobertura consideró también la heterogeneidad existente en tipos de producción, tamaño de explotaciones y grados de adopción tecnológica.

En términos teóricos, partimos de reconocer el carácter de explotación económica del trabajo asalariado en el marco capitalista (Marx, 1946), el rol de los saberes y la disputa por los mismos en torno al control del proceso de trabajo (Coriat, 1982) y la existencia de diferentes tipos de conocimientos y formas de apropiación de los mismos (Fumagalli, 2010).

Sobre esta base, se espera con la presente ponencia abrir la indagación sobre las calificaciones de los trabajadores ganaderos en la provincia de Buenos Aires, vinculando la reproducción de estas con las características productivas y las condiciones de trabajo en el sector.

### **1. ¿Cómo se realiza el trabajo ganadero?**

Como primer paso para abordar las calificaciones es reconocer las tareas que son exigidas en el empleo ganadero. En este sentido, se conjuga la multiplicidad de operaciones ganaderas y flexibilidad de los trabajadores (Bilello, 2013) con un proceso de producción continuo que presenta tareas con diferentes grados de diferibilidad (Dedieu et al., 2006).

En este escenario, analizando el conjunto de entrevistas observamos que para quienes realizan tareas manuales, y en parte para quien escribe, resulta difícil explicar cómo hacer la mayor parte de las tareas ya que las operaciones resultan autoevidentes. Cómo mirar si un molino y las bebidas tienen agua. Cómo encerrar un lote de vacas. Cómo cuidar la parición. Cómo echar a los vacunos dentro de la manga. Cómo agarrar un caballo. Cómo arreglar un alambre. Cómo apartar animales en la manga o en el campo. Cómo pasar los animales de un potrero a otro. Cómo armar un eléctrico. Si en este momento haría replicaríamos la pregunta de cómo hacer a cualquiera de los entrevistados dirían “y... lo haces”. Ante la reiteración de la pregunta pasaría a una descripción de la complejidad naturalizada de operaciones que hacen a cada tarea, con una conjunción de saberes y destrezas particulares contenidas. Al mismo tiempo, al contrastar las respuestas de más de uno emerge que las formas cambian de persona a persona dentro de una lógica general que parte de una intuición práctica sobre resolver una tarea con ciertas herramientas y medios de producción. La diversidad de tareas y formas de hacerlas da cuenta, en primera instancia, de un acervo de saberes y prácticas incorporadas por los trabajadores que dan cuenta del carácter sistémico y tácito del conocimiento que tienen los trabajadores en torno al cómo hacer las tareas.

Esta diversidad en las formas se encuentra vinculada tanto al carácter particular de los medios de trabajo como a las cambiantes condiciones biológicas y climáticas de la producción. Planteándolo de manera extrema, todos los bovinos, equinos, potreros, mangas, molinos,

alambrados y días son diferentes. Ya sea por genética, mansedumbre, fertilidad, mantenimiento o clima se presenta una diversidad en las condiciones de producción que limitan y condicionan estandarizar la misma. Dicho esto, cabe marcar que los animales tienen comportamientos regulares, los días dependen de las estaciones, las instalaciones son similares, etc. La clave se encuentra entonces en formas particulares de realizar las diversas tareas en un marco común donde la estandarización no se ha desarrollado ni implementado. De esta manera, lo importante es el *saber hacer* de modo de poder responder a la variabilidad de condiciones y sucesos productivos a los que el trabajador debe enfrentarse. Esto no es otra cosa que el carácter artesanal del trabajo, donde las tareas no se exigen bajo una forma predeterminada de realización, sino que lo que importa es el resultado.

Como planteamos en el marco teórico, manejar el “cómo” tiene implicancias en el grado de subordinación salarial, ya que significa el control técnico parcial del proceso de trabajo. Es decir, la escasa estandarización da lugar la autonomía de los trabajadores ganaderos y ésta se encuentra vinculada a diferentes elementos de la producción que no son homogéneos.

En primer lugar, cómo cuidar, manejar y tratar a los bovinos. En cuanto al cuidado, el principal componente es la mirada, es decir, la capacidad de diferenciar a los vacunos y reconocer características, estados de salud, edades, pesos, etc. Esta capacidad, central en cualquier actividad ganadera, implica aprendizaje y experiencia de índole personal. Es un conocimiento tácito que no puede ser extraído ni transferido entre personas. *Saber mirar* a los bovinos sin otras herramientas de por medio es una calificación basada en la práctica y la acumulación de ella. En términos concretos, si ponemos dos personas a mirar el mismo grupo de bovinos desde el mismo lugar es probable que dependiendo el conocimiento adquirido vean que “todas las vacas son iguales” o que, por ejemplo, no todas son vacas, algunas están preñadas y hay dos enfermas. Aquí la diferencia está en el detalle de la observación, que con la experiencia se perfecciona y permite realizar evaluaciones y seguimientos necesarios para garantizar la producción. La mirada -y la observación- entonces es un medio de trabajo necesario para evaluar el estado del ganado, objetivo principal de la tarea de recorrer y cuidar la producción.

En tanto al manejo y trato de los bovinos nos referimos a los saberes y destrezas necesarias para la interacción. Es decir, más allá de saber diagnosticar hay que saber tratarlos, tener conocimiento de las formas de comportamiento de los animales para realizar los movimientos propios y orientar las prácticas. Esto permite, por ejemplo, plantear un recorrido específico para encerrar en la manga a un lote. Este *saber tratar* contiene tanto la distinción entre categorías bovinas como también a la manipulación en tiempo presente, donde el ganado tiene temperamentos cambiantes. De esta manera, al *saber mirar*, *leer* y *tratar* se agrega el *poder*

*anticipar comportamientos*, dando lugar a atributos que los trabajadores deben poseer tanto para realizar las tareas como para hacerlo de manera más eficaz y eficiente.

En segundo lugar, cómo manejar y utilizar las herramientas. Si bien en la ganadería bovina ningún medio de producción convierte al trabajador en apéndice suyo, cabe diferenciar dentro de estos al caballo de las herramientas mecánicas y las instalaciones. El uso del caballo como medio principal e histórico de la actividad ganadera tiene implícita la condición de *saber andar*. Sin embargo, saber pasear a caballo no significa poder trabajar con hacienda. Para realizar estas tareas es necesario poder agarrar al equino, ensillarlo de manera correcta, manejar la dirección y regular el ritmo del movimiento. Además, también es necesario saber cómo interactuar a caballo con los bovinos en cada instancia. Por otra parte, los caballos tienen diferentes grados de mansedumbre y capacidad, así como también tienen diversos temperamentos y comportamiento que es necesario saber reconocer y manejar, especialmente cuando la intensidad laboral hace que los ánimos de animales y gentes se exacerben. Por último, cabe agregar las herramientas y operaciones que pueden hacerse desde el caballo, como enlazar, que trataremos a continuación.

Complementariamente a los equinos, los trabajadores ganaderos pueden tener que utilizar tantas herramientas como tareas tengan a cargo. Vinculados al trato con los animales se destacan el rebenque, el lazo, el látigo o las banderas. Relacionados al alambre hay tenazas, californias y llaves de diferente tipo. En cuanto a la manga, como instalación de múltiples operaciones, contiene la utilización de yugo, cepo, trancas, tranqueras, etc. Este conjunto de herramientas son medios manuales que los trabajadores deben saber manipular para realizar las diferentes tareas ganaderas. Pueden agregarse también en este sentido señaladores, castradores, cuchillos para capar, pinzas de caravanear, etc. Este conjunto de herramientas es manualmente operado por los trabajadores y requieren un saber práctico que tampoco se encuentra estandarizado. Algo similar sucede con los tractores y maquinarias utilizadas para dar rollos o alimento en el feedlot. Si bien son herramientas grandes y de avanzado desarrollo tecnológico se encuentra bajo el control de los trabajadores y sus capacidades.

En tercer lugar, el manejo de los tiempos laborales. Las tareas tienen diferentes temporalidades y grados de diferibilidad que deben ser distribuidas temporalmente para su ejecución. Encontrándose esa organización sujeta a un criterio -objetivo o subjetivo- socialmente determinado que depende en gran parte de las capacidades previamente descriptas. En cuarto lugar, el manejo de los climas. Complementariamente a la consideración de los tiempos laborales, tener en cuenta las variaciones climáticas a la hora de realizar las tareas es un aspecto que hace a la eficacia de las tareas y la productividad. La lluvia, el barro, el viento, el calor, el

frio y otros estados puede complicar la realización de tareas específicas, siendo posible tomar decisiones en torno a cómo y cuándo hacerlas. Esto supone un conocimiento del estado de las instalaciones, comportamiento de los animales y reconocimiento de la urgencia de las tareas. En quinto lugar, el manejo de los pastos. Aquí el cómo está vinculado al aprovechamiento y disponibilidad de comida para los animales. El saber expresado en este punto se encuentra en la capacidad de calcular, también con la mirada experimentada, cuánto alimento queda en un potrero o lote y de que tipo es. Por último, las tareas se realizan en un lugar de trabajo donde no hay comercios ni asistencia rápida de otros, por lo que requiere de capacidad de solucionar problemas con recursos e insumos acotados a “lo que hay”.

De forma conjunta, lo que exponemos y comprobamos aquí son las bases del carácter artesanal del trabajo ganadero, donde una serie de prácticas, saberes y conocimientos sistémicos se conjugan en personas que ponen el cuerpo y la experiencia al servicio de la producción bajo la forma asalariada.

## **2. ¿Qué calificaciones son las que faltan? ¿Cómo se aprenden?**

Introducidas las tareas y las calificaciones requeridas para realizarlas pasamos a analizar las respuestas de los entrevistados en torno a si falta gente calificada o qué es lo que falta. Las respuestas tuvieron en general tres grandes vertientes que están vinculadas a lo que podemos llamar atributos laborales, pero no necesariamente calificaciones vinculadas al proceso de trabajo. Por un lado, una parte relevante de las respuestas se vincularon al no *saber hacer* las tareas requeridas por el empleo. Por otro lado, pero no de manera excluyente, se alegó la escasez de gente comprometida y responsable, que cumpla con las tareas y obligaciones encomendadas. Este punto, desde nuestra perspectiva, no tiene que ver con las calificaciones sino con los niveles de autonomía y supervisión posible. Por último, se planteó la falta de personal calificado en base a que “nadie quiere ir al campo a vivir”. Esta justificación no se vincula para nosotros a las capacidades laborales sino a otro aspecto de la relación salarial: las condiciones de trabajo. De esta manera ya se nos presenta aquí una parcial respuesta a la “falta de gente calificada” y es que no hay una carencia absoluta de trabajadores, sino que las condiciones de trabajo y vida ofrecidas no son suficientes para una tarea donde se requiere compromiso y atención.

Enfocándonos entonces en el primer tipo de respuesta, también preguntamos cómo se transmiten e incorporan esas calificaciones que tienen un aspecto de saber hacer que sólo se aprende observando y haciendo. En este sentido, las primeras experiencias con tareas ganaderas y la instancia de la vida donde estas se realizan resultan centrales para la mayoría de los trabajadores. En términos de Julián:

*Yo creo que no es que vos a los 25 años decís: ahora voy a laburar al campo. Es como, es lo que has estado relacionado durante toda tu vida, no es que de un día para el otro decís que sí puede pasar: hoy quiero trabajar de mozo, se puede, vas a un restaurant, un café y preguntás si necesita un mozo y arrancás. Esto es medio distinto (Julián, encargado, 33 años, Azul).*

Esta relación entre la edad y el tipo de trabajo planteado por el testimonio es corroborado en la práctica, la totalidad de los trabajadores entrevistados comenzaron a trabajar en el campo previo a los 20 años, reconociendo en su mayoría que las primeras changas y trabajos no remunerados las hicieron entre los 12 y 18 años. Sin embargo, son pocos los que tienen claro cuando aprendieron, ya que la mayoría trabajan “de chicos” y se “criaron en el campo”. En este sentido, la principal forma de transmisión de los conocimientos es formada por familiares -padres, abuelos y tios-, pero esta no se realiza de manera explícita sino acompañando y mirando. Al mismo tiempo, esto no alcanza, sino que hay otros requerimientos cuando el trabajador pasa encontrarse solo y tiene que realizar las tareas por sí mismo. Así se aprende “a los golpes” y “todo el tiempo”, generando un acumulado de experiencia y destreza que incrementa el grado de calificaciones. En términos de Gervasio:

*Se aprende andando y como dicen todos: cagándote a golpes y de los errores porque vas a tener miles de errores, el tema es aprender de los errores y del cansancio ir mejorando las técnicas para hacer el menor esfuerzo posible o lo más rápido posible el laburo y no cometer de vuelta los mismos errores. Pero eso lo hacés con el tiempo, a través de los años, no lo vas a aprender en el campo todo. Todos los días vas a aprender algo nuevo y con cuanta más gente andés de campo vas a aprender más técnica y más cosas porque todos saben algo distinto (Gervasio, 32 años, trabajador ocasional y pequeño productor ganadero, Laprida).*

Además del carácter práctico del aprendizaje, el entrevistado remarca la diversidad de tareas y la incorporación de los errores no como mera forma de rendir más sino como medio de reducir y el desgaste y también los riesgos laborales.

En este sentido, el aprendizaje práctico tiene etapas, una donde se observa y acompaña, otra donde el trabajador se independiza o debe hacerlo. Esto queda claro en el testimonio de Ezequiel:

*El campo, yo lo que aprendí del campo cuando me fui con el patrón de él, que me dijo: vamos, yo no sabía ensillar porque ellos ensillaban, los chicos andaban de chiquitito a caballo y a mí siempre me llevaban en la camioneta, no tengo recado me dijo: yo te presto uno. Como me lo dio que por suerte armado, al otro día se lo*

*puse arriba del caballo. Al caballo también lo tenía que agarrar yo, en ese caso por ahí a los chicos se los tenía o lo ayudaba cuando eran chiquitos, pero no es lo mismo cuando vos tenés que hacerlo.*

*Como pude agarré el caballo más viejo, pobre caballo lo tuve como un mes hasta que pude agarrar otro, es así y salí a recorrer con un planito del campo, porque ni siquiera me llevó a dar una vuelta al campo. Con el planito yo salía y recorría y un día me tocó que se me murio una vaca y ¿ahora? ya la veía la vaca muerta ahí y no me animaba a bajarme. También le ayudaba a ellos a carnear, cesárea seguramente he estado en alguna cesárea, solo nunca. Es distinto cuando estás con alguien y cuando te toca solo solo, y la vaca ésta y había que cuerearla, en ese momento se cuereaba y me acuerdo que pensaba: ¿me bajo o no me bajo? me bajaba y la vaca se levantaba. Eran un montón de preguntas. Estuve todo el día para cuerearla, al final la cuere pero estuve todo el día porque no sabía hacerlo solo, capaz que por ahí iba con ellos, la tenía de las patas pero yo no lo hacía y bueno y ahí me fui haciendo solo. (...) después tenés otra vaca en el campo y no la podés llevar a la manga te las vas a tener que ingeniar porque la vaca se te va a morir con el ternero atrancado. Entonces le buscás la vuelta. Es cuestión de darse un poco de maña (Ezequiel, 50 años, empleado permanente, Gral. Lamadrid).*

De esta manera se cristalizan dos etapas del aprendizaje, por un lado una tutelada por familiares o superiores y, por otro, el aprendizaje individual que otorga la práctica autónoma. En este sentido, la forma de conseguir los atributos laborales en tarteas no estandarizadas implica tiempo y práctica. Por contraste, la transmisión e incorporación de las calificaciones del oficio ganadero no se encuentran normalizadas en términos institucionales. Esto lleva a que cuando se preguntó cómo aprendió no se nombre una institución o un establecimiento, sino que se retoma la experiencia vivida con una o dos personas específicas. Asimismo, estas tempranas trayectorias laborales se contrastan con una acotada educación formal, donde una parte importante de los trabajadores hicieron solo el primario, otra completaron el secundario en modalidades de adultos o de alternancia y algunos aún hoy son analfabetos. Bajo estas condiciones, como nos lo planteaba una técnico de INTA, *estas personas se defienden trabajando*. Cabe agregar en este sentido, que la mayoría de los trabajadores afirman no haber continuado los estudios secundarios durante la adolescencia por desición propia, motivada por el aburrimiento de la escuela, el gusto por el campo y la preferencia por tener un ingreso propio. Dicho esto, es necesario tener en cuenta que quienes residían en el campo en el siglo pasado

para realizar el secundario debían movilizarse a los pueblos a las casas de familiares, a pensiones o estudiar bajo regímenes pupilos.

Habiendo planteado a la experiencia práctica, tanto tutelada como autónoma, como condición de incorporación de las calificaciones requeridas para el empleo ganadero debemos interrogarnos en qué escenario y trayectorias se desarrollan estas experiencias.

### **3. Cambios sociales en la reproducción del oficio.**

La pregunta por la escasez de mano de obra capacitada contiene, como oposición, el interrogante por la reproducción de las calificaciones. Omitiendo por ahora el cambio tecnológico y asumiendo que las tareas ganaderas no se han modificado en su naturaleza, lo que debemos abordar son los cambios que afectan las trayectorias de las últimas generaciones de trabajadores ganaderos. La multiplicidad y profundidad de dimensiones son diversas, sin embargo, si nos acotamos a los saberes y prácticas ganaderas son tres los puntos fundamentales emergentes del trabajo de campo que condicionan la reproducción de las calificaciones ganadera y se han modificado en las últimas décadas: el trabajo de menores, la residencia rural y la educación formal.

En primer lugar, partimos de marcar que los familiares que les enseñaron a los trabajadores eran también empleados, por lo que cada proceso de aprendizaje se encontraba sujeto a una relación laboral donde la mano de obra en formación era utilizada sin retribución, con un pago menor o un reconocimiento simbólico. En los casos donde la vía no fue familiar, el trabajo de menores se inició mediante changas en las mismas condiciones de pago bajo la justificación del aprender. Esta dinámica se cortó en los últimos años “desde arriba”, ya que la mayor parte de los empleadores no permiten ni promueven en la actualidad que los trabajadores utilicen a sus hijos/as si son menores. Este cambio, dado a escala social, no se vincula tanto a la promulgación de una ley ni a la consideración moral respecto a la explotación infantil sino a la falta de cobertura de menores por parte de los seguros de trabajo y las posibilidades de juicio. De esta manera, de modo de prevenir juicios y conflictos emergentes de accidentes laborales de menores de edad la mayor parte de las explotaciones con asalariados no permiten que los menores trabajen, más allá de la existencia o no de remuneración. Como relata Roberto, referenciando su propio caso:

*Antes un tipo que se criaba en el campo, por ejemplo el caso mío que tengo 49 años, yo tenía 12, iba a la primaria y andaba con mi viejo en el campo con las vacas o viendo los trabajos que le hacía en la manga. Entonces cuando vos salís con 18 o 20 años ya más o menos lo mamaste y lo sabés. Ahora no hay eso por una cuestión que los seguros por ahí no te lo permiten de tener un menor trabajando*

*en la manga por si le pasa algo, los patrones y esto que el otro y otra que por ahí el chico que está que le gusta andar a caballo y eso, le gusta ir a trabajar al campo, pero no sabe de manejo de rodeos, de hacienda porque no lo ha tenido, no lo ha hecho de chico* (Rubén, encargado, 49 años, Laprida).

Desde el testimonio emerge la diferencia entre participar o no de las tareas y los grados de participación que requieren algunos saberes. Si bien algunos trabajadores llevan a los hijos a trabajar con ellos asumiendo las repesarias del patrón y los riesgos laborales, la tendencia a cumplir la directiva es predominante. La consencuencia práctica de esta configuración es que se ha reducido la experiencia a la que pueden acceder los hijos/as de los asalariados. Resulta diferente este punto para la descendencia del productor, donde la ley lo hace responsable directo y no hay contra quien hacer acciones legales. Sin embargo, aquí no tratamos a estos sujetos que si bien pueden continuar en la producción agropecuaria no lo haran en torno a las tareas que aquí tratamos.

Cambiando de condición, y en segundo lugar, tenemos la noción de “ser criado” en el campo. Esta supone la residencia o la concurrencia regular de los trabajadores al ambito rural durante su niñez y adolescencia. En este marco, el medio de vida y reproducción familiar se convierte en medio de aprendizaje a partir de tareas que van creciendo en complejidad y riesgo. Al mismo tiempo, el trabajo se interioriza como juego que forma parte de la vida cotidiana. Ahora bien, esta dinámica de cercanía y cotideaneidad se quiebra, total o parcialmente, con la residencia urbana del asalariado y de su familia. El grado de esta ruptura pasa a depender de la voluntad y cercanía que establezca el propio menor con los quehaceres rurales y ganaderos. Es decir, de mínima se reduce la experiencia de observacion y juego dada durante la niñez, siendo desde la adolescencia más sencillo el acercamiento -y la utilidad-. De máxima, la familia del trabajador ganadero no tiene ningún contacto cotidiano con la producción ganadera. De esta manera la reproducción “natural” de los conocimientos y prácticas tiende a truncarse con la creciente residencia urbana de la familia de los asalariados.

Por último, los cambios en las condiciones de acceso, obligatoriedad y necesidad de la educación secundaria formal acotaron las posibilidades de privilegiar una adolescencia de trabajo rural antes que de formación institucional. En este sentido, los ahora trabajadores recuerdan sus primeros pasos laborales mientras hacian la escuela primaria, o ni bien la finalizaban. Durante esta etapa, para ninguno de los trabajadores se les presentó como excluyente hacer tareas auxiliares en el campo con ir a la escuela primaria. Sin embargo, esto cambia en la secundaria, algunos no la comenzaron, otros la abandonaron y una parte menor la terminaron intercalando

con trabajo en el campo. Como ya se introdujo, estas trayectorias conjugan condiciones de acceso y la preferencia. Así hay casos como el de Venancio:

*Yo me crié en el campo y después salí de la escuela primaria y ya arranqué y me fui al campo a laburar solo. Hice primaria nada más y ya me fui a laburar al campo y viste, cuando vos te criás en el campo es medio como que tal vez, capaz que quise estudiar pero como mis viejos no podrían pagarme los estudios, se hacía difícil, uno se hace grande y tenés que empezar a buscar solo por tu lado (Venancio, vacunador de SENASA y trabajador por día, 46 años, Laprida).*

El de Pepe:

*Me puse a laburar y no me gustaba la escuela. Siempre me escapaba para irme al campo o para estar con mi viejo ayudándole o a mi hermano, iba para aprender. (Pepe, trabajador por día, 29 años, Laprida).*

O el de Paco:

*En realidad de los quince a los diecinueve iba los viernes y sábados iba con un hombre de Espartillar, que era cuando todavía estaba en la escuela, por ahí me llevaba los viernes a la tarde y me quedaba en la casa de ellos ahí hasta el sábado a la tarde, o algo de eso, y me venía (Paco, trabajador permanente, 42 años, Pigüé).*

Desde estos tres testimonios, entre otros, se puede observar la conjugación de las posibilidades de los trabajadores. Por un lado, el acceso a la escuela secundaria se encuentra reducido para los que residen en el ámbito rural, siendo necesario irse a vivir al pueblo o concurrir a algún establecimiento con régimen de alternancia o residencia. Por otro, haber generado capacidades laborales les permite independizarse parcialmente de los padres para sobrevivir en un tipo de empleo que no requiere educación formal. En esta dimensión, la oposición entre aprender los quehaceres ganaderos y el secundario se encuentra dada por la falta de acceso a la educación para quienes aún residen en el campo, ya sea por la dificultad de acceder a un secundario rural, la incapacidad económica de mantenerse en el pueblo sin la familia o la necesidad de comenzar a trabajar. Al mismo tiempo, se encuentra atravesada -y justificada- por la preferencia por el campo, generando una opacidad de las necesidades y carencias en favor del gusto personal.

#### **4. Transmisión de saberes: el arte de aprender... y enseñar**

Hasta aquí planteamos las condiciones de reproducción de las calificaciones ganaderas y las modificaciones a nivel social que acotaron la posibilidad de observar y vivir desde la minoría de edad experiencias que implican la incorporación de dichas calificaciones. Ahora bien, si nos apartamos un momento de las particularidades del tipo de trabajo podríamos decir, buscando evitar el fetiche, que esto sucede en diferentes grados en todas las actividades humanas. En

criollo, *nadie nace sabiendo*. Sobre esta base, la particularidad de la ganadería bovina argentina puede buscarse en dos dimensiones. Por un lado, la incorporación de las calificaciones no se encuentra estandarizada ni formalizada. Por lo que, por el momento, ni los mecanismos institucionales ni el desarrollo tecnológico reemplaza la experiencia. Por otro lado, que esa formación se hacía normalmente durante la niñez y la adolescencia, dándose el proceso de aprendizaje por fuera de una relación laboral directa y permanente. Esto significa que la subordinación salarial era indirecta y/o ocasional, dándose la experiencia bajo una dinámica de subordinación familiar y sin remuneración. Esto se expresa en lo dicho por Bautista:

*Antes el puestero se criaba, vivía en el campo, sus hijos se criaban en el campo, iban a la escuela del campo, el chico vivía con el padre en el campo, aprendía con el padre en el campo. Hoy salita de cinco el jardín es obligatorio, en el campo no hay jardín. La mujer se te viene al pueblo con los nenes, cuestión de ir al jardín y ese chico no se cría en el campo, ese chico va de vacaciones al campo y no mama el día a día de salir con su papá al campo. Vamos a llevarlo a hoy, de hacer un eléctrico, de saber cuándo cambiar un animal de parcela, de poner un palo, de arreglar un alambre. Todo eso no maman nada, no tienen ni idea los chicos y no les interesa tampoco* (Bautista, exencargado, 43 años, Laprida).

Se expone en el testimonio la omisión de la formación para el trabajo específico, que se gestaba durante con la propia trayectoria vital. En términos empresariales, el “costo hundido de formación” o los periodos de aprendizaje que normalmente se dan en tareas con un grado de estandarización superior a la ganadera no eran asumidos por los empleadores, sino que se realizaba por fuera de la relación asalariada y de manos de un familiar. Por contraste, la necesidad de explicar y enseñar el trabajo es graficada por Casimiro como una molestia:

*Para mi un chico joven no anda. Por ahí va por obligación porque está seco, necesita plata y trabajó un mes, una semana y si se vino a la mierda (...). Ahora tenemos uno nuevo que lo estamos domando ahí pero no, tampoco podés andar atrás de él enseñándole las cosas, es un problema que tiene que aprender la gente, pero en un campo aquel no podés ir. Yo ahora estoy yendo al fondo a explicarle las cosas y por ahí no podés* (Casimiro, capataz, 60 años, Laprida).

De esta manera, las calificaciones que se reproducían en el núcleo familiar asalariado ganadero y se suponían implícitas para trabajar ya no lo están. Es así como para las generaciones jóvenes la experiencia comienza o se consolida directamente en la vida adulta, donde los empleadores tienen que pagar por ese tiempo, alguien les tiene que enseñar y deben darse los incentivos para que se quiera aprender. Como plantea Pepe:

*Yo siempre digo también cuando vamos a un campo, le podés enseñar a un chico joven, pero tiene que tener sus ganas, porque si no pone su parte de voluntad no le podés enseñar tampoco, porque eso es lo que pasa. Vos lo podés llevar pero tiene que tener ganas de aprender y si no sabe preguntarle a uno que ya sabe trabajar. O te dice la verdad: yo no sé trabajar pero ayudame y tengo ganas de aprender. Y ahí lo empezás a ayudar (Pepe, trabajador por día, 29 años, Laprida).*

Venancio también marca este punto, pero en doble sentido:

*Y otra que veo también la gente de campo que está en el campo como que no se banca enseñar a otro. Como si me pasara a mí, yo estoy en el campo y traigo un chico y reniego. Capaz que hablo por mí, yo no sabía nada y me incluyo que tampoco creo que sé mucho pero no sé, capaz que yo me la banco es decir, traigo un chico conocido y no tiene laburo y le doy una mano. Si le ponés ganas vamos a ir bien pero si vamos a estar en el embudo y vas a estar con el teléfono hoy en día esto es una cosa, estar en la manga y están con el teléfono. (Venancio, vacunador de SENASA y trabajador por día, 46 años, Laprida).*

Lo que se evidencia desde estos testimonios es un conflicto a nivel mercado de trabajo y reproducción de las calificaciones necesarias para realizar las tareas exigidas. La complejidad en este sentido tiene varias aristas. Por un lado, se debe dar un espacio de experiencia para que recibir e incorporar las calificaciones. Por otro, tiene que haber alguien que sea guía o tutele ese aprendizaje, que a la vez no se encuentra estandarizado y donde cada uno tiene su forma. Por último, aprender e incorporar estas calificaciones requiere de un compromiso más que mínimo ya que no son tareas repetitivas ni homogéneas, sino que requieren decisiones, destreza y conocimiento.

De toda la cobertura de campo realizada el único caso que se encontró donde la incorporación al trabajo ganadero se realizó con más de 30 años fue el de Luis. En sus términos nos comentaba: *yo lo aprendí ahora a esto, porque yo no soy en realidad gaucho del campo.* Dicho esto, cabe aclarar que Luis tenía a cargo un feedlot, donde si bien hay saber manejar las maquinas, las operaciones se realizan con un grado de preestablecimiento técnico y estandarización mayor a la producción extensiva. Esta diferencia en terminos de calificaciones y empleo es destacada por Marcelo, técnico de INTA Pigüé:

*Vos al mixero lo reemplazás fácil, a cualquiera del feedlot lo reemplazás fácil, al peón de a caballo en un campo para hacer un pastoreo rotativo racional no lo reemplazás ni que te cagues. No lo encontrás, tiene que saber leer el pasto, tiene que saber leer el animal, tiene que saber la bosta, tiene que saber de todo, tiene*

*que ser un conocimiento sobre los cuidados de los animales, sobre la prevención de enfermedades, sobre solucionar problemas en el momento porque muchas veces hay un animal que se muere, tiene que tener la habilidad para enlazar, tiene que tener la habilidad para agarrar un ternero, no lo hace cualquiera. Entonces hay un montón de conocimientos, de observación y destrezas todo junto que es muy complejo y es muy difícil de encontrar y mal pago. Con un plan Trabajar están mejor en el pueblo.*

Desde el testimonio presente se expone directamente que el problema de la escasez de mano de obra tiene que ver con la posibilidad de reemplazo y los bajos salarios ofrecidos. Si pensamos al mercado laboral como un mercado capitalista normal que ajusta por precios y cantidades deberíamos esperar que si lo que falta es la cantidad de la oferta debería subir su precio, es decir, el salario. Sin embargo, los salarios de los trabajadores ganaderos no han subido en las últimas décadas (Villulla et al., 2019). Si bien no lo tratamos aquí, cabe mencionar que la “solución” encontrada por los empleadores para solucionar dicha escasez ha sido incorporar trabajadores del Noreste Argentino, principalmente de la provincia de Corrientes, e incorporar tecnología que reduzca la necesidad de trabajadores y calificaciones en poder de estos. En este sentido, volvemos a encontrarnos con las condiciones de trabajo ofrecidas una variable omitida en las referencias predominantes sobre “la falta de personal calificado”.

##### **5. Negociación, remuneración y capacitaciones reconocidas.**

En este marco, donde la necesidad y las condiciones de la reproducción del oficio se va transformando, los atributos que ya posee un trabajador por su propia experiencia se convierte en una herramienta relevante de negociación. Y aquí nos referiremos a la capacidad de cumplir con las tareas y no a las características de la personalidad o morales que hacen a la confianza. Si bien esto puede ser difícil de separar, en la práctica se corrobora que los trabajadores con mayor experiencia probada pueden exigir más salario o arreglos de diferente tipo. Con estos pagos diferenciales, el empleador se ahorra la totalidad o parte del proceso de aprendizaje. En este sentido, los trabajadores “buenos” son tentados en general con mejores condiciones por otros empleadores para cambiar de empleo. Ahora bien, el hecho de que no estén formalizadas ni institucionalizadas sino sólo validadas por la práctica y el reconocimiento social local ponen al trabajador en una posición donde se retroalimenta el individualismo a la hora de negociar las condiciones de trabajo y las remuneraciones.

La contracara de detentar estos atributos es que el tiempo y la práctica requerida implica que los trabajadores tengan acotado el escenario para otro tipo de formación o salida laboral. En este sentido, los que trabajan, y viven, en el campo desde adolescentes no tienen el secundario

hecho y en ocasiones no manejan atributos para los empleos comerciales y/o administrativos que se pueden encontrar en un pueblo. O por lo menos así lo perciben ellos mismos. En este sentido, las posibilidades de empleo que ven para sí mismos son acotadas centralmente a la ganadería y el ámbito rural.

De esta manera, las calificaciones que los trabajadores detentan no son neutrales a la hora conseguir, cambiar o permanecer en un puesto laboral y las negociaciones posibles. Al mismo tiempo, estos son perciben y saben que el espacio laboral donde pueden insertarse es acotado, por lo que esa fortaleza vinculada al oficio se encuentra limitada a por la condición asalariada. O de otra forma, por no tener ni vacas ni campo.

Por último, ante la reiterada emergencia de la falta de personal capacitado, se interrogo y corroboró sobre la existencia y participación de capacitaciones y cursos de formación sobre la producción orientados a los trabajadores. En este sentido, sólo se hallaron cursos realizados desde INTA y algunas charlas organizadas por CREA a las que los trabajadores concurren en general por obligación de los empleadores. Temáticamente, los cursos propuestos no son para formar trabajadores, sino que se orientan a explicar a los asalariados en funciones y con experiencia como incorporar y manejar nuevas tecnologías. Al mismo tiempo, según los propios organizadores, hay dificultades para que estos cursos sean de capacitación real de los trabajadores ya que, por un lado, los empleadores sólo conceden un día o dos como mucho ya que tienen que cumplir con sus tareas regulares y, por otro, que una vez realizadas las capacitaciones e incorporados los contenidos a la práctica laboral los trabajadores no reciben reconocimientos monetarios ni tampoco simbólicos. Ambos aspectos, sumado a que el tipo de conocimiento transmitido y las formas de aprendizaje de los trabajadores se encuentran estrechamente vinculados a la práctica, hacen que las capacitaciones no sean relevantes en la escena de los trabajadores bonaerenses.

## **6. A modo de cierre**

De manera sintética, en tanto calificaciones y reproducción de las mismas como condición de la oferta de trabajo observamos que la clave se encuentra en el carácter práctico del aprendizaje e incorporación de los conocimientos necesarios para ser un “buen” trabajador ganadero. En este sentido, los cambios sociales vinculados a la educación, la residencia y el trabajo durante la etapa de la niñez y adolescencia plantearon una ruptura en la necesidad del tiempo y la presencia corporal que requieren las calificaciones ganaderas. Esto no quiere decir, sin embargo, que sean conocimientos y prácticas que no puedan adquirirse de adulto, sino que durante el siglo XX y también antes los trabajadores que contaban con estos atributos eran muchos y la oferta se reproducía por las condiciones predominantes de la vida rural. En la

actualidad, bajo estas condiciones, el problema a nivel social tienen una doble tensión. Por un lado, los empleadores no quieren esperar y soportar monetariamente los procesos de aprendizaje de los trabajadores. Por otro lado, las explotaciones no cuentan con gente que enseñe y en los casos donde sucede no se remunera. A ello se agrega el cambio generacional que implica formas diferentes de trato y respeto, aún con jóvenes de origen rural. Se conjuga entonces un escenario donde la reproducción de los atributos para el oficio no se encuentran asegurados socialmente y tampoco son reconocidos monetariamente, por lo que aprender y enseñar no tiene más incentivos que la necesidad y el gusto. De esta manera, se construye un escenario donde la reproducción de trabajadores calificados en la práctica es acotada y los empleadores no mejoran las condiciones de trabajo ni generan incentivos para que estas calificaciones sean promovidas en las nuevas condiciones sociales. En este marco, las respuestas desde el mercado y la demanda de trabajo han sido la incorporación de trabajadores de otras provincias y la incorporación de nuevas tecnologías -principalmente digitales- que permitan reducir el grado en que las calificaciones requeridas para las tareas son portadas por los trabajadores en base a su experiencia laboral y vital.

### **Bibliografía**

- Bertoldi, M. (2015). Estrategias de reproducción de pequeños productores y trabajadores rurales con animales propios frente a la concentración productiva en los partidos de Magdalena y Punta Indio. [Maestría en Procesos Locales de Innovación y Desarrollo Rural]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales.
- Bilello, G. (2013). Transformaciones productivas de la ganadería vacuna a partir de la expansión agrícola. Su impacto en la demanda de mano de obra y la explotación familiar [Tesis doctoral]. FAUBA.
- Bilello, G., Pérez, R., Giordano, G., y Huinca, D. (2011). Productores ganaderos familiares y modernización. VII Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales. Buenos Aires.
- Bisang, R. (2008). Costos ocultos e ineficiencias de la cadena de ganados y carnes en Argentina: Estimación metodológica. PROCISUR/IICA.
- Bisang, R. (2020). Las innovaciones en las producciones agropecuarias argentinas. En J. M. Cerdá y G. Mateo, La ruralidad en tensión (pp. 183-212). Teseo.
- Capdevielle, B. (2022). Intensificación productiva, uso de factores y relaciones sociales en la ganadería pampeana. [Tesis de Maestría en Economía Agraria]. Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires.
- Capdevielle, B. (2023). El trabajo en la ganadería vacuna, provincia de Buenos Aires. IMPACT.AR Desafío 58 Cuantificación y caracterización de los mercados de trabajo de actividades de base agraria para la gestión de políticas públicas, 1.

- Capdevielle, B. (2024). Tecnologías de la información y la comunicación, digitalización y trabajo en la ganadería bovina argentina del siglo XXI. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 9(17).
- Cassina, E., y Neiman, G. (2010). La demanda de mano de obra en ganadería bovina, provincia de Buenos Aires. En G. Neiman, *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. (pp. 81-92). Ciccus.
- Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro. Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XXI.
- Dedieu, B., Servièrè, G., Madelrieux, S., Dobremez, L., y Cournut, S. (2006). Comment appréhender conjointement les changements techniques et les changements du travail en élevage? *Cahiers agricultures*, 15(6), 506-513.
- Diruscio, I. V. (2016). Relaciones laborales y tipo de empleo en la ganadería de cría en la región noreste del departamento San Cristóbal, 2013 y 2014. [Magister en Extensión Agropecuaria]. Universidad Nacional del Litoral, Facultad de Ciencias Agrarias.
- Fumagalli, A. (2010). Bioeconomía y capitalismo cognitivo. Traficantes de sueños.
- Iorio, C., y Mosciaro, M. A. (2005). De la producción extensiva a los feedlots: Cambios en la organización productiva y comercial de los sistemas ganaderos en la Argentina. En J. Barbosa Cavalcanti y G. Neiman, *Acerca de la Globalización el la Agricultura. Territorios, Empresas y Desarrollo Local en America Latina*. Ciccus.
- Marx, K. (1946). *El capital: Crítica de la economía política I: Vol. I*. Fondo de Cultura Económica.
- Monzón, J. (2016). Consecuencias de la intensificación productiva sobre la pequeña ganadería de cría en la Provincia de Buenos Aires. [Magister en Desarrollo Rural]. FAUBA.
- Monzón, J., Cremona, E., Silva, M. F., y García, M. (2019). Las transformaciones en la ganadería. Un acercamiento a los cambios experimentados en las tradicionales regiones de cría e invernada de la provincia de Buenos Aires entre 2008 y 2014. XI Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales.
- Moreira, B. (2010). El juego de la mirada. Inferencias sobre el trabajo y los procesos de contratación en la ganadería, a partir de un estudio de caso en el noreste de Durazno. En S. Aparicio, G. Neiman, y D. E. Piñeiro, *Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense*. (pp. 125-144). Letrañe.
- Portillo y Conforti. (2009). Feedlotización de la ganadería argentina. VI Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, Facultad de Ciencias Economicas (UBA), Buenos Aires.
- Villulla, J. M., Fernández, D., y Capdevielle, B. (2019). Los números rojos de la Argentina verde. CIEA UBA.