



UNSAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

Universidad Nacional de San Martín
Instituto de Altos Estudios Sociales
Doctorado en Antropología Social

Entre “*montes*” de eucalipto
Etnografía sobre el trabajo forestal en los departamentos
de Colón y Concordia, provincia de Entre Ríos 1980-2019

Nombre del Autor: Lic. María Celeste Rosso

Tesis de Doctorado presentada a la Carrera de Antropología Social, Instituto de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín, como parte de los requisitos necesarios para la obtención del título de Doctor en Antropología Social.

Directora: Dra. Andrea Verónica Mastrangelo

Buenos Aires
Febrero 2020

Rosso, María Celeste.

Entre “*montes*” de eucalipto. Etnografía sobre el trabajo forestal en los departamentos de Colón y Concordia, provincia de Entre Ríos 1980-2019 /María Celeste Rosso; directora: Andrea Verónica Mastrangelo. San Martín: Universidad Nacional de San Martín, 2020.- 249 p.

Tesis de Doctorado, UNSAM, IDAES, Antropología Social, 2020.

1. Trabajo 2. Salud 3.Género 4. Agronegocio 5. Migración laboral – Tesis.

I. Mastrangelo, Andrea Verónica (Directora). II. Universidad Nacional de San Martín, Instituto de Altos Estudios Sociales. III. Doctorado.

RESUMEN

Resumen de la Tesis de Doctorado presentada al Doctorado en Antropología Social, Instituto de Altos Estudios Sociales, de la Universidad Nacional de San Martín - UNSAM, como parte de los requisitos necesarios para la obtención del título de Doctor en Antropología Social.

Esta tesis es una investigación etnográfica sobre la dinámica social del trabajo forestal durante el surgimiento y consolidación del modelo de agronegocio en el nordeste de la provincia de Entre Ríos entre 1980-2019. Se propone describir qué tipo de relaciones laborales genera la actividad forestal mediante el análisis de la organización del proceso de trabajo, los sentidos y prácticas que se le atribuyen, los padecimientos y las perspectivas acerca del riesgo laboral de los trabajadores forestales en tensión con normas estatales y perspectivas empresariales.

Se trata de una etnografía multi-situada realizada entre los años 2014-2019 en los departamentos de Concordia y Colón donde se concentra el 70% de la superficie forestada. Se adoptó un enfoque diacrónico, recuperando biografías, historias de vida, fuentes históricas, series estadísticas e informes empresariales que permitieron analizar el pasaje de un modelo productivo citrícola y pecuario al agronegocio. Ese proceso implicó la concentración económica, fundiaria y la inversión extranjera directa. De forma complementaria, se realizaron entrevistas y observación participante para describir la cadena de valor forestal en base a biografías de las élites empresariales y trayectorias laborales de un conjunto heterogéneo de trabajadores -locales y migrantes internos de varias generaciones-en las etapas de plantación, mantenimiento y cosecha.

Se encontró que los trabajadores “*en blanco*” son en su mayoría jóvenes migrantes de origen Misionero, por lo que la formalización puede ser entendida como una estrategia empresarial para fijar la fuerza laboral al territorio en campamentos. La tesis cuestiona que el empleo registrado garantice la seguridad y salud de los trabajadores, ya que en la perspectiva patronal “trabajo seguro” se asocia con productividad. Si bien los trabajadores reciben Elementos de Protección Personal, el ritmo de trabajo aumenta, por lo que el riesgo y el desgaste se acentúan junto con la explotación. El análisis de los relatos de los trabajadores muestra que las formas de contratación formal e informal son fronteras lábiles en los itinerarios laborales, cuyas ventajas y desventajas son sopesadas en diferentes momentos de su historia de vida. De este modo, cuando presentan síntomas de desgaste corporal que reducen la productividad, sólo acceden a formas de contratación precarias (“*en negro*”) que, aunque aumentan su autonomía (pues les permiten conciliar vida laboral y familiar), encubren los padecimientos y vulneran derechos.

El criterio de organizar el proceso laboral con trabajadores jóvenes migrantes en relaciones laborales formales promueve el deslizamiento de las tareas más riesgosas a los trabajadores no registrados en edades más avanzadas. En los relatos de los trabajadores, las prácticas de riesgo y el aumento de su vulnerabilidad a los siniestros y accidentes laborales aparecen atravesados por discursos hegemónicos de la masculinidad, entre los que se destacan la tolerancia del dolor y el silencio sobre el cuerpo lacerado.

Palabras claves: 1. Trabajo. 2. Salud. 3. Género. 4. Agronegocio. 5. Migración laboral

ABSTRACT

Abstract of the doctoral thesis submitted in partial fulfilment for the requirements for the degree of Doctor in Social Anthropology, Institute for Advanced Social Studies of the University of San Martín-UNSAM.

Lic. María Celeste Rosso

Dra. Andrea Verónica Mastrangelo (Thesis Director)

This thesis is an ethnographic study about the social dynamics of labor in forest during the emergence and consolidation of the agribusiness model in the northeast of the province of Entre Ríos between 1980-2019. The purpose is to describe the different types of industrial relations which result from forest activity, through an analysis of the work-process organization, its attributed meanings and practices, the ailment and perspectives regarding the risks that forestry workers face and which are in tension with state laws and corporate perspectives.

The thesis is a multi-sited ethnography carried out between the years 2014-2019 in the departments of Colón and Concordia where 70% of forest coverage is concentrated. The adopted approach was diachronic, recording biographies, life stories, historical sources, statistics and business reports that enabled the analysis of the transformation from livestock and citrus production to the agribusiness model. This process led to market and land concentration, as well as direct foreign investment. Additionally, interviews and participant observation were conducted in order to describe the forest value chain based on the biographies of business elites and the work histories of a heterogeneous group of workers — both local and internal migrants of different generations— throughout the stages of plantation, maintenance and harvest.

Data revealed that most of the workers legally employed are young men from Misiones, so the fact that their work is formal can be understood as a corporate strategy to base their workforce to the territory in camps. This thesis calls into question whether formal work guarantees workers' health and safety, considering that from a management perspective, "safe work practices" are associated with productivity. Although workers receive personal protective equipment, their work pace increases, resulting in further risks and exhaustion in addition to labor exploitation. The analysis of the workers' narratives show that formal and informal employment are unstable boundaries in their work itineraries, whose advantages and disadvantages have been weighed at different moments of their lives. Hence, when they show symptoms of physical exhaustion which reduce productivity, they can only have access to work ("*off-the-books*") that, though allowing for higher levels of autonomy (since workers can find a balance between their work and family life), it conceals their suffering and infringes on their rights.

The criterion for organizing the work process with young migrant workers in formal working relationships incentivates the assignment of the most hazardous tasks to older informal workers. In the workers' narratives, hazardous practices and the increase in their vulnerability to accidents are contextualized within the discourse of hegemonic masculinity, such as tolerance to pain and silence regarding their physical wounds.

Key words: 1. Work. 2. Health. 3. Gender. 4. Agribusiness. 5. Work migration.

A los trabajadores forestales y sus familias

Agradecimientos

Esta etnografía sobre los trabajadores forestales ha sido posible gracias al financiamiento, intervención y acompañamiento de una serie de instituciones, grupos de investigación, docentes, colegas, compañeros, familiares y amigos. A todos, inmensamente agradecida.

A la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP, institución pública que me formó en un pensamiento crítico y transformó para siempre la manera de comprender la realidad social.

A la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT) y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Sin el financiamiento otorgado por dichos organismos para dedicarme de forma exclusiva a la investigación me hubiese resultado sumamente dificultoso sostener la formación doctoral y la producción de esta tesis.

Por siempre agradecida al prestigioso cuerpo docente del Instituto de Altos Estudios Sociales (IDAES), personalizo el agradecimiento en Alejandro Grimson, Silvia Hirsch, Patricia Vargas, María Pozzio y Claudia Fonseca por tratarse de profesores que me influenciaron de un modo especial. A todos mis compañeros de cursada del Doctorado en Antropología Social aprendí muchísimo junto a ustedes y con algunos hasta construí una amistad. Al personal administrativo del IDAES en especial a Romina por la practicidad en la resolución de trámites que permiten el funcionamiento institucional y a la comunidad UNSAM por hacerme parte integrante. De modo especial, personalizo el agradecimiento en el Dr. Luis Ferreira y compañeros de cursada de los talleres II y III por las lecturas minuciosas y aportes realizados en la presentación de los avances de mi investigación. Resultaron espacios de formación académica de inmenso disfrute y aprendizajes colectivos. Asimismo, agradezco a la UNSAM por el financiamiento otorgado para la realización de la estancia de investigación en el núcleo de Antropología del Trabajo, Estudios Biográficos y de Trayectorias (NuAT) PPGAS-MN-UFRJ en el año 2018. Mis más sinceras palabras de agradecimiento al Dr. Leite Lopes, Dra. Marta Cioccarri y Dr. Antônio Carriço por las sugerencias, material bibliográfico y lecturas compartidas.

A los docentes e investigadores Dr. Hernán Palermo y Dr. Mariano Perelman por las enriquecedoras discusiones en el seminario Antropología del trabajo y de lxs trabajadorxs en la FFyL - UBA.

A mis compañeros del Programa Salud, Ambiente y Trabajo (SAT) por construir un espacio de reflexión crítico en base a lecturas bibliográficas, experiencias de campo y avances de nuestras temáticas en estudio. Gracias Pau y Lau por estos años de trabajo, me hace muy feliz saber que poco a poco fuimos logrando nuestras metas. Gracias a Soledad Santini, directora del Centro Nacional de Diagnóstico e Investigación en Endemo-Epidemas (CeNDIE) por brindar el apoyo institucional al Programa SAT y estar dispuesta a colaborar con nuestras investigaciones.

A mi directora de beca y directora de tesis, Andrea Mastrangelo por compartir de forma generosa su conocimiento y experiencia sobre la producción foresto-industrial, por las lecturas y correcciones del presente manuscrito siempre atentas, acertadas y comprometidas.

A mis amigas (Nati, Gri, July, Vale, Pía, Flor, Simone, Pau, Lu) por alentarme, apoyarme y estar pendientes de los avances de mi investigación porque comprendían el valioso significado que tenía para mí. En especial, a mi amiga Manuela por alojarme en innumerables ocasiones en su hogar durante el trabajo de campo etnográfico en Entre Ríos, nos afianzamos en una hermosa amistad!

A mi familia por el apoyo incondicional. Si bien no comprendían en profundidad mi rol de investigadora al no pertenecer al ámbito académico, siempre estuvieron presentes con sus preguntas y formas de aliento: “¿cómo venís con la tesis?”, “vos podés”, “estamos orgullosos de vos” “dale, ya casi”. Y en especial a mi padrino Carlos Eduardo por siempre confiar en mí. A todos ellos, hoy finalmente puedo decirles: llegamos mis amores!

A mi compañera de ruta -Mariana- porque supimos construir nuestras jornadas de avances para motivarnos. Entre mate y mate, compartimos no sólo lecturas y experiencias de campo etnográfico; sino que, fundamentalmente nos contuvimos, alentamos y apoyamos en el proceso de producción académica. Sin tu sincera amistad y compañerismo, no hubiera sido posible. Gracias hermana!

A mi compañero de vida -Mariano- por aventurarse conmigo en el trabajo de campo etnográfico, nos divertía imaginar que encarábamos la dupla antropológica de Mead y Bateson!. Finalmente encontramos a nuestros Balinenses entre plantaciones de eucalipto y

naranjas en el nordeste entrerriano: a los trabajadores forestales y sus familias, los sujetos centrales de esta etnografía!

A ellos, gracias por confiar en mí, abrimme la puerta de sus hogares, brindarme sus testimonios y llevarle a “*los montes*” de eucalipto. Siempre agradecida. Próximamente, queridas familias nos reencontraremos para tomar un refrescante tereré!

Lista de Mapas

Mapa 1. Ubicación de las principales empresas forestales en departamento de Colón.....	12
Mapa 2. Provincia de Entre Ríos con división política.....	26

Lista de gráficos

Gráfico 1. Cambios en el uso del suelo en departamento de Concordia 1980-2016.....	42
Gráfico 2. Cambios en el uso del suelo en departamento de Colón 1980-2016.....	43

Lista de tablas

Tabla 1. Inscripción de clones en INASE.....	56
Tabla 2. Predios de Forestal Argentina S.A. en departamento de Concordia.....	78
Tabla 3. Síntesis de los trabajadores por tipo de tarea, cantidad de ocupados, salario, lugar de origen y de residencia.....	117
Tabla 4. Productos agroquímicos utilizados por los trabajadores.....	186

Lista de esquemas

Esquema 1. Cadena de valor foresto-industrial empresa multinacional MASISA.....	81
Esquema 2. Síntesis Capítulo 2: proceso productivo de la cadena de valor forestal.....	94

Lista de imágenes

Imagen 1. Camino rural con dirección a Humaitá	12
Imagen 2. Informante clave en la localización de trabajadores.	12
Imagen 3. Folleto turístico, departamento de Colón.	27
Imagen 4: Monumento al cosechero, Colonia Ayuí , departamento de Concordia	27
Imagen 5. Anuncios publicitarios de Guillermo Von Wernich y asociados.....	36
Imagen 6. Restos de planta de naranja cortada, departamento de Colón.	46
Imagen 7. Semillas forestales comercializadas por INTA, EEA-Concordia.	48
Imagen 8. Dibujo elaborado por técnico forestal sobre el mejoramiento genético.....	53
Imagen 9. Huerto semillero progenies E. grandis.	53
Imagen 10. Huerto semillero E. grandis clonal.....	53
Imagen 11. Plantín forestal, pequeño viverista.	57

Imagen 12. Almácigo.	64
Imagen 13. Bandeja de plástico rígida.	64
Imagen 14: Trabajador clasificando plantines.	65
Imagen 15. Trabajador clasificando plantines por tamaño.	65
Imagen 16. Trabajador cargando plantines en carretilla.	66
Imagen 17. Trabajadores cargando plantines sobre camión.	66
Imagen 18. Entrada al vivero de plantas madres.....	70
Imagen 19. Jóvenes jugando al fútbol.....	70
Imagen 20. Banco clonal.....	71
Imagen 21. Preparación de microestacas.	71
Imagen 22. “Podadoras” recortando estacas para producción clonal.....	72
Imagen 23. Maquina pulverizadora que se añade a tractor.	121
Imagen 24. Trabajadores forestales en tareas de marcado y trozado.	130
Imagen 25. Herramientas de trabajo en la fase de cosecha forestal.....	131
Imagen 26. Motosierrista cortando el árbol.	133
Imagen 27. Motosierrista una vez que logró la caída del árbol.....	134
Imagen 28. Remuneraciones mínimas en la actividad forestal, provincia de Entre Ríos.	136
Imagen 29. Campamento forestal.	149
Imagen 30. Galpón perteneciente a la empresa citrícola PINDAPOY S.A.	149
Imagen 31. Lugar destinado para habitación.	163
Imagen 32. Lugar destinado para cocinar	163
Imagen 33. Lugar destinado para baño.	163
Imagen 34. Aplicadores en sistema semi-mecanizado	188
Imagen 35. Aplicador en sistema manual.	188
Imagen 36. Trajes de aplicación de agrotóxicos de trabajadores en empresa contratista... .	190
Imagen 37. Mochila pulverizadora que se intercambia entre trabajadores.....	192
Imagen 38. Punto de encuentro con contratista.....	194
Imagen 39. Trabajador preparando los productos para el control de hormigas.	197
Imagen 40. Observación participante en el control de hormigas.	199
Imagen 41. Trabajadores forestales en control de hormigas con “granulado”.....	199
Imagen 42. Trabajador realizando control de hormigas en hormiguero.	200

Imagen 43. Trabajador manipulando insecticida Clorpirifós.....	200
Imagen 44. Aparición de serpiente durante el control de hormigas.....	201
Imagen 45. “ <i>Hachero</i> ”, forma de encabezado manual.....	220
Imagen 46. Carga de troncos con maquina frontal.	221

Índice

ABSTRACT	4
Introducción	1
1. Problema y objetivos de investigación.....	1
2. Consideraciones metodológicas	10
2.1. Explorando el “campo”	10
2.2. Dificultades de acceso y las estrategias metodológicas	13
2.2.1. Acceso por la patronal.....	13
2.2.2. En busca de los trabajadores	15
2.2.3. Síntesis de la metodología.....	16
3. Estructura de la tesis.....	21
Primera Parte: Gauchos que doman árboles.....	24
Capítulo 1: La conformación de la estructura agraria de Entre Ríos entre 1940 y la actualidad.....	24
Introducción	24
1.1. La construcción del paisaje “natural” en la provincia de Entre Ríos	25
1.2. El surgimiento de las primeras forestaciones en Entre Ríos	28
1.3. Los propietarios de la tierra, de los cítricos y de la forestación: el caso de las familias Von Wernich y Bovino.....	30
1.3.1. La familia Von Wernich.....	31
1.3.2. La familia Bovino	36
1.4. El avance del modelo de agronegocio forestal.....	38
Capítulo 2: “ <i>Es una cadena</i> ”: la conformación de la cadena de valor en el agronegocio forestal	47
2.1. La apertura de “cajas negras”: entre semillas, clones e híbridos	48
2.2. El vivero es el primer eslabón de la cadena	57

2.2.1. Los pequeños viveristas	58
2.2.2. Los medianos viveristas	62
2.2.3. Los grandes viveristas: Paul Forestal S.R.L. y la producción de clones.....	66
2.3. Las empresas foresto-industriales	74
2.4. Modalidades de tercerización de actividades y subcontratación laboral como parte del agronegocio forestal	83
2.4.1. Las Empresas de servicios forestales	85
2.4.2. Contratista particular	90
Segunda Parte: La vida en los “ <i>montes</i> ”	95
Capítulo 3: ¿Quiénes son los trabajadores forestales?	95
Introducción	95
3.1. Tipos de trabajadores forestales	96
3.1.1. Trabajadores forestales de “ <i>plantación y mantenimiento</i> ”	98
Caso 1: Diego, trabajador forestal asalariado en empresa contratista.....	98
Caso 2: Luis, mano de obra local	99
3.1.2. Los trabajadores forestales de cosecha “ <i>misioneros</i> ” y sus familias	102
Caso 3 Ramón: trabador forestal de cosecha	103
Casos 4: La familia “ <i>misionera</i> ”	108
Caso 5 Jorge, motosierrista empleado 18 años en empresa contratista.....	111
3.2. El trabajo en forestación segmentado en etapas.....	114
3.2.1. “ <i>Plantación y mantenimiento forestal</i> ”	117
a) “ <i>Preparar el suelo</i> ”	118
b) “ <i>Plantar</i> ”	119
c) “ <i>Controlar malezas</i> ”	120
d) “ <i>Controlar hormigas</i> ”	121

g) “Fertilizar”	122
h) “Podar”	123
i) “Ralear”	124
3.2.2. “Ir a la cosecha”: la cosecha forestal	126
3.3. “Cuanto más producís más ganas”: formas de pagos en los trabajadores forestales	134
3.3.1. Sistema de pago en trabajadores forestales “blanqueados”	135
3.3.2. Formas de pago en la cosecha	141
Capítulo 4: Las condiciones de vida de los trabajadores forestales	145
Introducción	145
4.1. Características generales de las condiciones de vida	145
4.2. “Están cómodos”: la perspectiva empresarial	147
4.3. “Tu trabajo es tu casa”: la perspectiva de los trabajadores forestales en empresas contratistas	153
4.4. “Trabajar por fuera”: otras formas de trabajo forestal	158
Parte III: El trabajo y la salud	167
Capítulo 5: La percepción social del riesgo en los trabajadores de “plantación y mantenimiento”	167
Introducción	167
5.1. Modelo de gestión del riesgo en las empresas	167
5.2. Género, riesgos y padecimientos en los trabajadores de “plantación” y “mantenimiento”	177
5.3. “Si a vos te duele una pierna, tenés que seguir”: padecimientos cotidianos y percepción social del riesgo.....	181
5.4. El “control de hormigas”	192
Capítulo 6: Riesgos y padecimientos cotidianos en los trabajadores de cosecha maderera .	204
6.1 Trabajar seguro: la experiencia de los motosierristas certificados.....	204

6.2. “No es que te cansa la cintura, duele ya”: usos del cuerpo y padecimientos cotidianos en la cosecha forestal.....	206
6.3. “El monte es un laburo mortal”: riesgos y accidentes laborales.....	210
Caso 1: Accidentes graves y mortales en la cosecha forestal	211
Caso 2: Accidentes que producen cortes.....	212
Caso 3: Accidente en transporte de rollizos de madera	215
6.4. “El libro negro de los patrones”: conflictividad laboral.....	217
Reflexiones finales	224
Bibliografía	234

Introducción

1. Problema y objetivos de investigación

Desde la década de 1990, el agronegocio forestal -liderado por empresas multinacionales- se consolida como una actividad económica relevante en el NE de la provincia de Entre Ríos. La fragmentación productiva posfordista, que caracteriza al complejo foresto-industrial, legaliza que la cadena forestal tercerice o externalice sus principales actividades productivas (plantación, mantenimiento y cosecha), las cuáles pasan a considerarse “servicios” para la producción forestal (Mastrangelo y Trpin, 2016). En este sentido, empresas y pequeños contratistas se convierten en agentes sociales que mediatizan la clásica relación capital-trabajo, encargados de organizar el proceso de trabajo y subcontratar mano de obra para la realización de tareas forestales requeridas para la producción y cosecha.

El trabajo rural en forestación en su mayoría no se encuentra registrado y se desarrolla bajo formas de trabajo precarias (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010). En esta dirección, la bibliografía especializada sobre el tema circunscribe sus análisis en los asalariados temporales migrantes extra-provinciales que son reclutados en su lugar de origen (departamentos Eldorado y General Belgrano, en la provincia de Misiones) por empresas de servicios forestales o contratistas particulares para la realización de tareas en los cultivos forestales de Entre Ríos (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; Alberti, 2013a; Alberti, 2013b; Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2015; Schiavoni, 2015; Alberti, 2016). Estos estudios han realizado interesantes contribuciones al describir las condiciones de trabajo precarias en las que trabaja el peón forestal misionero en las plantaciones forestales de Entre Ríos (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010). De modo frecuente, han sido descriptos los sistemas de remuneración a destajo que conllevan un aumento de la intensidad del trabajo y promueven jornadas laborales flexibles; y que junto a la falta de representación gremial y a las pésimas condiciones de vida en los plantaciones forestales dan cuenta de formas laborales precarias presentes en la forestación (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; Schiavoni, 2015). Por otra parte, han avanzado en establecer una relación entre la migración laboral masculina hacia las plantaciones forestales de Entre Ríos y las estrategias de reproducción del grupo familiar en el lugar de origen, lo que ha permitido conocer en mayor profundidad la

complementariedad entre el trabajo forestal asalariado transitorio y la producción agrícola para el autoconsumo que desarrolla la unidad doméstica (Alberti, 2013a; Alberti, 2013b; Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2015; Alberti, 2016). Sin embargo, aun siendo enriquecedores, estos aportes reducen el colectivo de trabajadores empleado en forestación en Entre Ríos a un único tipo social agrario: el asalariado migrante temporal misionero. En continuidad, en las primeras experiencias de trabajo de campo etnográfico, se observó la presencia de un conjunto más amplio y heterogéneo de trabajadores forestales que han permanecido invisibilizados en las investigaciones previas. Se trata de la mano de obra local que realiza tareas para pequeños contratistas particulares especializados en las tareas manuales de plantación y mantenimiento de los cultivos forestales. Si bien no han sido descritos en profundidad, Bardomás (2007), menciona que la mano de obra local tiende a emplearse en labores agrícolas más similares a prácticas laborales locales como la producción de cítricos y arándanos. En cambio, la mano de obra misionera participa en la totalidad del proceso de trabajo en forestación desde las etapas iniciales de la plantación forestal hasta la fase de cosecha de la madera bajo diferentes modalidades contractuales. En el caso de la fase de cosecha de la madera, no sólo se trata de mano de obra migrante sino que existen trabajadores forestales misioneros que, junto a su grupo familiar, han modificado su residencia de manera permanente para radicarse en zonas urbanas o periurbanas del departamento de Concordia, provincia de Entre Ríos.

Algunas de las preguntas que guiaron la presente investigación fueron las siguientes: ¿Cómo es experimentado el trabajo forestal por los propios sujetos que encarnan las prácticas laborales de “*producción*” y “*explotación*” forestal? ¿Existen otras maneras de significar el trabajo “*informal*” en forestación además de la explotación laboral? ¿En qué medida el trabajo forestal bajo relaciones laborales “*formales*” en empresas contratistas constituye para los propios trabajadores el ideal de trabajo? ¿Quiénes acceden al trabajo forestal “*formal*” y cómo es experimentado por los trabajadores?

Por otro lado, la relación entre trabajo y salud es otra de las preocupaciones centrales de la presente tesis. Si bien la OIT (1998) considera la forestación como una de las actividades económicas más riesgosas debido a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, lo cierto es que ha sido escasamente estudiada la relación entre el proceso de trabajo forestal y la salud desde la perspectiva de los propios trabajadores. En el caso de Bardomás (2007) ha

señalado como posibles accidentes laborales heridas producto de la manipulación de herramientas cortantes (sierras, hachas y motosierra) y la adquisición de enfermedades profesionales tales como pérdida de audición o problemas de columna causada por el uso prolongado de la motosierra (*óp.cit.*:10). Sin embargo, estas problemáticas se circunscriben a una perspectiva que individualiza la responsabilidad en el trabajador por evitar accidentes y, en el caso de esta autora, se circunscribe mayormente a los trabajadores forestales de cosecha. Durante mi trabajo de campo, los trabajadores mencionan el uso de agroquímicos en las tareas de fertilización, control de malezas - plagas y tareas pesadas como sobrecarga sobre su cuerpo. Aunque mencionan una serie de malestares físicos asociados al trabajo, en la mayoría de los casos, consideran no estar expuestos a una situación riesgosa para la salud. A partir de ello, interesa conocer: ¿Cuáles son las tareas forestales que producen malestares en los trabajadores? ¿De qué manera el discurso hegemónico sobre los riesgos laborales se distancia de la realidad cotidiana de trabajo? ¿En qué medida dimensiones asociadas a un modelo de masculinidad en el trabajo forestal operan para desestimar dolores y padecimientos cotidianos?

El interés por estudiar a los trabajadores forestales radica en la decisión personal de anclar mis investigaciones en áreas de estudio de la provincia de donde provengo: Entre Ríos. Es un intento por “devolver” a los sectores sociales más relegados del orden local entrerriano la formación profesional-académica brindada por la universidad pública, una manera de poner en agenda de investigación problemáticas sociales. Por ello, entre los años 2005 y 2011, participé de multitudinarias manifestaciones contra la instalación de fábricas de celulosa en la localidad de Fray Bentos, República Oriental del Uruguay, que dieron como resultado la elaboración de mi tesina de grado para optar al título de Lic. en Sociología (UNLP). En aquel entonces, analicé el proceso equivalencial de articulación de demandas heterogéneas que permitieron la conformación del movimiento social de carácter asambleario, “La Asamblea Ambiental y Ciudadana de Gualaguaychú”, aglutinado en torno al significante vacío de “*No a las papeleras*” (Rosso, 2011). En aquella oportunidad, puede observar que si bien existía un fuerte cuestionamiento de la Asamblea a la industria celulósica en el país vecino, el avance del modelo del agronegocio forestal en la provincia de Entre Ríos permanecía como una demanda subalterna, impulsada por un reducido núcleo de ambientalistas autodenominado “Agrupación Ñandubay”. Años más tarde, la obtención de financiamiento a través de una beca de

investigación y mi incorporación al equipo de investigación de Salud, Ambiente y Trabajo (SAT) coordinado por la Dra. Andrea Mastrangelo se convirtieron en una gran oportunidad para indagar en profundidad respecto de estas problemáticas sociales. En este sentido, la presente investigación establece el foco en comprender la dinámica social del trabajo en la perspectiva de los trabajadores en el NE de la provincia de Entre Ríos, analizando los sentidos y prácticas del trabajo forestal y sus percepciones de salud y riesgo laboral.

En las investigaciones sociales previas sobre la actividad forestal en E.R, un conjunto de autores (Bardomás, 2007; Díaz y Bardomás, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; Alberti, 2013b; Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2015, Alberti, 2016), coinciden en señalar que se trata de una actividad productiva sin precedentes en la zona que se remonta a fines de la década de 1970, y que surgió como resultado de los incentivos económicos y exenciones impositivas propiciadas desde la esfera estatal. Sin desestimar la importancia del rol asignado al Estado en la promoción de la forestación, una revisión bibliografía más amplia (Tadeo *et al* 2006; Tadeo y Palacios, 2007; De la Peña, 2016) acompañada con la indagación en fuentes documentales, me brindaron indicios para comenzar a reconstruir una historicidad de más largo plazo que vincula la producción forestal con el complejo citrícola entrerriano, y más específicamente con la empresa familiar PINDAPOY S.A. que lideraba la producción citrícola regional a mediados del siglo XX. En este contexto, la producción forestal constituía una actividad secundaria y complementaria a la citrícola en la medida que proveía de madera para la elaboración de cajones de frutas en el marco del modelo de sustitución de importaciones (ISI). A partir de ello, resultan de interés los estudios de Mastrangelo (2011) y Ramírez (2015) referidos a la expansión del modelo de producción forestal para el caso de la zona del Alto Paraná en la provincia de Misiones en la medida que incorporan una dimensión diacrónica en sus análisis lo que les permite inscribir la problemática del monocultivo de árboles exóticos en un contexto socio-histórico y político más amplio e indagar en los efectos producidos por el despliegue del capitalismo globalizado en la configuración de una territorialidad local. En el caso de Mastrangelo (2011) incorpora la perspectiva de la “Etnohistoria Ambiental” para realizar una minuciosa reconstrucción en términos históricos, ambientales y étnicos, la cual le permite indagar en las “relaciones sociales de producción”, la “segmentación étnica de las tareas forestales” y los “medios de producción” desplegados durante el período de 1847 y 2010 en el

Alto Paraná misionero. A partir de estas dimensiones, la autora realiza una subdivisión en tres etapas del aprovechamiento de los recursos forestales del área en estudio, a saber: extractivista con mínima elaboración local (1874-1920), extractivista con elaboración mecánica (1930-1960) y reforestación con transformación mecánica y química (1970-actualidad). Por su parte, Ramírez (2015) establece una vinculación entre el surgimiento y expansión del modelo del “agronegocio forestal” y el proceso de retracción sufrido por otras producciones locales como es el caso de la tradicional actividad yerbatera con importantes consecuencias en términos económicos y sociales tales como la concentración y extranjerización de la propiedad de la tierra (*óp.cit.:2*). El interés por recuperar estos estudios antropológicos se debe, en parte, a la pertinencia temática, pero fundamentalmente a la profundidad histórica que incorporan en sus análisis lo que me ha conducido a la revisión de trabajos clásicos y recientes enmarcados en la perspectiva teórica de la Antropología Histórica (Friedrich, 1986; Lorandi y Del Río, 1992; Lorandi y Wilde, 2000; Lorandi y Nacuzzi, 2007; Lorandi, 2012) permitiéndome reflexionar acerca de la posibilidad de combinar el trabajo de campo etnográfico con la búsqueda de información en archivos históricos como estrategias metodológicas complementarias. En este sentido, la recuperación de datos históricos deja de cumplir una finalidad de mero “telón de fondo” que contextualiza una problemática antropológica sino que la comprensión de ésta requiere necesariamente reconstruir procesos históricos de más largo plazo y otorga la posibilidad de combinar fuentes documentales (archivos) con otro tipo de fuentes tales como notas de campo, fotografías, historia oral, notas periodísticas, estadísticas oficiales, documentos internos de las empresas (websites e impresos para trabajo en campo). En otro sentido, el libro de Friedrich (1986) postula la Antropohistoria, como la posibilidad de resolver los cuestionamientos metodológicos al “presente etnográfico”, indagando los hechos con la profundidad histórica que los mismos actores locales rememoran como significativa en las entrevistas, en sus historias de vida o que podemos reconstruir a partir de la observación de edificios, catastro rural, obras de infraestructura (caminos, rutas) en uso o abandonadas.

Desde una perspectiva teórica que se enmarca en las Teorías Sociales sobre el Mercado de Trabajo (TSMT), los artículos de Bardomás (2007), Díaz y Bardomás (2007) y Alberti, (2013b) abordan, con matices diferentes en cada caso, el fenómeno de la conformación de un mercado de trabajo forestal en Entre Ríos. En el caso de Bardomás (2007) analiza la estructuración del mercado de trabajo forestal reconociendo un sistema de intermediación

laboral basado en el reclutamiento de fuerza de trabajo migrante extra-provincial, lo que permitiría suplir una deficiencia de mano de obra local para la realización de ciertas tareas del proceso productivo. En la misma línea, Alberti (2013b) explora el proceso migratorio de los peones forestales misioneros que se desplazan de manera temporaria para emplearse en los cultivos forestales de Entre Ríos. A partir de ello, la autora sostiene que el mercado de trabajo forestal se encuentra segmentado en dos conglomerados de trabajadores, uno primario y otro secundario. El primero, compuesto por fuerza de trabajo local, asume formas de contratación y condiciones laborales asalariadas clásicas; mientras que el segundo, integrado por mano de obra temporal migrante, se inserta en las actividades de cosecha de madera que presentan las peores condiciones laborales del sector como por ejemplo: el pago a destajo y la elevada rotación. En relación a este punto, los aportes de autores de la Antropología del trabajo Latinoamericana (Leite Lopes, 2011 [1976]; Mastrangelo, 2004; Lins Ribeiro, 2006; Perelman, 2010, 2018; Palermo, 2011; Gorbán, 2014; Ciocari, 2015) resultaron lecturas ineludibles al permitir reflexionar acerca de la relación entre capital-trabajo en los contextos actuales de reconversión productiva. Específicamente, los aportes de Leite Lopes (2011 [1976]) permiten reflexionar acerca de cómo abordar el estudio de procesos de trabajo en espacios cerrados y comprender que el trabajo excede el espacio estrictamente laboral para recuperar las múltiples dimensiones y sentidos que constituyen el mundo laboral. Asimismo, los trabajos de Mastrangelo (2004) y Lins Ribeiro (2006) permiten comprender las estrategias de fijación de mano de obra en diferentes territorios, las cuales se distancian de las formas más tradicionales de anclar la fuerza laboral tales como el sistema de fábrica con villa obrera (Neiburg, 1988). Por último, las investigaciones de Perelman (2010, 2018) y Gorbán (2014) aportarán elementos que permiten trascender las categorías dicotómicas y binarias (formal-informal, legal-ilegal) para avanzar en la comprensión de los sentidos que los propios trabajadores le otorgan a las formas de ganarse la vida.

Como señale al comienzo, la bibliografía especializada sobre los trabajadores forestales en Entre Ríos se centra exclusivamente en la fuerza de trabajo migrante temporal misionera dedicada a las tareas forestales manuales asociadas fundamentalmente a cosecha de la madera (Bardomás, 2007; Díaz y Bardomás, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; (Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2012; Alberti, 2013a; Alberti, 2013b; Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Schiavoni, 2015; Alberti, 2016). En relación a este aspecto,

buena parte de estas investigaciones coinciden en señalar que los peones forestales misioneros suelen cubrir los puestos de trabajo en los que la mano de obra local no está dispuesta a emplearse porque el trabajo de cosecha involucra condiciones de trabajo más precarias, jornadas de trabajo flexibles y una menor remuneración económica. En este punto, resulta significativo recuperar la producción etnográfica de Vargas (2005) sobre los obreros de la construcción dado que reconstruye un sistema de clasificación basado en la “adscripción nacional” y la “experiencia migrante”, el cual produce significados “positivos o negativos en términos nativos” respecto a la categoría de trabajador que se actualizan en el espacio de trabajo. Por ejemplo, en el caso de la adscripción nacional Vargas (2005) señala: “mientras que los paraguayos y bolivianos se consideran a sí mismos como trabajadores por oposición a los argentinos vagos; los argentinos se consideran más responsables que los de afuera” (*óp.cit.*:78). Estos aportes de la autora resultan sustanciales para esta investigación, dado que me permitirán indagar las representaciones nativas sobre el lugar de origen (“misioneros y entrerrianos”) del trabajador forestal entre grupos de trabajadores y contratistas y sus implicancias en el rol asignado para la ejecución de ciertas tareas en el proceso de trabajo. Tal como se señaló con anterioridad, mientras que los “*entrerrianos*” sólo participan de las tareas de plantación y mantenimiento; los “*misioneros*”, fundamentalmente se destacan por un “*saber hacer*” vinculado a una trayectoria laboral previa en la actividad forestal que les otorga una mayor remuneración, legitimidad y reconocimiento respecto a los “*entrerrianos*” para la realización del trabajo de cosecha.

En cuanto a la articulación entre salud y trabajo, se detecta una escasez bibliográfica en lo que constituye el campo interdisciplinar de la Antropología Médica en relación a la temática en estudio. De acuerdo a las directrices de los organismos internacionales -principalmente la OIT-, en Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) promueve recomendaciones de seguridad y de elementos de protección personal para disminuir lo que consideran “factores de riesgo laboral” (condiciones climáticas, falta de capacitación, condiciones de trabajo precarias, entre otros). En esa dirección y enmarcados en la perspectiva de las “Condiciones y Medio ambiente de Trabajo” -CyMAT- se relevó un estudio, en la región Mesopotámica, basado en el diagnóstico de los factores de riesgos físicos, biológicos y químicos asociados a cada una de las etapas del proceso de trabajo forestal, a las condiciones de infraestructura y a las modalidades de organización del proceso de trabajo (Alberto, Iñiguez

y Marensi, 2007). Desde un enfoque preventivo y reparador del riesgo, estos estudios consideran que la mejoría en las condiciones laborales y la capacitación continua de los trabajadores garantizarían la reducción de la siniestralidad. En el caso particular de Entre Ríos, Bardomás (2007) señala, siguiendo la misma perspectiva, que la subcontratación de trabajadores en forestación produce elevados niveles de rotación, lo que redundaría en una disminución de las posibilidades de capacitación de la mano de obra. De acuerdo con esta autora, las normas de certificación internacionales que adoptan las grandes empresas forestales permitirían un mejoramiento de las condiciones de trabajo forestal. De igual modo, autores como Peirano, Hinostroza y Nahirñak (2009) destacan los beneficios del “Programa de Certificación de Competencias Laborales”, que permitiría el mejoramiento de las prácticas laborales a través de mecanismos de capacitación continua para un desarrollo más eficiente del proceso de productivo. En contraposición a estos abordajes, se recuperó el estudio de Mastrangelo (2009) sobre el caso de la foresto industria en Misiones y en el que señala que la certificación de competencias reviste sólo interés para la gestión de la fuerza de trabajo por parte de la empresa, pues no implica correlación con el salario obrero. Al mismo tiempo, Mastrangelo y Trpin (2016) señalan que “el trabajo es registrado a través de acuerdos flexibles en los bordes de la legalidad por lo que las empresas matrices logran certificaciones de calidad ambientales con trabajadores precarizados y aún sin registrar, empleados usualmente por empresas tercerizadas que les prestan servicio (*óp.cit.*:14).

Los estudios CyMAT lograron convertirse en una visión superadora de la medicina laboral tradicional, que reducía al trabajador a una simple dimensión biológica, y propusieron una “humanización del trabajo” como garantía de la productividad empresarial (Neffa 1978). Es necesario tener en cuenta, sin embargo, como señalan Mastrangelo, Tagliabue y Deambrosi (2014) que los trabajos no clásicos garantizan el ciclo de valorización del capital a través de formas de explotación laboral.

De igual modo, en la década de 1980 resultan centrales los aportes del equipo de antropología y salud de la UBA donde Grimberg (1992), Wallace (1991,1998) y Margulies (1991) estudian la salud ocupacional de trabajadores gráficos, cerveceros y ferroviarios articulados con sus sindicatos. Entre los principales aportes de estos trabajos se cuenta el considerar la perspectiva y agencia de los trabajadores en la experiencia de la salud ocupacional y los riesgos laborales en contextos de trabajo asalariado y sindicalismo

combativo. En sintonía con estos abordajes, los aportes de Menéndez (1985, 1994, 2005, 2009), permiten reflexionar acerca de la relación entre condiciones laborales y salud en los trabajadores a partir de un enfoque que considere los determinantes sociales, políticos, económicos y culturales intervinientes en las relaciones laborales.

Más cercanos en el tiempo, en un contexto de precarización, flexibilización y privatización de los riesgos laborales, Mastrangelo y Salomón (2009) analizaron la relación entre salud y trabajo forestal incorporando la sociología del riesgo de Beck (1992, 2008), en los trabajadores forestales del NO de Misiones, Argentina. Uno de los principales aportes de este trabajo consiste en problematizar los diferentes discursos sobre el riesgo que los actores sociales enuncian de acuerdo a la posición sociopolítica que ocupan. En este sentido, los datos de campo -entrevistas y observaciones- realizadas a distintos informantes (trabajadores, contratistas, “previsionistas de las ART”, “agentes de APS”) permitieron aseverar que no experimentan el riesgo de la misma manera. Precisamente, en el caso de los trabajadores forestales perder sus empleos se convertía en un riesgo mayor que enfermarse. Por lo tanto, con base en las conclusiones a la que arriban Mastrangelo y Salomón (2009) indagaré las nociones de riesgo desde las perspectivas del conjunto de los actores sociales involucrados (trabajadores, empresarios de diferente porte, funcionarios estatales en el sector forestal, ART) en las relaciones laborales del sector forestal entrerriano.

Por último, desde una perspectiva de género, se consideran los trabajos etnográficos de Palermo (2015a, 2016b, 2017), en torno a los trabajadores petroleros, pues constituyen un aporte sustancial para indagar en la “construcción de masculinidades” en espacios de trabajo exclusivamente masculinos, tal es el caso de la forestación. En este sentido, Palermo (2015, 2016a; 2016b, 2017) considera que los mecanismos de control y disciplina desplegados por el sector empresarial contribuyen a reforzar representaciones y prácticas en torno un modelo de masculinidad hegemónica que no sólo permite la naturalización de ciertos riesgos laborales y padecimientos corporales asociadas al proceso de trabajo, sino que además, favorecen a la valorización del capital.

2. Consideraciones metodológicas

2.1. Explorando el “campo”

Inicialmente, me pregunté cuál sería la manera más adecuada para acceder al mundo laboral de los trabajadores forestales. Para responder a esta pregunta me propuse realizar entradas exploratorias a campo. La primera experiencia de trabajo de campo la realicé (10-04-2014) junto a Mariano (mi pareja) en la localidad de Ubajay, departamento de Colón. A continuación escribí en mi Diario de Campo:

“Al llegar a Ubajay, fuimos directamente al único hospedaje del pueblo, resulta fácilmente identificable porque posee un cartel en la vereda con una imagen alusiva al Parque Nacional El Palmar. Seguí las indicaciones de un pequeño cartel pegado en la pared y toqué timbre en la puerta blanca de la casa contigua al hospedaje. Salió una mujer que tendría unos 45 años, tez blanca, ojos azules, cabello oscuro y corto, vestida informalmente con un pullover rosado con un crucifijo sobre el pecho, jean azul y zapatillas blancas. Ella se encargó de mostrarme las habitaciones en alquiler y decidí alojarme allí. Luego, ingresé a su casa para abonar la estadía y mientras manteníamos una conversación distendida, le pregunté si conocía las plantaciones de las empresas forestales “Saenz Valiente Hnos, Ybyraty y Beyga Humaitá S.A.”. La mujer me dijo que esperara y fue a buscar a un hombre que me presentó como su marido.

El hombre me dijo que las empresas estaban ubicadas a unos 18 km de Ubajay por un camino en pésimo estado. Luego, se sentó en una silla y se apoyó sobre una mesa para dibujarme, en un pequeño papel en blanco, una especie de mapa indicativo. Finalmente, agarró entre sus manos un celular y buscó entre sus contactos el teléfono de cada uno de los administradores de las tres empresas forestales con el fin de que me comunicara con ellos. Me dijo que los conocía y me convenía avisarles si iba a andar por esa zona. En ese momento, mi intención no era vincularme con los administradores de las empresas dado que creía posible contactar trabajadores por fuera del espacio de trabajo. Así que, le agradecí por la información brindada y expliqué que no era mi intención ingresar al predio de las empresas sólo pretendía conocer el lugar y que me era suficiente llegar hasta la puerta de los establecimientos.

Le agradecí por su amabilidad y me retiré a mi habitación para preparar la mochila donde incluí el GPS, la cámara fotográfica y el cuaderno de notas de campo para llegar a donde se ubicaban las empresas.

Siguiendo las indicaciones del mapa, tomamos con Mariano la colectora este -una calle paralela a la Ruta Nacional 14 - y realizamos en línea recta un recorrido de 8 km hasta que doblamos a la derecha cuando vimos un cartel indicativo que decía: ‘Camino a Humaitá’. El camino se tornó angosto, de ripio y presentaba fuertes huellas como si fuese transitado habitualmente por un transporte automotor de carga. A medida que avanzábamos, se volvía más dificultoso transitar con un automóvil urbano que no estaba adaptado para circular por áreas rurales.

Habíamos recorrido unos 11 km desde el desvío inicial cuando a lo lejos divisé a la única persona en todo el camino.

Se trasladaba en bicicleta en sentido contrario al nuestro, y logro distinguir que lleva consigo una máquina bordeadora naftera. Por un instante, pensé que podría tratarse de un trabajador forestal. Le pedí a Mariano que detenga el vehículo.

De modo un poco intempestivo e improvisado, descendí del auto y comencé a realizar señales con una de mis manos para que se detenga. Se trataba de un hombre de unos 60 años, canoso,

viste una remera blanca, un pantalón largo gris, unas zapatillas grises y transporta en la bicicleta una bordeadora naranja junto a un bidón con combustible. Cuando se detuvo, me presenté y le dije que estaba en la zona para estudiar el desarrollo de la actividad forestal y que necesitaba saber si las plantaciones de las empresas Saenz Valiente Hnos, Ybyraty y Beyga Humaitá S.A se encontraban muy alejadas de ahí. El hombre me dijo que las plantaciones están distribuidas por toda la zona dado que cada empresa posee entre 8.000 y 6.000 ha forestadas. Además, mencionó que a pocos km iba a encontrarme con el ingreso a cada una de las empresas que le mencioné. Solamente fue necesaria una sutil referencia a mi interés por conocer la forma de vida de los trabajadores forestales para que el hombre me aportara interesantes datos. Me dijo que, aparte de las tres más grandes empresas, también estaban los “montes” que pertenecían a un ingeniero local. Y fue más específico aún: *‘en los montes de X, ahí puedes encontrar trabajadores que se quedan bastante mal, bastante mal ...me gustaría que vayas a verlos porque me gustaría que estén mejor’*. Luego, me indicó la forma de acceder al lugar. Él vivía cerca de ahí y podría guiarme. Me brindó sus datos personales y acordamos que al día siguiente, pasaría por su domicilio para continuar conversando. En el instante, que nos encontrábamos hablando, cruza cerca de nosotros una camioneta con dos personas en su interior que saludaron, pero por la forma intimidatoria de observarnos, presentí que eran empleados de alguna de las empresas. El hombre me dijo: *‘ves, estos son los contratistas...los que traen y llevan la gente al monte’*. Antes de despedirse, mi segundo informante, Carlos me pidió expresamente que no dijera fue él, quién me brindó la información sobre la ubicación y la situación de esos trabajadores. Le brindé absoluta reserva, por esto tanto el nombre Carlos como los otros sustantivos propios que se refieren en esta tesis han sido modificados para resguardar su anonimato.

A partir de este momento comencé a preguntarme: ¿qué rol me había atribuido esta persona local? ¿Acaso podrían considerar que era inspectora del Min. de Trabajo[-RENATEA- año 2014] ¿Era apropiado preguntar a cualquier persona por estas empresas y trabajadores forestales? ¿Cómo trabajar sobre formas laborales consideradas por el Estado como trabajo “en negro”? Regresé al automóvil para continuar camino y observo a lo lejos un camión transportando rollizos de madera sobre un acoplado. Si bien mantuvimos una distancia prudencial, seguimos al camión para averiguar el destino final del producto forestal. Finalmente, observé que se desvió del camino unos 15 metros hacia la derecha, atravesó una barrera color blanca que se elevó para permitir su paso e ingresó a un predio. Éste era el ingreso a la propiedad de la empresa forestal Saenz Valiente Hnos. De forma disimulada, bajé la ventanilla del auto para tomar una fotografía y percibí que, desde el interior de la empresa, un hombre vestido con ropa de trabajo azul me observaba fijamente con el ceño del rostro fruncido.

A unos pocos kilómetros de allí por el mismo camino, encontré el ingreso a las demás empresas: Ybyraty S.A. y Beyga Humaitá S.A., y dado que estaba oscureciendo me limité a tomar fotografías y georreferenciar con el GPS. Era mi primer día de trabajo de campo y pretendía regresar durante la semana. Llegamos hasta el final del camino donde se encontraba el ingreso a la empresa Beyga Humaitá S.A. Al costado de ésta, había una casa amarilla con una franja marrón en la parte inferior que combinaba con el color del marco de ventanas y puerta. Desde el exterior, pude observar la presencia de personas, mercadería y alcancé a visualizar un mostrador. Decidí empujar la puerta, que se encontraba entreabierta, e ingresé junto a Mariano al local, era un Almacén de Ramos Generales en el casco de estancia rural”.

Este espacio, las relaciones sociales que allí observé y compartí serán analizados en la sección 4.4. del Capítulo 4.



Imagen 1: Camino rural con dirección a Humaitá



Imagen 2: informante clave en la localización de trabajadores.

Mapa 1: ubicación de las principales empresas forestales en departamento de Colón.



Fuente: elaboración propia en base a datos de campo sobre imagen Google Earth 2019.

2.2. Dificultades de acceso y las estrategias metodológicas

El primer acercamiento etnográfico de carácter exploratorio me permitió reflexionar que la accesibilidad se presentaba como uno de los principales escollos al desarrollo de la investigación. Primero, la bibliografía sobre el tema se refería a que los trabajadores forestales eran mano de obra migrante de origen extra-provincial confinada a permanecer en “*los montes*”. Por un lado, la dificultad de localizarlos al tratarse de un espacio laboral ubicado entre plantaciones de árboles en áreas rurales de difícil acceso. Por otro lado, la imbricación entre esferas de la producción/reproducción complejizaba aún más las posibilidades de contactarlos por fuera del ámbito laboral. Sumado a ello, “*los montes*” son plantaciones forestales propiedad privada de empresas forestales por lo que era necesario obtener una autorización para ingresar a los predios rurales cercados. Y fundamentalmente, la informalidad laboral como un rasgo saliente del trabajo forestal, compuso enormes desafíos para el ingreso a los espacios laborales y el desarrollo de la investigación, en especial porque mis informantes temían mi rol de “inspectora” o denunciante de situaciones laborales ilegales, sobreexplotación o clandestinidad por mi mera condición de investigadora universitaria.

Inicialmente, el panorama era sumamente desalentador para iniciar trabajo de campo. En ese contexto, la investigación de Leite Lopes (2011 [1976]) sobre obreros industriales de una usina azucarera en Pernambuco -nordeste de Brasil- se convirtió en una lectura inspiradora. En términos metodológicos, compartía la misma preocupación que desveló a Leite Lopes (2011 [1976]) acerca de ¿cómo recuperar los sentidos y prácticas laborales de trabajadores que se encuentran en un “espacio tan controlado, vigilado y cerrado como son las plantas industriales, empresas o fábricas?” (*óp.cit.*:14-15). Identificada con el autor, transformé cada impedimento, dilación y obstáculo emergente en el proceso de investigación en material de análisis y, al igual que él, comencé a darme diferentes estrategias de ingreso, cada vez que intenté acceder al campo. Esas estrategias metodológicas, acontecidas en temporalidades diferentes, serán desarrolladas a continuación.

2.2.1. Acceso por la patronal

Al comienzo del trabajo de campo, en el año 2014, fuertemente influenciada por la bibliográfica especializada, tenía la concepción de un trabajador forestal homogéneo: migrantes temporales con residencia en campamentos forestales en “*el monte*”, viviendas provistas por empresas contratistas o contratistas particulares. Frente a ello, era fundamental

obtener el aval empresarial para ingresar a las plantaciones forestales. Si bien nací en la provincia de Entre Ríos, mi origen social proviene de una familia de trabajadores urbanos lo que no me permitía contar con ningún capital social, económico o simbólico que permitiese acercarme a los estratos más privilegiados del “*campo*”; espacio social en el que ocupaba una posición subalterna. Por tanto, aproveché mi capital cultural otorgado por la formación académica en la Universidad Nacional de La Plata y comencé a introducirme como profesional en diferentes ámbitos. Por un lado, me vinculé a un equipo de investigación de la carrera de ingeniería forestal¹ de la UNLP con quienes realicé viajes a Entre Ríos, logrando ingresar y alojarme en los predios de las principales empresas forestales. Por otro lado, participe por 3 años consecutivos de las Jornadas Forestales de Entre Ríos² organizadas por el INTA a las que concurren los técnicos forestales, gerentes de recursos humanos y de seguridad e higiene de las principales empresas forestales, empresarios forestales e industriales, propietarios de empresas contratistas, se convirtió en un ámbito privilegiado para conocer a las principales empresas y generar relaciones personales y contactos para realizar entrevistas³.

Más allá de mis expectativas, los propietarios de las empresas de “servicios” forestales impidieron de forma sutil⁴ la realización de registros directos del proceso de trabajo forestal y entrevistas con trabajadores forestales a cargo que residen en los predios forestales, propiedad privada de las empresas. De todas formas, la reflexividad (Guber 1991, 2014) sobre la experiencia etnográfica con el sector empresarial me permitió recuperar la perspectiva de los empresarios acerca de las relaciones laborales en la foresto-industria, modalidades de organización empresarial, formas de contratación, y en forma más específica, recorrer instalaciones de un campamento forestal perteneciente a la principal empresa forestal, Forestal Argentina S.A., acceder un lote forestal sin presencia de trabajadores, observar y fotografiar la

¹En la carrera ingeniería forestal de la UNLP se realizan ensayos experimentales en los predios de las empresas.

²Las Jornadas Forestales de Entre Ríos es uno de los eventos anuales más significativos para el sector empresarial debido a que diferentes técnicos exponen los avances que se vienen produciendo en cuanto a biotecnología, resistencias a plagas, etc. Disponible en: <https://www.jornadasforestales.com.ar/organiza.html>, última visita: 22-11-2019

³Esta forma de ingreso al campo estuvo influenciada por la investigación de Córdoba (2015) para quien la asistencia a los espacios de sociabilización empresariales se convirtió en un ámbito para el desarrollo de observaciones directas y establecer contactos con el sector empresarial.

⁴ Denomino formas de impedimentos sutiles dado que en ningún momento obtuve una respuesta negativa frente a mi insistencia de acceder a los lotes forestales y/o entrevistar a sus trabajadores. Sin embargo, cada uno de los representantes de la patronal planteaban problemáticas de diversa índole que impedían se concretara la situación. En este sentido, aludían a las condiciones climáticas adversas, a que los trabajadores se encontraban de “franco” en ese momento o simplemente dejaban de responder a mis correos electrónicos y llamadas telefónicas.

ropa de trabajo reglamentaria y obtener explicaciones silvícolas en las que se enfatizan las características de las maquinarias, herramientas y productos químicos utilizados durante el proceso de trabajo.

2.2.2. En busca de los trabajadores

El deambular con el automóvil por caminos rurales de difícil acceso e intransitables para localizar trabajadores forestales, consistió en otra de las estrategias metodológicas desplegadas durante el trabajo de campo. A partir de ello, logré identificar que en las casillas de madera precarias dispersas en áreas rurales solían alojarse trabajadores que habían modificado su patrón de residencia. Asimismo, las despensas de ramos generales a la vera de caminos eran otro de los puntos estratégicos para contactar trabajadores por fuera del ámbito laboral. Esos almacenes eran espacios de sociabilidad cotidiana, donde compartí y conocí actividades de recreación y esparcimiento tales como beber cerveza, mirar un partido de fútbol o comunicarse telefónicamente con sus familias.

Desde los inicios de la investigación, la reflexividad (Guber, 2014) ocupó un lugar prioritario en las diversas formas en que se “nos impone” o “nos habla” la experiencia etnográfica. Cuando inicié el trabajo de campo emergieron constantes advertencias de distintos actores sociales sobre posibles riesgos⁵ de violencia de índole sexual hacia mi persona y por inmiscuirme con intereses económicos de las empresas. Si bien considero que existen preconceptos y prejuicios hacia los trabajadores forestales de origen misioneros (se desarrolla en la sección 5.2), lo cierto que son opiniones que impactan en la subjetividad de una investigadora-mujer. El trabajo en “*el monte*” es estrictamente masculino y las mujeres locales no suelen acceder a esos espacios laborales. Como sostienen Guebel y Zuleta (1995) [a la mujer-investigadora], “se le extienden las representaciones y los roles de género propios del lugar (...) lo anómalo es una mujer sola, haciendo cosas y moviéndose en lugares, en los que una mujer sola local, no se metería jamás” (*op.cit.*:3). En este sentido, una investigadora mujer que estudia una modalidad laboral estrictamente masculina en áreas rurales inhóspitas de la provincia de Entre Ríos conlleva una reflexión sobre la estructuración de relaciones de género en mi rol de investigadora. Por lo tanto, la incorporación de una figura masculina -Mariano- al

⁵Diferentes actores sociales del campo (empresarios), de mi espacio laboral (académicos, compañeras) e íntimo (familiares), me advirtieron “*te pueden violar*” (contratistas locales), “*si estudiases estos temas en Misiones podrías aparecer en una zanja*” (ámbito académico), “*son ex convictos*” (viverista local), “*tené cuidado*”, “*estamos preocupados por tu seguridad*” (amigos/amigas; compañeros de trabajo).

trabajo de campo que no sólo era varón sino además mi pareja permitió desplazarme de la posición de mujer soltera y asequible para ocupar la posición de mujer esposa e investigadora.

La participación de Mariano me permitió realizar la experiencia etnográfica de ir al “*monte*” junto a los trabajadores forestales de modo “*clandestino*”; es decir, sin contar con la autorización de los propietarios de los predios forestales. Con distintas cuadrillas de trabajadores participamos en las tareas de “*control de hormigas*” y “*volteo de árboles*”, actividades laborales específicas de un proceso de trabajo segmentado en dos fases forestales distintas: plantación-mantenimiento y cosecha forestal. En variadas oportunidades que realicé trabajo de campo sin la presencia de Mariano, construí una red de relaciones sociales locales con Juana, una amiga que me alojó en innumerables oportunidades en su vivienda en un área rural de Concordia, y con los técnicos de INTA. Durante el transcurso del trabajo de campo, reflexioné acerca de que la precarización e informalidad laboral no era una cuestión exclusiva de los trabajadores forestales que estudiaba sino una realidad de la clase trabajadora contemporánea, que incluía mi propia situación laboral como becaria de la ANPCyT primero y del CONICET los últimos 3 años. El emplear parte del salario para el financiamiento de viajes y estadías al campo o a congresos, la falta de reconocimiento por parte de los organismos financiadores como una trabajadora con aportes jubilatorios, seguro médico, de vida, y la ausencia de un Protocolo de seguridad para becarios e investigadores que contemple la particularidades de su trabajo y del ambiente en el que realizan sus trabajos es parte de la vida laboral cotidiana para la mayoría de los compañeros becarios y una situación de vulnerabilidad que constituye un rito de pasaje a la investigación científica formal en el Estado, si tenemos en cuenta que atravesaron por ella también quienes son actualmente investigadores de la Carrera. En el marco de un nuevo horizonte esperanzador, resulta fundamental explicitarlo en esta tesis para modificarlo en un contexto de nuevas oportunidades políticas.

2.2.3. Síntesis de la metodología

El objetivo general de la tesis es comprender la dinámica social del trabajo forestal en el modelo de agronegocio en el NE de la provincia de Entre Ríos. Realicé trabajo de campo, entre los años 2014 y 2019, caracterizado por estancias breves, reiteradas e intensas en áreas rurales y urbanas de los departamentos de Concordia y Colón. En el recorte espacial se priorizó la estrategia que consiste en “seguir literalmente las conexiones, asociaciones y relaciones imputables” (Marcus, 2001:112). Dadas las características del campo como lugar de

trabajo, el espacio geográfico donde tienen lugar las plantaciones, donde el producto de trabajo (los árboles forestados) está disperso en el medio de producción (la tierra) y donde los trabajadores se desplazan entre tareas especializadas (plantación, desmalezado, fumigación, raleo, cosechas) que se rotan entre diferentes localizaciones opté por realizar una “etnografía multi-situada” (Marcus, 2001). Las herramientas metodológicas privilegiadas del enfoque etnográfico fueron la observación participante y no participante, las conversaciones informales y entrevistas no directivas con la pretensión de acceder al universo de sentidos de los sujetos sociales participantes del estudio. Sin embargo, lejos de considerarlas como una receta metodológica a implementar, la elección de privilegiar unas u otras técnicas metodológicas dependió exclusivamente del caso en estudio (Beaud y Weber, 2007). En este sentido, las particularidades del trabajo forestal en Entre Ríos tales como el carácter cerrado del espacio laboral conllevaron a que la entrevista etnográfica y la revisión de fuentes secundarias adquieran más preponderancia que el registro directo del proceso de trabajo forestal. De todas maneras, se buscó potenciar al máximo la entrevista etnográfica (Beaud y Weber, 2007; Guber, 2001, 2014) mediante una descripción densa del contexto de entrevista (formas de negociación de la entrevista, ámbito de realización, personas intervinientes) así como de las interacciones entabladas durante las instancias de diálogo entrevista (gestualidades, silencios y formas discursivas).

Para explicitar la metodología, a fines expositivos, el trabajo de campo se estructuró en tres etapas que dan cuenta del carácter procesual de la investigación etnográfica. En una primera etapa de carácter exploratorio basado en la localización de trabajadores forestales, se produjeron las primeras charlas informales con diversos trabajadores forestales desarrolladas a la vera de un camino rural, en un almacén de ramos generales y en presencia del contratista particular (2014). Luego, se produjeron en un espacio privado y de mayor intimidad como la vivienda particular de los trabajadores con presencia del grupo familiar (2015-2016). La implementación de la “técnica bola de nieve” (Marradi, Archenti y Piovani, 2007) resultó fundamental para ir incorporando a otros informantes al trabajo de campo a partir de las recomendaciones, lo que generó una red de vínculos (2017-2019).

En los encuentros iniciales con los trabajadores evité la introducción del grabador de voz, me centré en elaboración de registros escritos de campo durante las conversaciones y notas más extensas cuando me quedaba a solas. El grabador de voz lo incorporé cuando se

estableció un vínculo de mayor proximidad y confianza para la profundización de ciertas temáticas. Las entrevistas no directivas y en profundidad me permitieron indagar acerca de la trayectoria laboral, experiencia migrante, los sentidos y prácticas asociados al trabajo forestal y las tareas que realizan en el proceso de trabajo forestal. Es la instancia de comenzar a “volver familiar lo exótico” y recuperar las categorías nativas para ponerlas en diálogo con categorías teóricas y analíticas del investigador (Da Matta, 2007).

A diferencia de los estudios sociales previos centrados en un tipo social agrario: trabajador migrante temporal de origen misionero dedicado a la cosecha forestal, ampliar las entrevistas a informantes me permitió identificar un conjunto de trabajadores forestales más heterogéneos y establecer una selección de casos significativos según las dimensiones más relevantes reelaboradas luego de los primeros acercamientos de trabajo de campo: adscripción provincial, inserción en el proceso de trabajo y lugar de residencia: “*los misioneros*” de “*plantación y mantenimiento*” con residencia en campamentos forestales, “*los entrerrianos*” de “*plantación y mantenimiento*”, “*los misioneros*” de cosecha que han modificado el padrón de residencia permanente en Entre Ríos.

La segunda etapa consistió en establecer vinculaciones con los principales actores socioeconómicos de la actividad foresto-industrial para acceder a los trabajadores con residencia en los campamentos forestales. En este sentido, concurrí por 3 años consecutivos a las Jornadas Forestales de Entre Ríos, entre 2015 y 2017, acontecidas en la localidad de Concordia. Éstas se convirtieron en un ámbito privilegiado para conocer y contactar al personal jerárquico y propietarios de las principales empresas forestales, empresarios de servicios, viveristas de gran envergadura, dueños de aserraderos. Por otra parte, la mayoría de los expositores eran los mismos representantes del sector empresarial, permitiéndome conocer los discursos y prácticas empresariales sobre diversas temáticas. Entre las más relevantes para la presente investigación se encuentran: el sistema de producción, las concepciones acerca del riesgo laboral y accidentes laborales, conflictos legales. Además, en el marco de las Jornadas realicé diversas “*salidas a campo*” en las que recorrí, junto a los asistentes, aserraderos locales, viveros forestales y lotes de empresas forestales. Estos registros de campo complementados con entrevistas en profundidad, me permitieron la caracterización y análisis de la cadena de valor forestal, desde la producción del plantín forestal hasta la transformación

industrial, para comprender los eslabones que la componen y la posición que ocupan los trabajadores forestales en la fase rural de la producción forestal.

En total realicé 20 entrevistas en profundidad a mandos gerenciales y medios – supervisor de campo, encargados– de las principales empresas forestales: Forestal Argentina S.A. en el departamento de Concordia y Saenz Valiente Hnos, Ybyraty y Beyga Humaitá S.A. en el departamento de Colón. A partir de la información recabada, decidí centrarme en la empresa multinacional Forestal Argentina S.A. y en las dos empresas contratistas que subcontratan mano de obra migrante para la realización de las principales actividades productivas de la empresa principal. Para la caracterización de la empresa trasnacional, tuve acceso al Plan de manejo Forestal (2016) de la empresa Forestal Argentina S.A. que me permitió analizar la historia oficial de la empresa, la cantidad de superficie forestada, el destino de la producción forestal.

El pautar entrevistas formales con representantes del sector foresto industrial se convirtió en una de las llaves de acceso a otras dimensiones del trabajo forestal tales como el ingreso a predios forestales y campamentos forestales de una de las empresas contratista de Forestal Argentina, lo que me permitió realizar un registro directo de las condiciones de vida bajo la modalidad campamentos en empresas de gran envergadura.

La recopilación y análisis de la mencionada información permitió establecer una comparación entre los sistemas laborales en trabajadores forestales que trabajan “*por dentro*” de un empresa contratista y aquellos que trabajan “*por fuera*” para contratistas particulares.

Una tercera etapa, de “*rapport*” (Guber, 2001) estuvo basada en la profundización de relaciones sociales etnográficas con los trabajadores forestales de plantación y cosecha forestal con residencia externa a los campamentos de las empresas forestales. Las reiteradas visitas y entrevistas con los casos de trabajadores seleccionados permitió indagar acerca de las condiciones de vida y trabajo en “*el monte*”, los padecimientos cotidianos que los trabajadores asociaban al trabajo, las estrategias desplegadas con el grupo familiar para desempeñar tareas rurales en el lugar de destino, en el caso de los migrantes.

A partir de los testimonios de ex trabajadores forestales resultó posible comparar la perspectiva empresarial sobre los campamentos forestales. La caracterización y análisis del proceso de trabajo forestal concluyó con la experiencia etnográfica de acceso a “*el monte*”, espacio laboral vedado hasta ese momento, con diferentes cuadrillas de trabajadores forestales

sin la presencia patronal (complicidad de trabajadores). El ingreso a “*el monte*” permitió la realización de observaciones directas y participantes en dos actividades forestales específicas: por un lado, la tarea de control de hormigas que integra la etapa de plantación-mantenimiento y por otro lado, las tareas de apeo, trozado y carga de troncos que se corresponden a la fase de cosecha forestal manual. La participación en ambas actividades laborales se convirtió en un material etnográfico relevante en la caracterización y análisis de la organización del proceso de trabajo forestal, la jornada laboral, rutinas laborales cotidianas, prácticas laborales e interacciones en el contexto de trabajo, los padecimientos cotidianos y las percepciones acerca del riesgo laboral en la perspectiva de los trabajadores.

La finalización del trabajo de campo etnográfico, se estableció en base a un criterio de saturación en el que la evidencia empírica no aporta nueva información a considerar para cumplimentar los objetivos de la investigación. Me interesa destacar las potencialidades de la reflexividad acerca del trabajo de campo etnográfico (Hidalgo, 2006; Guber, 2011 y Guber, 2014; Frederic, 1994; Guber, 1995; Guebel y Zuleta, 1995; Vargas y Villata, 2014) a fin de sopesar la presencia y prácticas del investigador como parte del proceso de investigación social. Sin pretender realizar un relato autobiográfico de las experiencias de campo, se considera el trabajo de campo en términos de una relación social. Por lo tanto, resulta necesario rescatar las reflexividades emergentes como resultado de esa interacción entre el investigador/a y el sujeto de estudio (Guber 2011; Guber, 2014). En términos metodológicos, esta reflexividad permitió convertir cada obstáculo, frustraciones o dilaciones en datos de la realidad social que se pretende conocer, la problematización de relaciones de género para la adopción de las estrategias más adecuadas que permitan llevar adelante la investigación y un riguroso control metodológico acerca de las identidades adscriptas durante el trabajo de campo. Asimismo, como anticipé en la Introducción, complementé la información primaria e informes de campo con la recopilación de distintos tipos de fuentes secundarias: documentos históricos, series estadísticas, noticias periodísticas e informes especializados de organismos públicos.

Para la caracterización de la estructura social agraria y sus transformaciones, la recuperación de las narrativas locales sobre la conformación del territorio forestal y el avance del modelo de producción forestal a gran escala con empresas transnacionales se requirió de un trabajo de campo en archivos históricos (Nacuzzi y Lucaioli, 2011). Éste consistió en la

revisión y digitalización de las Actas de las Jornadas Forestales de Entre Ríos (período 1989-2010) y de la Revista Forestal Argentina (fascículos de 1957 a 1962), tanto como de la recopilación de la Normativa Forestal Argentina desde 1879 a 2016 en la Biblioteca de Forestales del Ministerio de Agroindustria de la Nación. Asimismo recopilé imágenes del Fondo Documental Fotográfico del Archivo General de la Nación. Para esta instancia, los aportes en términos metodológicos de la microhistoria italiana y específicamente, el paradigma indiciario de Ginzburg (2003) resultaron fundamentales en el análisis de fuentes históricas dado que permiten rastrear la multiplicidad de perspectivas y sentidos subyacentes en éstas, sin desconocer que se trata de producciones documentales mediadas por los sectores dominantes encargados de producirlas.

En el análisis de cambios en el uso del suelo, el régimen de tenencia de tierras y evolución de la superficie forestada se utilizaron fuentes estadísticas: Censo Nacional Agropecuario 1988-2002-2008-2018, descargas e interpretación de imágenes satelitales y mapas de catastro de áreas rurales de los departamentos de Concordia y de Colón.

En la caracterización de procesos más contemporáneos, se realizó una revisión de noticias sobre forestación en los diarios locales de tirada masiva en versión digital. En referencia a los riesgos laborales se revisaron informes de la Superintendencia de Riesgos del trabajo, normativa sobre las certificaciones forestales, sitio web de las asociaciones forestales Asociación Forestal Argentina (AFOA), boletines informativos de la Revista Argentina Forestal.

3. Estructura de la tesis

Los resultados de esta tesis se estructuran en tres partes de dos capítulos analíticos cada una, además de esta Introducción y Reflexiones finales.

En la Primera parte, compuesta por los Capítulos 1 y 2, analizo el proceso de conformación del agronegocio forestal en el NE de la provincia de Entre Ríos y caracterizo los actores socio-económicos que componen la fase rural de la cadena de valor forestal. De modo más específico, en el Capítulo 1 se incorpora una perspectiva diacrónica para dar cuenta de las transformaciones en la estructura social agraria en el área de estudio. Se narra el pasaje de un sistema productivo liderado por élites locales en el que la forestación era una actividad económica complementaria a la producción citrícola, al actual modelo de agronegocio forestal

impulsado por una empresa multinacional que produjo importantes reconfiguraciones territoriales. En el Capítulo 2 se analiza la cadena de valor forestal surgida con el arribo de la corporación multinacional MASISA en la década de 1990. En ese sentido, se estudia la posición dominante asumida por la empresa extranjera y los reacomodamientos que las élites locales hicieron para confluir con la expansión del agronegocio forestal.

En los Capítulos 3 y 4 (Segunda parte), el foco de interés es reconstruir mediante entrevistas etnográficas, la perspectiva de los trabajadores forestales -unidad de análisis de la investigación-. Allí se describen trayectorias migrantes, biografías laborales, condiciones y ambiente de trabajo actual. En el Capítulo 3 recupero el carácter heterogéneo de los trabajadores forestales, describo analíticamente la organización del proceso de trabajo forestal así como las formas de contratación y remuneración desde perspectiva de los propios sujetos en estudio. En tanto que, en el Capítulo 4 se analizan las modalidades de fijación de la mano de obra forestal en territorio entrerriano por lo que indago en las condiciones de vida de los trabajadores según los ciclos laborales imperantes en el área de estudio y las historias de vida familiares.

La Tercera parte se compone de los Capítulos 5 y 6 en los que avanzo sobre la relación entre trabajo, salud y masculinidades en la organización de un proceso de trabajo segmentado en etapas diferenciadas. Específicamente, en el Capítulo 5 recupero la visión empresarial sobre la gestión del riesgo laboral en las etapas de “*plantación*” y “*mantenimiento*” para ponerla en diálogo con los padecimientos cotidianos y sentidos nativos del riesgo en peones forestales que realizan tareas forestales manuales exigidas y en las que manipulan abundantes agrotóxicos. Por su parte, el Capítulo 6 se centra en los trabajadores forestales dedicados a la “*cosecha forestal*” –última etapa en el proceso de trabajo forestal– para dar cuenta de los padecimientos cotidianos, construcción social del riesgo y accidentes laborales a través de las narraciones de los trabajadores y familias que dan cuenta de la transición de un sufrimiento individual (cuerpo sufriente) a otro político –(Fassin, 2005)– (cuando pueden buscar un abogado o intentar una demanda a la patronal por los daños a la salud sufridos).

Por último, en las Reflexiones finales se recuperan los núcleos problemáticos centrales que vertebraron el presente manuscrito, los principales hallazgos etnográficos que constituyen el aporte original de la investigación y se esbozan posibles líneas de indagación futuras.

En la escritura de la tesis se señalan con marcas tipográficas los discursos otros. Las comillas indican las citas textuales de autores de referencia de las Ciencias Sociales y las categorías nativas de fuentes secundarias. Asimismo, se utilizan comillas y versales para citar los enunciados orales de los informantes.

Primera Parte: Gauchos que doman árboles

Capítulo 1: La conformación de la estructura agraria de Entre Ríos entre 1940 y la actualidad

Introducción

La gran mayoría de los estudios sociales (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; Alberti, 2013a; Alberti, 2013b; Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2015; Schiavoni, 2015; Alberti, 2016) sobre la producción forestal en el NE de Entre Ríos conciben al ambiente desde una perspectiva reduccionista, como un simple “soporte material” (Ingold, 2002). Describen a la forestación como una actividad económica “sin precedentes” en la zona e identifican su surgimiento a comienzos de la década de 1970. Sin embargo, la incorporación de una perspectiva diacrónica conllevó a una revisión bibliográfica más amplia (Tadeo *et al*, 2006; De la Peña, 2016), de fuentes históricas en Fondos Documentales del Archivo General de la Nación y de la Biblioteca Forestal del Ministerio de Agroindustria; así como también, la recuperación de una memoria local de los actores sociales partícipes de estos procesos históricos que se remonta a la década de 1940. En este capítulo se realiza una narración histórica del surgimiento de la producción forestal en la provincia de Entre Ríos en los departamentos de Concordia y Colón.

A fines analíticos establezco dos grandes períodos sobre las modalidades que asumen las relaciones sociales de producción forestal en el NE de la provincia de Entre Ríos. 1) Una primera etapa (1940-1980) en que la producción forestal emerge subordinada al complejo agroindustrial citrícola con presencia de una burguesía nacional local y 2) una segunda etapa (1980-2019) inaugurada por el arribo de capitales extranjeros en un contexto neoliberal que sienta las bases para la conformación del actual modelo de agronegocio forestal en el que se ubica la presente investigación.

1.1. La construcción del paisaje “natural” en la provincia de Entre Ríos

Los trabajadores forestales en estudio realizan desplazamientos extra-provinciales y locales para trabajar en plantaciones forestales de eucalipto en el NE de la provincia de Entre Ríos. Ahora bien, ¿Cuándo se conformó el territorio forestal entrerriano que integra junto a las provincias de Corrientes y Misiones la cuenca forestal del Río Uruguay? ¿Qué otras producciones locales existían previamente? ¿De qué manera es representada la naturaleza en los departamentos de Colón y Concordia donde se concentran las mayores superficies forestadas? ¿Qué transformaciones se produjeron? ¿Cómo es representada la foresto-industria en la provincia de Entre Ríos?

Como su nombre lo indica, la provincia de “Entre Ríos” se encuentra rodeada por cursos de agua –ríos y arroyos– los cuales auspician de frontera fluvial natural así como también de límites político-administrativo desde la segunda mitad del siglo XIX⁶ (Timó, 2016:65-67). En este sentido, limita al norte con la provincia de Corrientes, al sur con la provincia de Buenos Aires, al oeste con la provincia de Santa Fe y al este con la República Oriental del Uruguay (R.O.U.). Según la división político-administrativa, la provincia de Entre Ríos se distribuye en 17 jurisdicciones denominadas departamentos⁷ y 78 municipios.

De acuerdo con la clasificación del INTA⁸, la Zona Agroeconómica Homogénea (ZAH) de Concordia –integrada por los departamentos de Concordia y Federación– se caracteriza por producciones citrícolas, forestales y ganaderas en tanto que la Zona Agroeconómica Homogénea (ZAH) de Colón –a la que queda integrada el departamento homónimo– está caracterizada por las actividades forestales y ganaderas. Siendo estas clasificaciones orientativas a grandes rasgos, resulta posible identificar desde inicios del siglo XXI procesos de transformación productiva ligados al avance del modelo productivo del

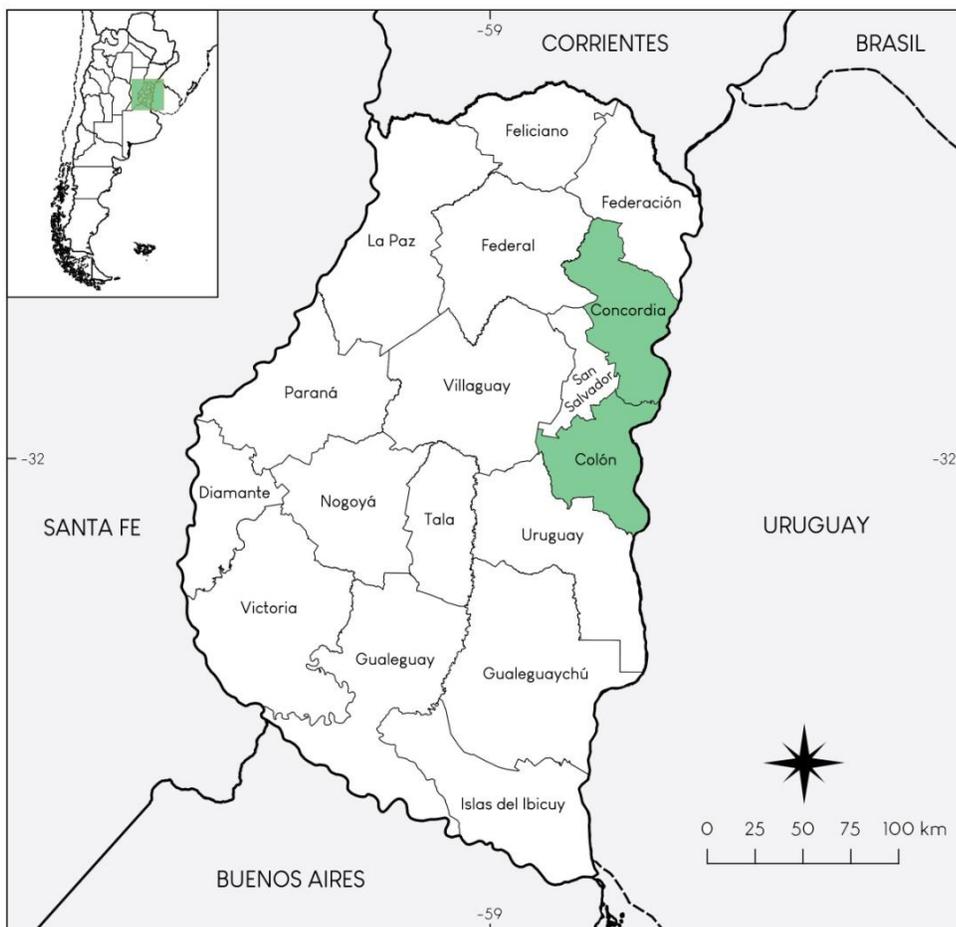
⁶“Los límites de la provincia están conformados por cursos de agua, encontrándose separada al norte con la provincia de Corrientes por el río Guayquiraró y el arroyo Basualdo que vuelvan sus aguas en el Paraná y el arroyo Tunas y el río Mocoretá que tributan en el río Uruguay. El límite oeste, con Santa Fe y Buenos Aires, está dado por el río Paraná hasta la isla Vizcaíno desde donde continúa por el río Paraná Guazú hasta su desembocadura. Por el este, el río Uruguay le sirve de límite con la ROU hasta la desembocadura por el río Paraná Bravo desde por donde continúa por el Río de La Plata” (Timó, 2016:65).

⁷Paraná, Diamante, Victoria, Gualaguay, Gualaguaychú, Uruguay, Colón, Concordia, La Paz, Villaguay, Tala, Nogoyá, Feliciano, Federación, Federal, Islas del Ibicuy y San Salvador.

⁸ENGLER Patricia; RODRÍGUEZ, Mabel; CANCIO, Ricardo; HANDLOSER, Marta; VERA, Luis María (2008). Zonas AgroEconómicas Homogéneas Entre Ríos.

agronegocio sojero, forestal y frutícola orientados a la exportación de *commodities* en ambos departamentos.

Mapa 2. Provincia de Entre Ríos con división política



Fuente: elaboración propia.

La producción de *commodities* está acompañada de una retórica gubernamental a nivel provincial que describe a Entre Ríos como “un territorio pródigo en recursos naturales, rico en actividades productivas y con características singulares en sus ‘dos costas’, bañadas por el Paraná y el Uruguay”⁹. Este imaginario social acerca de la provincia de Entre Ríos como “territorio pródigo” no puede considerarse una definición unívoca ni acabada sino que los modos de significar la “naturaleza” se han transformado a lo largo de la historia en

⁹Gobierno de Entre Ríos. Disponible en: <https://www.entrerios.gov.ar/portal/index.php?codigo=32&codsubmenu=38&menu=menu&modulo=>(visitado por última vez, 03-05-2018).

consonancia con las diferentes formas de apropiación y explotación de los bienes comunes. En los últimos 30 años, los discursos hegemónicos que representan a la “naturaleza” responden a procesos de mercantilización de los elementos humanos y no-humanos (Latour, 2005), y el avance del capitalismo global sobre áreas rurales. Esto se refleja en las ideas productivistas de “riqueza natural” basada en la explotación de “recursos naturales” y el realce del “paisaje natural” bajo el ideario de una naturaleza prístina promovido por la industria turística. En relación a este último aspecto, los departamentos de Colón y Concordia donde se concentran las principales producciones forestales en la provincia, son representados como lugares “naturales” y con una identidad esencializada en la colonización de europeos inmigrantes en la primera mitad del siglo XIX (Ortea 2007).

El departamento de Colón es presentado como la “Capital provincial del Turismo”⁹ a través de una exaltación de atributos “naturales” tales como “extensas playas naturales, complejos termales, el Parque Nacional El Palmar”. Por su parte, el departamento de Concordia se concibe como “Capital Nacional de la Citricultura”⁹. Estas representaciones hegemónicas irrumpieron en el trabajo de campo. Apenas arribé a la localidad de Ubajay me otorgaron un folleto turístico con el lema: “Ubajay, corazón del Palmar” y en la entrada al pueblo de Colonia Ayuí (departamento de Concordia) se encuentra el monumento al cosechero que representa el trabajo familiar de los colonos en la citricultura.

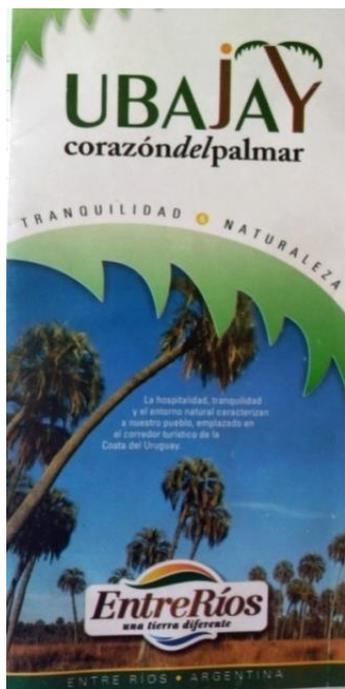


Imagen 3. folleto turístico, departamento de Colón (foto izquierda).

Imagen 4: monumento al cosechero, Colonia Ayuí, departamento de Concordia (foto derecha)

Alrededor de ese paisaje de naturaleza bucólica que requiere el turismo, y se construye en relatos hegemónicos con una eficacia simbólica que aparece de modo recurrente en las publicidades (folletos, guías de turismo, carteles), se yergue el territorio forestal implantado: 154.000 ha, distribuidas en dos áreas geográficas diferenciadas por el grado de especialización en la producción de distintas especies forestales (Mapa de Plantaciones Forestales, 2014). El 69% de eucaliptos (*Eucalyptus*) y el 13% de coníferas (*Coníferous*) se concentran en el Noreste; en tanto que, el 18% de salicáceas (*Salix-populus*) se ubican en Islas del Delta, al extremo sur de la provincia de Entre Ríos. En síntesis, el 82% de la superficie se ubica en una franja costera¹⁰ de 20 kilómetros¹¹ sobre el margen occidental del río Uruguay (Brizuela y Milera, 2002:1) y los departamentos de Concordia (49%) y Colón (37%) concentran las mayores superficies. Estas plantaciones forestales no son “naturales” ni están allí desde tiempos inmemoriales: han crecido significativamente entre 1998-2019.

Un conjunto de autores, ingenieros agrónomos y forestales, parte constitutiva de la red sociotécnica (Latour, 2011) validan este modelo productivo (Cozzo y Van Houtte, 1957; Carpineti *et al*, 1995; Brizuela y Milera, 2002) desde una retórica hegemónica y describen que el NE de Entre Ríos reúne las condiciones climáticas¹² y de suelo¹³ favorables para la producción de la principal especie exótica implantada (*Eucalyptus grandis*) al presentar similares características ecológicas a las de su lugar de origen –Australia–. Sin embargo, como se analizarán en los apartados subsiguientes, el modelo de producción forestal ha producido impactos negativos en el uso del suelo y otros bienes comunes como el reemplazo de vegetación nativa (pastizales–bosque nativo) y/o retracción de actividades citrícolas y agropecuarias tradicionales frente al avance del monocultivo de árboles.

1.2. El surgimiento de las primeras forestaciones en Entre Ríos

Desde la segunda mitad del siglo XIX, el modelo agroexportador que había caracterizado a la Argentina por una integración subordinada a la economía mundial como

¹⁰“Los departamentos de Federación, Concordia, Colón, San Salvador, Uruguay y Gualeguaychú forman parte de la franja costera” (Brizuela y Milera, 2002:1).

¹¹Fuente: “Entre Ríos Forestal”. Disponible en: <http://entrieriosforestal.blogspot.com/p/informacion-tecnica.html> (revisado por última vez: 07-06-2018).

¹² Clima cálido con estación seca, temperaturas superiores a los 20°C y precipitaciones anuales entre los 600 y 1000 mm (Silli, 2015:29).

¹³En suelos mestizos -Ordenes *Inceptisoles* y *Molisoles*- y arenosos -Orden *Entisol*- por su buen drenaje (Carpinetti, 1995; Brizuela y Milera, 2002).

país productor de materias primas agropecuarias comenzó a mostrar síntomas de crisis. Si bien estos indicios pueden rastrearse desde la primera Guerra Mundial (Panettieri, 1986), se profundizaron con la “Gran Depresión de 1930” debido a “una caída de la producción industrial, una crisis financiera internacional y una contracción de la agricultura” que tuvo un fuerte impacto negativo en una economía capitalista dependiente (Barsky y Gelman, 2005:260). A partir de entonces, se produjo un declive de la agricultura agro-exportadora dando origen a un tipo de economía mixta que reemplazó el modelo productivo orientado exclusivamente a la exportación de bienes primarios (Tadeo *et al*, 2006:147).

El nuevo modelo económico de Industrialización por Sustitución de Importaciones (de ahora en más, ISI) apuntaba a la elaboración de productos industriales y de alimentos destinados al mercado interno, bajo la modalidad de un tipo de producción fordista “caracterizado por el predominio de actividades de producción y servicios a gran escala” (...) y el establecimiento de “sistemas organizacionales y decisionales verticalizados, jerarquizados y centralizados” (Tadeo *et. al.*, 2006:147). Si bien, hacia 1950 se observó un avance del empleo industrial respecto del agrario, los productos exportables continuaron siendo materias primas con escaso valor agregado (Tadeo *et. al.*, 2006). Precisamente, el surgimiento de las plantaciones forestales con destino comercial en el NE de Entre Ríos se enmarcan en el modelo de acumulación de ISI que, con matices, se desarrolló en ese territorio entre las décadas de 1940 y 1980. En aquel contexto, la producción forestal surgió como una actividad económica complementaria a la citricultura en la medida en que comenzó a emplearse la madera de eucalipto como materia prima para la elaboración de cajones y envases de fruta fresca por parte de las empresas citrícolas locales (Tadeo *et. al.*, 2006; Tadeo y Palacios, 2007; De la Peña, 2016). A grandes rasgos, el sistema de producción se caracterizó por la inversión de capitales nacionales, la obtención de beneficios crediticios a bajas tasas de interés y el establecimiento de una estructura productiva integrada verticalmente (Tadeo *et. al.*, 2006; Tadeo y Palacios, 2007). En el año 1957 en la “Revista Forestal Argentina” ya se registraba que las plantaciones forestales en el departamento de Concordia ocupaban una superficie de 2.600 ha distribuidas en un radio de 30 km y se contabilizaban más de nueve empresas privadas de capital nacional dedicadas a la producción de cultivos forestales. Si bien el propósito inicial había consistido en la obtención de materia prima para la elaboración de cajones y envases de cítricos (De la Peña, 2016), se comenzaron a considerar otros usos

posibles tales como “preparación de postes largos para impregnar, (...), pastas papeleras, celulosa para rayón, implantación de bosques para la venta en lotes” (Cozzo y Houtte, 1957:131).

1.3. Los propietarios de la tierra, de los cítricos y de la forestación: el caso de las familias Von Wernich y Bovino

“El convenio forestal decidió una entrega anual de un presente simbólico a una personalidad destacada de la actividad forestal (...). Como símbolo se ha adoptado una rodaja de ñandubay, especie que caracteriza a nuestra región, a la vez que representa la nobleza de la madera de nuestros bosques nativos. En ella se incluye una placa donde se expresa el reconocimiento por parte de la comunidad forestal (...). En esta oportunidad se ha decidido premiar a nuestro conocido ‘Don Guillermo’ por su **labor pionera** en lo que hace a forestaciones en toda la región litoraleña. Sólo basta destacar las aproximadamente 33.000 ha que ha forestado para comprender la importancia de su **dedicación e ímpetu**, puesta en el sector forestal. Tal es la magnitud de su obra no creemos equivocarnos demasiado si afirmamos que es **‘el hombre que le ha cambiado el paisaje al litoral’** (resaltado propio. Reconocimiento Anual, Segundas Jornadas Forestales de Entre Ríos, año 1987).

La intención de recuperar este fragmento de las Segundas Jornadas forestales de Entre Ríos correspondiente al año 1987 remite al cierre del evento en el que se consagran a las figuras destacadas del año, una práctica ceremonial que aún en la actualidad se continúan recreando. A la personalidad destacada del año se le hace entrega de una rodaja de ñandubay. En esa ocasión es otorgada a “Don Guillermo” por haber transformado “el paisaje del litoral” al haber plantado 33.000 ha. Ahora bien, ¿Quiénes son estas figuras que aparecen asociados a rasgos morales positivos?

En la documentación histórica consultada¹⁴, en el trabajo de campo etnográfico y de archivos aparece una constante referencia a los empresarios nacionales –que lideraron el proceso productivo forestal– en términos de “*pioneros*”, “*emprendedores*” y “*desarrolladores*” locales. De este modo, se ha promovido una mirada complaciente hacia la burguesía agraria local que ha logrado hegemonizar los sentidos de producción discursiva (Laclau y Mouffe, 1987) aún vigente hasta el presente. En la ciudad de Concordia –epicentro donde se inicia históricamente la forestación– fueron tres los personajes de las élites económicas locales (Losada, 2009): Guillermo Von Wernich (“*Don Guillermo*”) y los hermanos Próspero y Carmelo Bovino, quiénes acumularon el suficiente capital económico,

¹⁴Revista Forestal (1957-1961) y Actas de las Jornadas Forestales de Entre Ríos (1986-2017).

social y simbólico (Bourdieu, 1980) para construir una trama socio-productiva en la que ocuparon una posición dominante por más de cinco décadas hasta el declive del sistema de producción ISI. Ahora bien, ¿Quiénes fueron estos personajes que aparecen en las narrativas local es encarnando un sentido heroico?. Para dar respuesta a este interrogante, recupero a un conjunto de autores (Badaró y Vecchioli, 2009; Shore, 2009; Pedroso de Lima, 2009; Losada, 2009; Gessaghi, 2011, 2012; Noel, 2012; Hernández, 2013) que se distancian de la noción de clase social a raíz del carácter economicista y determinista interviniente en la definición de la posición que los actores ocupan en la estructura social. En este sentido, el concepto de élite (s) en plural se convierte en más apropiado para dar cuenta de la heterogeneidad de actores que pueden expresarse en esferas múltiples (social, económica, política e intelectual) con el propósito de “rebatir formulaciones tradicionales que retrataban a los sectores dominantes de manera estática, inalterada y homogénea (Losada, 2009: 170).

1.3.1. La familia Von Wernich

“Los fines de semana por la tarde suelo tomarme un colectivo de línea o caminar por las calles de la ciudad de Concordia como una manera de conocer más en profundidad el lugar en que realizo trabajo de campo etnográfico. En esta oportunidad, regresaba en sentido sur-norte por una de las avenidas principales –Av. Eva Perón–hacia el hotel donde me encontraba alojada e iba observando los nombres y la altura de las calles para promover mi orientación. A cinco cuadras antes de llegar hotel, observé que el cartel de la calle llevaba el nombre de **“Von Wernich”**. Sin embargo, este apellido cobró renovado sentido en mi trabajo de campo al darme cuenta que otra calle paralela se denominaba **“Nunca Más”**¹⁵(resaltado propio, nota de campo, 05-08-2016).

En nuestro país, las calles y avenidas se caracterizan por llevar nombres y apellidos de figuras consideradas “próceres o personalidades destacadas de la época” propio de un paradigma historiográfico tradicional de raigambre positivista puesto en cuestión por corrientes historiográficas más recientes tales como la “Nueva Historia” (Burke, 1993). Los aportes del revisionismo histórico pueden resumirse en la célebre frase “la historia la escriben los vencedores” y si la apropiación del espacio público presenta una intencionalidad política, en la actualidad al menos se encuentra en disputa.

De la misma manera, que se cuestionó el uso de Rauch como nombre para una localidad de la provincia de Buenos Aires por tratarse de un militar partícipe en el genocidio

¹⁵ARTICULO 1º.- Nomínase con el nombre de NUNCA MAS a la calle N° 154 al este de la Avenida Eva Perón. Ordenanza N° 30185, sancionada 11.06.1998. Disponible en: <https://www.concordia.gob.ar/digesto/normativas/1852> (visitado por última vez: 08-08-2018).

indígena conocido como “Campaña del desierto”¹⁶, el apellido Von Wernich, orientado en un escenario histórico distinto, también captura sentidos en disputa. En la ciudad de Concordia, el apellido “*Von Wernich*” condensa sentidos sociales dominantes acerca de su carácter de “*pionero*” en las actividades citrícolas y forestales durante el siglo XX. Sin embargo, en tensión con esta visión hegemónica emergen sentidos subalternos que lo asocian a su hijo Christian Federico Von Wernich, capellán de la policía bonaerense, condenado a reclusión perpetua en el año 2007¹⁷ por su participación en la desaparición forzada de personas durante la última dictadura militar Argentina (1976 –1983).

A partir de estos datos, ha sido de interés analizar el proceso de construcción de este grupo social como élites en el orden social local (Gessaghi, 2012) y su capacidad para instituir una perspectiva hegemónica acerca de la posición dominante ocupada en la sociedad de Concordia.

El arribo de la familia Von Wernich a la ciudad de Concordia se produjo en el año 1938 (Brienza, 2003) cuando se trasladaron de la casona ubicada en el barrio residencial de San Isidro –en la zona norte del área metropolitana de Buenos Aires– para radicarse en una amplia casa colonial¹⁸ en el pleno casco urbano de esta localidad entrerriana (*óp.cit.*, 2003: 38). Este desplazamiento territorial significó para la familia Von Wernich forjar una posición dominante en el orden local, lo que ocurrió inicialmente por el acceso a la propiedad de la tierra y se perpetuó en el tiempo articulando, no sólo capitales de índole económica, sino también simbólicos y sociales.

Esta familia tradicional se compuso por el padre –Guillermo Von Wernich– de ascendencia alemana y nacido en 1907, la madre –Susana Martínez Castro Videla– nacida en 1914 y por diez hijas e hijos: Elena, Susana, Guillermo, Christian Federico, Alejandro, Enrique, Cristiana, Ricardo, Carlos y Silvia (Brienza, 2003:38).

¹⁶Fuente: “Calle Arbolito”, Diario Página 12, (08/09/ 2006). Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-72718-2006-09-08.html>, (visitado por última vez 22-07-2018)

¹⁷ Fuente: “Condenaron a reclusión perpetua a Von Wernich”, Diario La Nación, (10-10-2007). Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/951794-condenaron-a-reclusion-perpetua-a-von-wernich>, (visitado por última vez, 14-03-2019)

¹⁸ “Una casa colonial que abarca toda la esquina de las calles Quintana y Alvear. Pintada de blanco iridiscente, la construcción tiene tejas rojas y rejas negras, dos cruces en flor en cada fachada, dos balcones laterales y uno central que hace las veces de galería de entrada. La puerta es de madera de roble oscuro y sobre sus dos costados prenden dos faroles de hierro negro” (Brienza, 2003:38-39).

Si bien Guillermo Von Wernich –alias “*Don Pepe*”– era un personaje foráneo en la alta sociedad concordiense, a pocos años de su llegada, logró ocupar una posición de privilegio mediante la confluencia de la acumulación de riqueza económica y prestigio social. Tal como sostiene Brienza (2003) en su análisis de la trayectoria familiar de los Von Wernich:

“Para ingresar a este selecto grupo de veinte o treinta familias no alcanzaba con poseer riquezas inconmensurables. Había que pertenecer a la aristocracia agrícola–ganadera o a la ruleta de los apellidos de alcurnia. Para seleccionar a los socios se utilizaba el método de la ‘bolilla negra’ para franquearle o impedirle la entrada a un aspirante. En elecciones anónimas, los socios iban depositando sus votos en formas de bolillas blancas o negras según la aceptación o rechazo del postulante. Una sólo piedra oscura significaba el desprecio hacia el candidato, quién, por lo general, se sometía más de una vez a la humillante experiencia” (2003:40).

Estos mecanismos de selección podrían considerarse como criterios de demarcación para preservar el estatus como élites culturales. Por ello, la incorporación de Guillermo Von Wernich a las reuniones de los clubes sociales selectos tales como “El Progreso”, “El Golf” o “Regatas” podría considerarse como una instancia de consagración de esta figura; es decir, un reconocimiento social de su pertenencia a las grandes familias de la burguesía rural de Concordia.

Inicialmente, la inversión productiva de Guillermo Von Wernich se orientó a la adquisición de tierras para la plantación de quintas con cítricos y “emprendió casi simultáneamente la formación de algunos bosques y cortinas forestales utilizando especies diversas aunque principalmente de eucaliptos” (Cozzo y Van Houtte, 1957: 131). En ese entonces, era una práctica agrícola habitual la plantación de árboles para que actúen como cortinas forestales en la protección de las quintas cítricas frente al viento y/o como sombra para el ganado (Carpinetti *et. al.*, 1995). Guillermo Von Wernich obtuvo las semillas de *Eucalyptus* de una hilera de árboles de uno de los círculos selectos de socialización al que concurría – el Club de Golf de Concordia– y que habían sido plantados por un viverista local a comienzos de la década de 1930 (Cozzo y Van Houtte, 1957). De la siguiente manera, me lo relata uno de sus hijos durante el trabajo de campo:

“Papá fue pionero en esto y decían que era un gran loco. Porque cuando inició con la forestación prácticamente no había nada. Él se dedicaba a otra actividad económica de la zona del citrus (...). Papá era nacido en Buenos Aires, estudiaba el tercer año de medicina y tenía unos amigos que venían [hace alusión a que venían a Entre Ríos]. Tenía un amigo que tenía una estancia en Puerto Yerúa...más bien en Nueva Escocia (...). Eran un grupo de amigos que venían en un barco a vela, chico por supuesto, se quedaban en el campo una semana. Le gustó mucho la zona. Hasta que un día le dijo a su padre, a mi abuelo y a mi abuela, que se quería venir a radicar acá en Entre Ríos. Entonces, mi abuela le dio la plata

*para que se compre una fracción de 30 ha...acá cerca...en la zona del Ayuí, al norte de concordia unos 20 km. Entonces, empezó papá con eso...en primer lugar se vino con una **carpa** y un secretario que tenía papa en San Isidro que se instaló como un asistente que le servía y le hacía las cosas. Pero antes era así...él conoció a Próspero y Carmelo Bovino arriba de una jardinera, un sulky, estaban comprando frutas en la zona. Es decir, **eran gente de abajo, de abajo...no tenían nada...en el caso de los Bovino. Papá también por supuesto, vino y se hizo su quinta (...).** En la quinta de él hizo varios ensayos donde papa sacó la semilla de unos árboles que había en el Golf de una cortina de eucalipto, hizo sus plantines para la cortina del citrus” (resaltado propio, entrevista en profundidad a hijo de Von Wernich, año 2015).*

De acuerdo con una serie de autores (Losada, 2009; Gessaghi, 2012; Luci y Gessaghi, 2016) en nuestro país la construcción de la categoría social “clase alta” no logró legitimarse a partir de la portación de un título nobiliario; sino que, en la producción de este grupo social dominante se movilizaron sentidos asociados a la “meritocracia”. La expresión a la que recurrió nuestro informante para resaltar la figura de su antepasado, “*eran gente de abajo, no tenían nada*”, consiste en un modo de actualización del mito fundacional que refuerza la representación social hegemónica sobre las élites locales en la que el mérito personal, asociado a la idea de esfuerzo y sacrificio individual, son los requisitos necesarios para alcanzar la riqueza económica y el prestigio social. En relación a ello, recuperamos la afirmación Gessaghi (2012): “las historias familiares, llenas de relatos épicos y de parientes que viven situaciones límite y heroicas son parte de un trabajo de constitución simbólica (...) poniendo un velo sobre el origen de la fortuna familiar” (*óp.cit.*: 2012: 401).

La revisión de la colección completa de la revista científica “Revista Forestal Argentina” –publicada entre los años 1957 y 1961– junto a la consulta de bibliografía específica, permitió reconstruir de manera minuciosa la trayectoria empresarial de Guillermo Von Wernich que pasó de dedicarse exclusivamente a la producción citrícola a diversificar sus inversiones. Inicialmente su producción se basaba en el traslado de la madera proveniente de los aserraderos del Delta para luego plantar su propia materia prima, ampliando su caudal de producción. Este crecimiento económico personal fue mencionado en numerosos ejemplares de la revista destacando el carácter extraordinario su figura:

“El origen de esta vasta acción forestadora está en la experiencia y tenacidad de un conocido hombre de empresa en la región **Guillermo Von Wernich** (...) advertido del extraordinario desarrollo que exhibirían con el correr de los años los **montes de Eucalyptus saligna** y pensando en el **excelente complemento** que representaba para las propias necesidades de su **citricultura local**, ahora con estricto criterio económico-forestal, llegó a organizar una eficiente empresa que se dedica a embosquecer sus propias tierras y las de otros propietarios vecinos que contratan sus servicios; lleva ya **plantadas 800 ha** y **embosquecerá**

otras 11.000 durante aquel plazo de 7-8 años antes mencionado”(resaltado propio, Revista Forestal Argentina, Vol.4, año 1957).

Un dato significativo de la producción editorial de la Revista Forestal Argentina revela que si bien se autofinanciaba para lograr su publicación trimestral, estaba dirigida por el ingeniero agrónomo Domingo Cozzo, cuyo interés profesional se ligaba a los intereses productivos del empresario local Guillermo Von Wernich, quien además participaba de revista con avisos publicitarios fomentando sus emprendimientos económicos.

De la revisión de los distintos volúmenes de la “Revista Forestal Argentina” se contabilizaron un total 11 anuncios publicitarios de Guillermo Von Wernich. En los ejemplares iniciales –comprendidos entre los años 1957 y 1959– se registraron seis publicidades¹⁹sobre una sociedad comercial denominada “Ricardo Pedezertz- Guillermo Von Wernich Forestal S.C.C.I.” ubicada en la calle Sarmiento 528 en la localidad Concordia y en la que ambos se combinaron para brindar un servicio forestal basado en la venta de las tierras a cargo de Ricardo Pedezertz y en la forestación-mantenimiento de éstas por parte de Guillermo Von Wernich. Este aviso publicitario reflejó una visión, que aún prevalece entre los pequeños productores forestales, dirigida a entender la actividad forestal como una inversión económica y modalidad de ahorro a largo plazo: “*es la mejor inversión de ahorros que pueda concebirse*”. Es decir, una inversión inicial de dinero a recuperar con ganancias económicas en un plazo de 10 ó 12 años cuando se produce el “*aprovechamiento forestal*”, comparable para nuestros informantes con la formas de ahorro de un plazo fijo bancario (diario de campo, nota 07-10-2017).

En el año 1959 la publicidad²⁰ de Guillermo Von Wernich apareció por primera vez separada de la de Ricardo Pedezertz y al año siguiente se encontraron más indicios para suponer la disolución de la sociedad comercial al aparecer los anuncios publicitarios en distintos números²¹ de la Revista y con locales comerciales ubicados en domicilios diferentes. En el caso de Guillermo Von Wernich se transforma en un empresa familiar denominada “*Guillermo Von Wernich e hijos, empresa de forestación*”²² ubicada en su domicilio particular –calle Alvear 546– en la localidad de Concordia. A diferencia de lo acontecido con otros empresarios citrícolas, Guillermo Von Wernich se comenzó a abocar exclusivamente a la

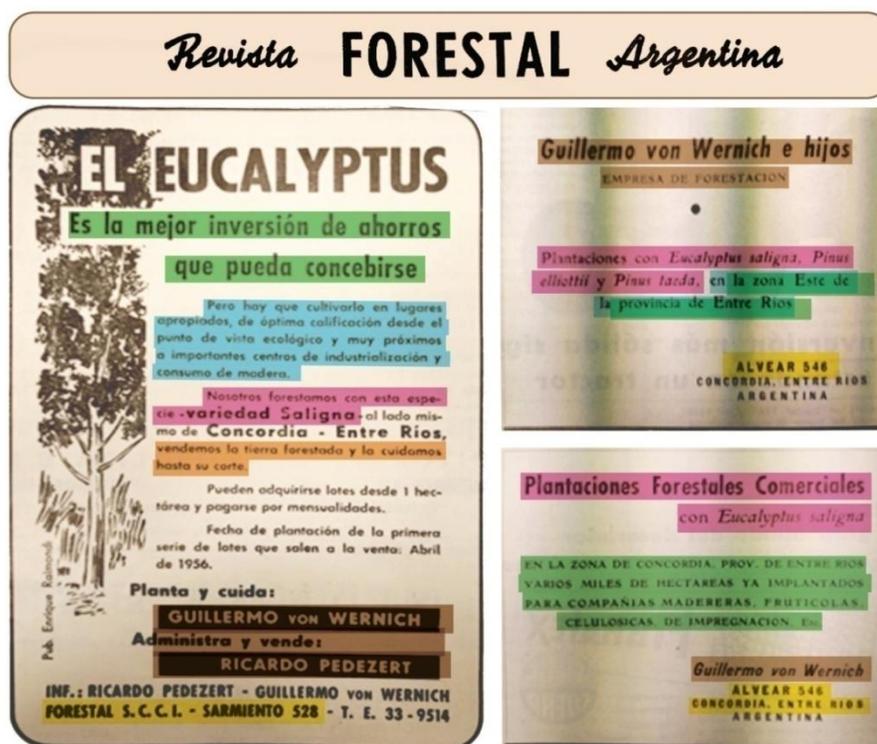
¹⁹ Revista Forestal Argentina, año 1957 (Vols. 2, 3, 4); año 1958 (Vol. 4); año 1959 (Vol. 1, 2).

²⁰ Revista Forestal Argentina, año 1959 (Vol. 3).

²¹ Revista Forestal Argentina, 1960 (Vols. 1 y 3).

²² Revista Forestal Argentina, 1961 (Vols. 2 y 4).

realización de forestaciones propias y a llevar a cabo trabajos de implantación forestal para terceros (De la Peña, 2016: 48). Como se analizará en el Capítulo 2, gran parte de la descendencia de Guillermo Von Wernich continúa teniendo una injerencia económica ligada a la producción forestal en el orden local de Concordia, al ser propietarios de uno de los más importantes viveros forestales y empresas contratistas de la zona.



Referencias:

- | | | |
|---|---|---|
| Propietario y administrador | Varietal implantado | Convocatoria de inversionistas extralocales |
| Ubicación en Concordia | Certificación técnica de rentabilidad | Ofrecimiento de servicios forestales |

Imagen 5: Anuncios publicitarios de Guillermo Von Wernich y asociados.
Fuente: Elaboración propia en base a los fascículos de las Revista Argentina Forestal.

1.3.2. La familia Bovino

En la década del treinta del siglo XX, los hermanos Bovino –Próspero y Carmelo– comenzaron de manera incipiente con la producción, comercialización y distribución de cítricos mediante la conformación de la Sociedad Comercial denominada “Carmelo y Próspero Bovino” (Tadeo *et al*, 2006:148). En el año 1926, Próspero Bovino había llegado a la ciudad de Concordia con el fin de dedicarse a la compra de cítricos dulces –mandarinas– a productores locales que eran transportadas en ferrocarril hacia el Mercado de Abasto de

Buenos Aires para ser comercializadas por su hermano Carmelo Bovino (Tadeo y Palacios, 2007:3). Esta diferenciación en la cadena productiva citrícola entre la producción en Concordia y la comercialización–distribución en Buenos Aires resultó una constante de la organización productiva de la empresa que se fue complejizando y le permitió a la familia Bovino obtener el control de la totalidad de la cadena productiva citrícola hasta principios del Siglo XXI (Tadeo *et al* 2006).

Inicialmente, la firma Carmelo y Próspero Bovino compró la primera quinta de 10.000 plantas frutales en Puerto Yerúa ubicado al sur del departamento de Concordia y a partir de ello, una de las estrategias empresariales consistió en ampliar el área cultivada, desplazando la producción hacia otras provincias, lo que les permitió a largo plazo la introducción de nuevas variedades de cítricos, ampliar el período de cosecha y su posterior comercialización en el mercado interno. De este modo, a fines de la década de 1930, la producción citrícola se estableció en tres áreas geográficas distintas del NEA: Concordia (provincia de Entre Ríos), las Saladas (provincia de Corrientes) y San José (provincia de Misiones) (Tadeo *et al* 2006:149).

La producción forestal por parte de la familia Bovino se produjo como parte de un proceso de organización productiva que fue adquiriendo la empresa a lo largo de cuatro décadas –entre 1940 y 1980–. En este sentido, la obtención de créditos a bajas tasas de interés “en 1942 le permitió la compra 2.500 ha en Colonia Ayuí” ubicada al norte del departamento de Concordia donde se plantaron variedades de citrus para diversificar la producción citrícola y se inició “la forestación de pinos y eucaliptos” con el propósito de “utilizar la madera para la elaboración envases de fruta fresca” (Tadeo, *et al*, 2006:150).

Entre la década del 1950 y fines de 1960 la provincia de Entre Ríos se convirtió en una de las principales provincias productoras de cítricos del país. Durante estos años, las plantaciones citrícolas se fueron consolidando hacia el norte entrerriano. Promediando el año 1956, la familia Bovino constituyó una sociedad anónima como resultado de la fusión de la Compañía Citrícola Argentina Bovina S.R.L. y Carmelo y Próspero Bovino bajo el nombre de la empresa “PINDAPOY S.A. Agropecuaria, Industrial y Comercial”, la cual impulsó un proceso de integración vertical con cadenas productivas agroindustriales con fuerte presencia de capital nacional (De la Peña, 2016:47).

En este sentido, sin bien PINDAPOY S.A. se centraba en la citricultura, fue incorporando diversas actividades conexas como la industrialización de la fruta y la producción de jugo, la fabricación de cajones y embalajes, la conformación de una empresa metalúrgica dedicada a la fabricación de equipos industriales para sus plantas de empaque, fábricas de jugo y aserraderos (Meier y Iriarte, 2009:9).

1.4. El avance del modelo de agronegocio forestal

El modelo de producción citrícola presenta los primeros síntomas de crisis a mediados de la década de 1980. Esta situación se profundizó con la aplicación de una serie de políticas económicas neoliberales (desregulación económica, apertura comercial, ajuste fiscal) en la década de 1990 que dieron como resultado una nueva etapa de la globalización capitalista aplicada al agro argentino conceptualizada como “modelo de agronegocios” (Gras y Hernández, 2009; Gras y Hernández, 2013; Gras y Hernández, 2016). Si bien la producción intensiva de soja transgénica se ha convertido en el ejemplo por antonomasia de este sistema productivo en Argentina, como plantean Gras y Hernández (2009) se trata de “un modelo agrario” que no se corresponde a “un tipo de actor ni a un cultivo específico (...) sino a una “lógica de producción” asentada en pilares tecnológico, financiero, productivo, organizacional, pero que se expresa de modo específico en cada configuración territorial (*óp. cit.*, 2009: 15). La provincia de Entre Ríos no permaneció ajena a la dinámica global-local por lo que resulta factible identificar el surgimiento del modelo de agronegocios en el área de estudio a partir de la crisis del complejo agroindustrial citrícola en la segunda mitad de la década de 1990. La concomitancia de problemas financieros a causa de elevadas tasas de interés, la retracción del consumo de fruta y factores climáticos provocaron procesos de descapitalización en pequeños y medianos productores citrícolas que se convirtieron en una oportunidad para la penetración del capitales extranjeros en las ramas más dinámicas de la trama productiva local (Craviotti *et al*, 2012).

En este sentido, reviste de interés señalar que la actividad forestal en Entre Ríos se inicia en Concordia —considerada “cuna de la citricultura”— donde poseía plantaciones y aserraderos la firma citrícola PINDAPOY S.A. Desde allí la cuenca forestal fue expandiéndose hacia otras áreas rurales, como el noreste del departamento de Colón. Cabe aclarar que no sólo se trató del declive de una empresa privada de capitales nacionales que

constituía un actor económico clave en la matriz productiva previa; sino que, fundamentalmente, da cuenta de la reconfiguración productiva mediante la subordinación de ciertas élites económicas locales a un nuevo patrón de acumulación extractivista dinamizado por un número reducido de empresas multinacionales que se posicionan en los sectores más dinámicos de la trama productiva local.

En el año 1989 se produjo el distanciamiento de Próspero Bovino de la conducción de PINDAPOY S.A quien es reemplazado por una línea de parientes consanguíneos radicados en Buenos Aires que le otorgaron una “perspectiva más gerencial”(Tadeo *et. al.*: 2006:184-190). A continuación, fragmentos del mensaje con que Próspero Bovino se retira de la empresa el 2 de diciembre de 1989 recopilados de una fuente periodística local:

*“Con esta cosecha llevo en esta zona de Concordia 70 cosechas, y pienso ver algunas más en mi vida. Ver lo que uno plantó en una vida, ver plantas que yo planté en el mismo año 1929 y después, año tras año. En aquellos tiempos que trabajábamos con mulas, no conocíamos los tractores, ni los herbicidas, ni los fertilizantes, hoy es todo más fácil, si yo hubiera tenido los adelantos que tenemos actualmente no quiero pensar las plantas que hubiese plantado. Bueno, no quiero aburrirlos con este racconto, pero a ustedes, los más jóvenes quiero decirles algo muy importante: nada se consigue **sin sacrificio, sin tesón, sin perseverancia**, algo de suerte pero a la suerte hay que ayudarla en este país. Tienen **las mismas reglas y libertad** para conseguir el futuro; no es fácil pero no es imposible. Antes de finalizar quiero decir que este país como cualquier otro país del mundo va a crecer y resurgir cuando tengamos una **moneda sana**, cuando se termine **el país de la especulación** y cuando los **bancos** puedan otorgar **créditos con intereses razonables**, los cuales el **agro, el comercio** y la **industria** puedan **pagar**. Nuestra firma cumplió 60 años ininterrumpidos de su humilde comienzo con el esfuerzo denodado de muchas personas, algunas que no están y a las que rendimos nuestro homenaje con el mejor de los recuerdos. Nuestro trabajo hoy sin duda afianzará un sólido futuro”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a hijo de Bovino, 2017).

En 1991, habían trascurrido tan sólo 2 años de la venta de la empresa de PINDAPOY S.A. cuando los nuevos propietarios cerraron varios de sus aserraderos y vendieron los activos forestales a una corporación multinacional de capitales chilenos (MASISA). Si bien constituían un mismo grupo empresarial extranjero, en términos locales operaron con dos Razones Sociales distintas: una remitía al sector forestal con la denominación “Forestal Argentina S.A.” y la otra se refería al industrial con el nombre comercial de “MASISA Argentina”. Esta última se instaló con una fábrica de tableros en el Parque Industrial de Concordia en el año 1994 al garantizarse a través de Forestal Argentina S.A. un suministro constante de materia prima en sintonía con los requerimientos de procesamiento industrial a gran escala.

En el año 1995 se vendió la marca comercial PINDAPOY S.A. y los protocolos de fabricación a la firma “Molinos Río de la Plata”. A partir de entonces, la empresa citrícola pasó a denominarse “PINFRUTA S.A.” (Diario La Nación, 29-04-1998). De la siguiente manera me relato la situación uno de los hijos de Bovino:

“Bueno, se lo compró el Banco Medefin y este hombre a los 2 años ya comenzaron a vender las forestaciones a MASISA, pero ya eran de ellos. Ya le habíamos vendido nosotros, todo lo que era forestal lo vendieron, se quedaron con la parte cítrica y después, vendieron hasta la marca PINDAPOY. Hasta la palabrita PINDAPOY, vendieron!”(resaltado propio, entrevista en profundidad a hijo de Bovino, 2017)

Si en un momento a Próspero Bovino le había significado “*una deshorna*” presentarse a una Convocatoria de Acreedores para evitar la venta de la empresa, los nuevos dueños no dudaron en realizar este procedimiento judicial en 1997 y al año siguiente, declararon la quiebra de la empresa citrícola “PINFRUTA S.A.”. Al momento de declararse en quiebra, PINFRUTA (ex PINDAPOY S.A.) contaba con 3.000 ha de plantas cítricas distribuidas entre las provincias de Misiones, Corrientes y Entre Ríos, un pasivo de 35 millones de dólares, 350 empleados permanentes y 750 empleados temporales para la zafra²³. En síntesis, recuperar la trayectoria empresarial de PINDAPOY S.A. –ícono del modelo agroindustrial– resulta paradigmático de la transición de la agroindustria al agronegocio, en la medida en que entre fines de la década de 1980 y mediados de la década siguiente los activos de la firma pasaron a manos de las empresas extranjeras que impulsaron la reestructuración productiva del área de estudio en tres unidades de negocio: 1) parte de las quintas cítricas se convirtieron en propiedad de empresas exportadoras cítricas (Expofrut), 2) otras fueron adquiridas por la firma BlueBerries S.A. para reconvertirlas a la producción de arándano y 3) las plantaciones forestales junto y con la infraestructura del aserradero “9 de julio” en Colonia Ayuí, fueron adquiridas por la empresa multinacional MASISA para iniciar el monocultivo de árboles (Tadeo *et al.*, 2006; De la Peña, 2016).

Ahora bien, a los fines de esta investigación recuperé la categoría analítica de “agronegocio forestal” empleada por Ramírez (2017) en el estudio de la producción forestal a gran escala en la provincia de Misiones para analizar las particularidades que este sistema productivo asume en Entre Ríos. En palabras de la autora, el “agronegocio forestal” es

²³ Fuente: “Quebró una empresa de frutas del Medefin”, Diario La Nación, (29-04-1998). Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/quebro-una-empresa-de-frutas-del-medefin-nid95040>, visitado por última vez 04-11-2018.

definido como un “nuevo modelo productivo basado en la producción a gran escala, un uso intenso del capital, nuevas formas de organización de la producción y de acceso y explotación de los distintos recursos”. En su conceptualización, la expansión del agronegocio forestal en Misiones incluye la sustitución de cultivos regionales previos –yerba mate– (Ramírez 2015, 2017a, 2017b).

En mi caso de estudio, la forestación en Entre Ríos basada en el arribo de capitales extranjeros implementó un sistema de producción forestal a gran escala que requiere de grandes extensiones de tierra por lo que se iniciaron procesos de acaparamientos de tierras liderados por Forestal Argentina y otras empresas nacionales favorecidas por los mecanismos jurídicos-administrativos de la Ley 25.080/1999²⁴ denominada “Ley de inversiones para bosques cultivados”.

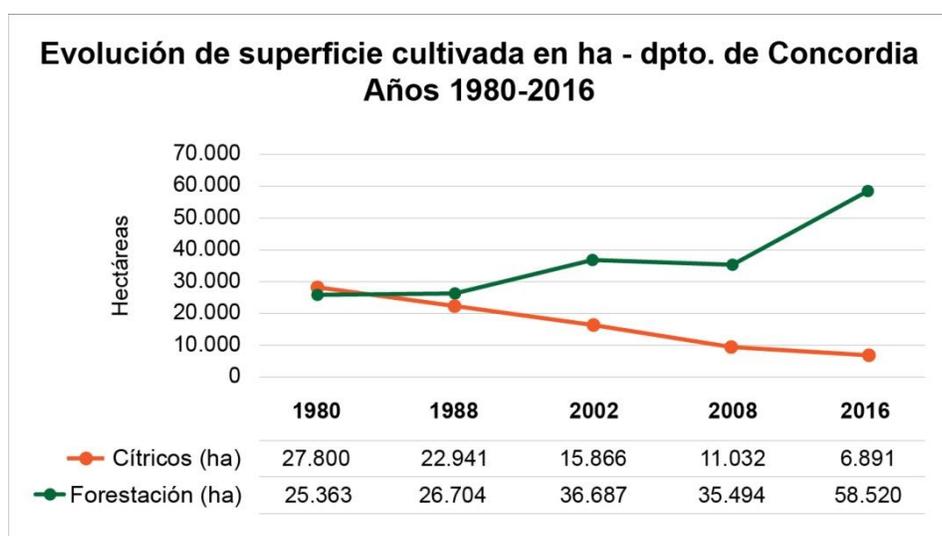
Si realizamos un análisis de los cambios en el uso del suelo entre 1980-2016 se valida la hipótesis que Ramírez (2015) elaboró para Misiones.

En el caso de Entre Ríos las producciones citrícolas y forestales compiten por el tipo de suelo. La selección de ambos cultivos como aptos para la producción local radica en que la forestación puede localizarse en sitios con similares condiciones del suelo que los requeridos para la citricultura; más específicamente, en una “una franja de suelos arenosos existente sobre la margen occidental del Río Uruguay” (INTA, 2017:1). Es decir, una y otra actividad “compiten” por los suelos por lo que las empresas forestales tienden a comprar áreas frutícolas envejecidas y descapitalizadas para reconvertirlas a forestales. Precisamente, la inserción en el mercado internacional como proveedor de fruta fresca demanda a los productores cuantiosas inversiones en cuanto a la renovación de variedades cítricas, el incremento de “la densidad de plantación” y realización de controles fitosanitarios lo que favorece que los productores menos capitalizados opten por la venta de las quintas cítricas o las reconviertan a forestación para beneficiarse con los reintegros previstos por la Ley 25.080²⁰ (Craviotti *et al.*, 2012).

²⁴ En un orden social neoliberal, el rol del Estado se orienta a la implementación de políticas públicas favorables a los sectores económicos más concentrados de la economía. En este sentido, algunos de los beneficios otorgados por la Ley 25.080, que aún permanecen vigentes, son los siguientes: exoneraciones impositivas (devolución del impuesto al valor agregado), estabilidad fiscal por entre 30 años y ampliación de subsidios económicos no reintegrables para plantación y tratamientos intermedios (podas y raleos). Ley 25.080. Ley de inversiones para bosques cultivados. Régimen de promoción. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=D413EE80156277735FCA26086C681F10?id=55596> (visitado por última vez, 15-01-2019).

La bibliografía sobre fruticultura en el área del río Uruguay (Craviotti, Palacios y Wilches, 2012; Palacios, 2012) ratifica la retracción de quintas cítricas en el departamento de Concordia, evidenciando una concentración de la producción en unas pocas empresas cítricas (Salerno, Cítrica Ayuí, Expofrut) orientadas al mercado externo y “trayectorias en retroceso” de pequeños productores que reconvierten las quintas a forestación y/o abandonan directamente la actividad productiva (Craviotti, *et al.*, 2012: 38). En tanto que se produce un desplazamiento territorial de la producción cítrica hacia Federación con un aumento en la superficie cítrica y mayor proporción de plantas jóvenes (Craviotti, *et al.*, 2012:32-33).

Gráfico 1. Cambios en el uso del suelo en departamento de Concordia 1980-2016.



Fuente: Elaboración propia en base a De la Peña (2016), CNA 1988-2002-2008, CNP 2004-2016, Inventario forestal de Bosques Cultivados 2016 y estimaciones agrícolas del Min. de Agroindustria de la Nación (<http://datosestimaciones.magyp.gob.ar/reportes.php?reporte=Estimaciones>).

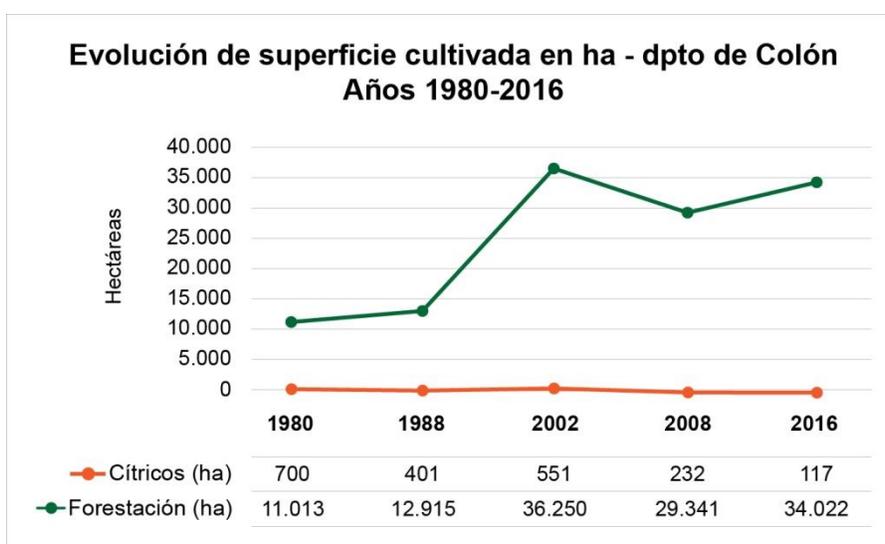
El Gráfico 1 muestra la relación entre forestación y citricultura en el departamento de Concordia. Se observa una reducción del 75% de la superficie cítrica, pasando de 27.800 ha en 1980 a 6.891ha en 2016; en tanto que, se produjo un aumento del orden del 130% de la superficie forestal, pasando de 25.363 ha en 1980 a 58.520 ha en 2016.

Desde un análisis sectorizado de la fruticultura, el Censo Provincial Cítrico (CPC, 2016) establece una reducción del 14% de la superficie total cítrica en Entre Ríos. Si bien CPC 2016 destaca que en Concordia esta disminución alcanzó el 50% de la superficie plantada con cítricos, considera un período de referencia más acotado de tan sólo 12 años –2004/2016– y atribuye la retracción de la superficie cítrica al surgimiento de la producción de arándanos

por su elevada rentabilidad como cultivo no tradicional de exportación (CPC, 2016: 33-42). Si bien el avance de este cultivo es una de las causas explicativas de esta disminución, su impacto es poco relevante en comparación con la expansión forestal, dado que la superficie de arándanos alcanza apenas las 1.360 ha contra los más de 58.000 ha de la forestación.

Este análisis sobre cambios de usos del suelo basado en la articulación de datos de fuentes estadísticas y trabajo de campo me permite afirmar que la tendencia más significativa en Concordia ha sido el reemplazo de la superficie citrícola por plantaciones forestales a gran escala.

Gráfico 2. Cambios en el uso suelo en departamento de Colón 1980-2016.



Fuente: Elaboración propia en base a De la Peña (2016), CNA 1988-2002-2008, CNP 2004-2016, Inventario forestal de Bosques Cultivados 2016 y estimaciones agrícolas del Min. de Agroindustria de la Nación: (<http://datosestimaciones.magyp.gob.ar/reportes.php?reporte=Estimaciones>)

El Gráfico n° 2 representa el proceso de sustitución de cítricos por forestación en el departamento de Colón. Allí se produjo una caída del 83% de la superficie plantada con cítricos, pasando de 700 ha en 1980 a 117 ha en 2016. En cambio, ocurrió un aumento exponencial del orden del 209% de la superficie forestal, pasando de 11.013 ha en 1980 a 34.022 ha en 2016.

Si bien a grandes rasgos podría considerarse que presenta una situación similar a Concordia en cuanto a una disminución de la citricultura frente al aumento de la forestación, cabe aclarar que Colón en 1980 contaba con una superficie significativamente menor destinada a la citricultura (700 ha) con respecto a Concordia (11.013 ha). Ello se debe a

factores climáticos dado que los cultivos cítricos comienzan a descender hacia el sur de Concordia por la intolerancia a las heladas. Según informantes claves —técnicos de INTA, administradores de empresas forestales, contratistas forestales— en Colón se produjo un proceso de transformación productiva más amplio que ha consistido en el reemplazo tanto de superficies cítricas como pastizales destinados a ganadería y porciones de bosque nativo por monocultivo de árboles de eucalipto. Un hallazgo de la revisión de fuentes periodísticas²⁵ consistió en identificar que la firma “Saenz Valiente Hnos” —una de las cuatro principales empresas forestales presentes en el departamento de Colón— es propiedad de la familia Saenz Valiente, descendientes del caudillo Justo José de Urquiza (1854-1860), uno de los terratenientes propietarios de grandes extensiones de tierra en la provincia de Entre Ríos. A fines del siglo XX, las élites económicas locales continúan desplegando mecanismos de apropiación privada de tierras. Es así que, durante el gobierno de facto de Lanusse (1971-1973), la familia Saenz Valiente recibe el apoyo político nacional para obtener la aprobación de la Ley 18.844²⁶, permitiéndoles la apropiación de más de la mitad (57,8%) del Parque Nacional El Palmar, reduciéndolo de 14.700 ha en 1966 a 8.500 ha en 1972, y conformando en ese territorio la actual estancia forestal-ganadera: Los Monigotes.

En octubre del año 2017 realicé una entrevista a uno de los hijos de Próspero Bovino — ex propietario de la empresa cítrica PINDAPOY S.A. —. En la actualidad, este integrante de la familia es dueño de una firma empacadora— exportadora de frutas frescas y además, junto a sus hermanos es propietario de plantaciones forestales y de un aserradero de gran envergadura en la localidad de Ubajay (departamento de Colón). En ocasión de la entrevista realizada en su domicilio particular en Concordia, menciona el reemplazo de quintas cítricas por plantaciones forestales:

Investigadora: — **¿Cuántas ha tienen de cítricos?**

Informante: — *“Teníamos y vendimos...una quinta que teníamos en el Ayuí, la vendimos el año pasado”.*

Investigadora: — **¿Ahh si? Y...¿por qué la vendieron?**

Informante: — *“Y porque escuchame, el dólar desdoblado nos mató”.*

Investigadora: — **¿Te referís al cepo cambiario?**

²⁵“Derrumbaron una ley y redujeron el parque nacional. Lo primero es la familia y Los Monigotes”, Diario Análisis. Disponible en: <https://www.analisisdigital.com.ar/edicion-impresa/2010/05/03/lo-primero-es-la-familia-y-los-monigotes> (visitado por última vez, 24-08-2019).

²⁶Ley 18.844/70. “Expropiación. Parque y reserva nacional El Palmar”. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=196890> (visitado por última vez, 24-08-2019).

Informante: — “Claro, eso fue mortal para nosotros. Para toda la citricultura y las economías regionales. Yo te explico, el gobierno anterior le lavó la cabeza a la gente y lo peor es que la gente se cree que es así, cuando no es así. Los dólares son tuyos, vos sos el que exportas. Yo le vendo a un ruso a 10 dólares la caja y los dólares son míos. El gobierno anterior se quedaba con los 10 dólares y te entregaba papel pintado a vos que eran los pesos, que eran papel pintado porque una moneda que pierde valor todos los días es papel pintado...no se puede llamar de otra manera!!.

Entonces, imagínate el dólar valía 10 pesos y a nosotros nos pagaban 6. Por eso, la citricultura está en una situación...que todavía con este dólar ahora que lo acomodaron, no se alcanzó a acomodar. Quedó muy golpeada, las que más golpeados quedaron son las firmas grandes que se dedican a exportar. Vos decís, ¿Qué afecta que pagaban menos? La hubieses vendido acá adentro, me podés decir. Por eso es que la gente tenía comida barata, porque ¿qué pasaba? Vamos a suponer que en un año normal, te hablo del citrus, el 40% era exportación, el 40% mercado interno y el 20% fábrica, industria...te estoy hablando al grosso modo. Al caerse esto, ¿a dónde va a caer? Al mercado interno...se cae un 15% vos pasas al 25% de exportación, y acá te vas al 55% al mercado interno. Entonces, ¿qué haces? Te presionan los precios para abajo al haber más oferta. Vos ya tenías un mercado que más o menos se equilibrado, pero al no dejar exportar carne...tuvimos carne barata...se comieron 10 millones de cabezas”.

Investigadora: — ¿Vos tenías cítricos ahí?

Informante: — “Sí, yo tenía ha más y tenía en Ubajay unas ciento y pico. Las arranqué y ya planté forestación. Hace 5 ó 6 años”.

Investigadora: — O sea, ¿reconvirtieron todo?

Informante: — “Si...en Ubajay teníamos una quinta de mi madre que era de limones y la barrimos. Mis hermanos tenían una quinta que está sobre la ruta, 100 ha ya está toda plantada con eucalipto. Todo lo de Ubajay que teníamos como 400 ha sembradas de citrus en total, la barrimos y se plantó eucalipto. Pero, no es que la barrimos ahora, la barrimos hace 6 o 7 años” (resaltado propio, entrevista en profundidad a hijo de Bovino, año 2017).

De las entrevistas y de la observación directa, pudimos inferir que el proceso de sustitución de los cítricos incluyó la remoción de plantas frutales de más de 35 años, con su productividad en declive.



Imagen 6: Restos de planta de naranja cortada. Departamento de Colón.

Tal como profundizaré en el Capítulo 2, en orden local, la descendencia de las familias tradicionales Von Wernich y Bovino continuaron teniendo presencia local en Concordia y Colón aunque subordinadas al capital trasnacional. En este contexto de transformación productiva, los integrantes de la familia Von Wernich se insertarán en la fase rural de la producción forestal mediante la provisión de insumos forestales (plantines) y como empresa contratista de fuerza de trabajo para la empresa Forestal Argentina S.A. en un contexto de externalización productiva. Por su parte, los miembros de la familia Bovino se sumarán a la reconversión productiva de cítricos a forestación para abastecer a un aserradero que procesa la madera que producen en la localidad de Ubajay y con una empresa de servicios forestales especializada en las etapas de plantación y mantenimiento forestal en superficies forestales propias y de terceros.

Capítulo 2: “*Es una cadena*”: la conformación de la cadena de valor en el agronegocio forestal

Desde la década de 1990 hasta la actualidad se ha ido conformando un complejo foresto-industrial compuesto por un sector primario (viveros y empresas forestales) y un sector industrial de primera transformación en el que predomina capital local (aserraderos, impregnadoras) y de segunda transformación como derivados de la madera (tableros OSB, MDF, melamina) en manos de empresas transnacionales: MASISA (Concordia) y Sadepan Latinoamérica S.A. (Concepción del Uruguay). Asimismo, se identifican “prestadores de servicios forestales” que suelen considerarse como integrantes del sector terciario (Harrand y Mastandrea, 2009). Sin embargo, cabe aclarar que la fragmentación productiva posfordista que caracteriza al complejo foresto-industrial genera que estas actividades centrales (plantación del árbol, fertilización, control de plagas y malezas, fumigación, poda, raleo y cosecha) en la producción forestal sean consideradas como “servicios a la producción”. En este sentido, surge la figura de empresas de servicios o pequeños contratistas forestales que subcontratan mano de obra local y extra-provincial para la realización de las etapas productivas centrales, en donde la informalidad y la precarización laboral constituyen los rasgos más salientes en esta actividad económica (Mastrangelo y Trpin, 2016).

En el presente capítulo realizaré una caracterización de los actores sociales que componen la fase rural de la cadena de valor forestal dado que resulta imposible la comprensión de la posición de sujeto que ocupan los trabajadores forestales sin el análisis del entramado de relaciones sociales de producción capitalista involucrados en la reforestación a gran escala en los departamentos de Colón y Concordia en las últimas dos décadas.

2.1. La apertura de “cajas negras”: entre semillas, clones e híbridos



Imagen 7: semillas forestales comercializadas por INTA, EEA-Concordia.

Durante el trabajo de campo etnográfico, recorrí tres viveros forestales por iniciativa propia y también conocí a un cuarto vivero –Paul Forestal S.R.L. –en el marco de las XXX Jornadas Forestales de Entre Ríos en el año 2016. En cada edición de éstas se realiza una “*salida a campo*” que consiste en la “*visita*” al establecimiento de un “*productor*” de la fase primaria (viveristas, empresas forestales) e industrial (aserraderos) del complejo foresto-industrial. En su gran mayoría, los viveristas mencionan que las “*semillas*” para la producción del “*plantín forestal*” son proporcionadas por la sede de INTA en el departamento de Concordia. Asimismo, en conversaciones informales y observaciones directas registro una variada gama de clasificaciones que los nativos emplean para referirse a los “*plantines forestales*” tales como “*Eucalyptus grandis*”, “*híbridos*” y “*clones*” (ver apartado 2.2.).

Si en un primer momento una condición indispensable para el despliegue de la actividad forestal fue contar con “*bosques nativos*” que permitiesen su explotación, la denominada “Revolución verde”²⁷ desde la segunda mitad del siglo XX ha contribuido a superar esta limitante con la implantación de superficies forestales por medio de la producción de cultivos forestales. A diferencia de la diversidad de especies de árboles que caracterizan a

²⁷“Esta denominación de refiere globalmente al importante incremento de la producción agrícola que se dio en 1960 como consecuencia del empleo de técnicas de producción moderna, concretadas en la selección genética, explotación intensiva de monocultivos basada en la utilización masiva de fertilizantes, pesticidas y herbicidas de origen industrial” (Grosso y Albaladejo, 2009: 122).

los bosques nativos, las plantaciones o cultivos forestales presentan la peculiaridad de tratarse de “superficies cubiertas con una solo especie (autóctona o exótica) de ciclo corto, con edad y densidad uniforme” (Herruzo, 2004:203). Si bien en Entre Ríos el género y la especie predominante es “*Eucalyptus grandis*”, estos nuevos enunciados acerca de los “no humanos” (“*híbridos y clones*”) me conducen a retomar la conceptualización de Latour (1983) sobre la importancia de la apertura de las “cajas negras” en la “ciencia”; es decir, cuestionar las entidades que se dan por supuestas, sin ningún tipo de problematización. En este sentido, emerge el interrogante acerca de la manera en que estos “avances científicos”, que implican la “fabricación” de cultivos forestales mejorados genéticamente, han sido construidos por el discurso cientificista como una realidad objetiva con la pretensión de que los aspectos políticos aparezcan excluidos del ámbito del laboratorio a la vez que la figura del experto fundamenta su legitimidad a través de la presentación de un hecho científico como “verdadero”, es decir, en la invención de una naturaleza con leyes propias asequible de conocer (Latour, 1983). Para responder estos interrogantes, establezco contacto con un técnico (a quién llamaré Marcelo) responsable del Programa de mejoramiento genético de INTA. Para ello, concuro a las oficinas de la Estación Experimental Agropecuaria de INTA-Concordia en donde me espera Marcelo para concretar una entrevista. Él me advierte que inicialmente se referirá a la temática “*semillas*”, una sutil aclaración que cobra sentido en el diálogo intersubjetivo construido por casi dos horas. Para ello, organiza de modo cronológico su relato e identifica el surgimiento del “*Programa de mejoramiento genético*” (PMG) a fines de la década de 1970 como un hito significativo para el equipo de “*mejoramiento forestal*”. En cierta medida, Marcelo atribuye a dicho programa primigenio, la actual especialización del Área Forestal de la EEA-Concordia, institución estatal que apoya tecnológicamente el desarrollo forestal para la comercialización local de “*Eucalyptus grandis*”. De acuerdo con Marcelo, inicialmente realizaron “*recomendaciones*” tales como la importación de semillas de Sudáfrica hasta que se lograra una “*mejora genética*” en el país y, en pos de alcanzar ese propósito, se instalaron “*áreas semilleras*”: lugares físicos destinados a la producción local de semillas con una proyección a largo plazo, dado que la “*cosecha*” de ese material conllevó entre 7 u 8 años.

Marcelo señala de modo efusivo que, previamente a la intervención de INTA, la semilla “*era cosechada de cualquier monte, genéticamente no era óptima y cada vez se venía*

degenerando más la calidad genética de esa semilla". La afirmación "era cosechada de cualquier monte" hace referencia a un modo de recolección de la semilla anclado en un saber tradicional propio de los "productores" que las extraían de cortinas forestales ubicadas en el Club de Golf de Concordia— como había sido el caso de Von Wernich en un comienzo —y/o de plantaciones comerciales de empresas privadas como era el caso PINDAPOY S.A. (De la Peña, 2016:85). De acuerdo con los técnicos forestales de INTA, la "mala calidad genética de la semilla" era resultado de procesos de "hibridación natural" de los no humanos —en este caso diferentes especies del género *Eucalyptus*—. Es decir, desde la perspectiva de los "expertos" se convertía en necesario controlar e intervenir la "naturaleza" para evitar que distintas especies se mezclasen sin intervención humana dado que esta circunstancia, descrita de un modo "descontrolado", era significada como una de las principales causas de las problemáticas productivas en el sector industrial. Como se analizó en el Capítulo 1, inicialmente la madera de eucalipto se destinaba casi exclusivamente para elaborar cajones de fruta debido a que era considerada de "mala calidad" para el aserrado por producirse "rajaduras, defectos en las tablas e inestabilidad estructural" (De la Peña, 2016:86).

En aquel entonces, técnicos de INTA comienzan con investigaciones para la introducción de innovaciones tecnológicas y el desarrollo de un manejo silvícola que permitiera la obtención de un "mejoramiento genético y calidad de las plantaciones forestales" (De la Peña, 2016:86). Así, lo señala Marcelo:

*"La visión a nivel de INTA era pensarlo como un **material de calidad**. Por más que a nivel **productivo** no estaba enfocado hacia eso. Nosotros como mejoradores tenemos que tener una visión adelantada. **Madera que crezca mucho para cualquier producto ya sea para celulosa, palito o madera aserrada**"* (resaltado propio, entrevista en profundidad a técnico en mejoramiento genético de INTA, año 2016).

Si en la presente tesis se hubiera hecho caso omiso a las acciones desplegadas por los centros de investigación (laboratorios) podría describir árboles de eucalipto conformando hileras uniformes sin distinciones aparentes para un "ojo no entrenado". Sin embargo, se estaría dejando a un lado el complejo proceso de elaboración de miles de árboles con exactamente las mismas características (*commodities*).

Al retomar la idea de "ciencia en acción" desde la perspectiva de Latour (1998) resulta posible narrar la producción de un "hecho científico" recuperando todo aquello que lo produce como tal: aparatos, publicaciones, informes, subvenciones, reuniones, competencias entre grupos e investigadores, intereses en disputa. La explicación otorgada por Marcelo es

expresada por él, y otro de los integrantes del equipo de mejoramiento genético de INTA, en una publicación científica dedicada al mejoramiento genético de pinos y eucaliptos publicada en las actas de las Jornadas Forestales de Entre Ríos. Precisamente en el mencionado artículo, Harrand y Marcó (2012) describen los lineamientos del “Programa de mejoramiento genético de Eucalyptus para la Mesopotamia” desarrollado por INTA en el año 1989. Ese año se introdujeron semillas de árboles de Australia superiores a las de origen local y sudafricano, y a partir de esa semilla, se estableció una “red de ensayos” en cuatro sitios de la Mesopotamia para constituir un “*huerto semillero*” con material genético de *Eucalyptus* de “*calidad superior*” que implicaba un “*mayor crecimiento, volumen y forma*”. En simultáneo se produce la creación del “Centro de Investigaciones y Experiencias Forestales (CIEF)”, institución con sede en la ciudad autónoma de Buenos Aires, que funciona con financiamiento privado de las principales empresas foresto-industrial para lograr el “mejoramiento genético de los principales géneros de especies cultivadas en el país” (De la Peña, 2016: 108). Asumen la dirección técnica del CIEF, Takacs y Barrett, reconocidos investigadores que, desde la década de 1960, venían desarrollando procesos de mejoramiento genético en el INTA en un contexto de modernización aplicada al agro. Es decir, el nuevo modelo productivo requiere de profesionales altamente calificados por lo que sectores empresariales aprovechan el contexto de recesión económica para captar profesionales, algunos de los cuáles pasaron al sector privado para desempeñarse como “asesores empresariales” (Calandra, 2009). Si durante la década de 1980 conviven con tensiones intereses públicos y privados que expresan modelos contrapuestos de concebir los procesos de producción y transferencia de conocimiento científico, en la década siguiente se impondrán un modelo privatizador en un contexto de retracción del Estado, desmembramiento de INTA como institución y desaparición de organismos públicos como INFONA (De la Peña, 2016).

Desde los inicios del proceso de investigación científica en el “*mejoramiento forestal*” se observa una modalidad de intercambio basada en la construcción de alianzas estratégicas mediante convenios de vinculación tecnológica entre organismos públicos como INTA y empresas privadas (CIEF – FA). De todas maneras, el sector privado ocupa un rol preponderante en la orientación de las investigaciones y avances científicos hacia el desarrollo de cultivos que le permitan un aumento en su productividad, apropiándose de modo directo e indirecto de los recursos humanos y económicos estatales (Córdoba, 2015). Como plantea De

la Peña (2016): “las grandes empresas del sector comienzan a disputarle al Estado el control del conocimiento y los recursos genéticos, considerados estratégicos en el proceso productivo de las grandes empresas de la actividad foresto-industrial” (óp.cit. 2016: 109-110).

A grandes rasgos, me interesa detallar los avances científicos y tecnológicos impulsados por INTA, que continúan en la actualidad, y que impactaron de forma directa en la organización del proceso de producción foresto-industrial. De la siguiente manera relata Marcelo las diferentes etapas intervinientes en el proceso de mejoramiento genético de semillas y clones, aún vigentes:

*“Por ejemplo, se plantó en un campo de Ubajay, pensando que lo más probable era que se transforme en un **huerto** y se lo plantó a una distancia considerable de otras plantaciones. De este sitio de Ubajay se evaluaron **las mejores plantas que son estas 800** [me señala unas plantaciones que dibuja en un papel], **las cuáles se dejaron en pie y se cortaron las otras. Eso paso a ser el huerto semillero. De ahí es de donde cosecho las semillas que se comercializan. Pero el programa de mejorara continúa, porque de esas 800 plantas elijo cuáles son las mejores 30 y de ellas hicimos clones. De eso es que hoy está el huerto clonal compuesto por plantas del sitio de Ubajay, otras de Bella vista, Virazoro, Misiones. Las mejorcitas las junté en un huerto clonal que empezó a producir hace 2 ó 3 años. Estadísticamente...estoy juntando en un solo huerto lo mejor de lo mejor, la genética de ese huerto es superior. Esa es la primera derivación del huerto clonal, clonar esos árboles para tener clones, y por otro, cosechar semillas también para continuar otra tanda de mejoramiento. En ese proceso estamos**”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a técnico en mejoramiento genético de INTA, año 2016).

El programa de mejoramiento genético consiste en un procedimiento que representa un mayor grado de complejidad, en comparación con las métodos tradicionales de obtención de semillas, y que resulta del modelo de agronegocios basado en una “nueva forma de producción de conocimiento que responde a un modelo capital intensivo” (Grosso y Albaladejo, 2009: 122). Marcelo simplifica su explicación con el fin de facilitar mi comprensión y acompaña su relato con un dibujo que esquematiza en un papel.

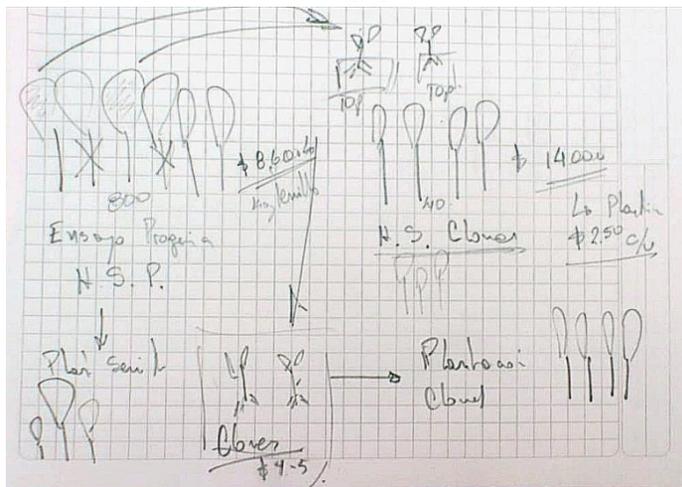


Imagen 8: dibujo elaborado por técnico forestal sobre el mejoramiento genético.

A partir de ello, realizo la siguiente interpretación. De estas plantaciones forestales obtenidas de las semillas se realiza un “raleo”; es decir, una práctica forestal que consiste en la selección fenotípica de los mejores “*ejemplares*” que, en términos de los técnicos de INTA, resultan ser aquéllos que reúnen ciertas características evaluadas como positivas a los fines productivos (forma, rectitud, crecimiento volumétrico) mientras que el resto son desechados. Las “*plantas*” que se “*dejaron en pie*” se transforman en un “*huerto semillero de plántulas o progenie*” (ver Imagen 9); es decir, plantaciones que surgen como resultado de la “*polinización controlada o abierta de fenotipos seleccionados*” y según manifiesta Marcelo aún se comercializan sus semillas. A partir de esta plantación se seleccionan otros nuevos “*mejores ejemplares*” de los que se obtuvieron estacas que se “*enraizaron*” para la obtención de “*clones*”, los cuales se plantaron y pasan a conformar un “*huerto semillero clonal*” (ver Imagen 10). A su vez de ese “*huerto semillero clonal*” se seleccionaron los “*mejores ejemplares*” de los que se obtuvieron ramas que se clonaron; es decir, se “*multiplicaron a partir de un solo individuo por propagación asexual lo que genera copias genéticamente idénticas de la planta madre original*” para la obtención de un “*plantín clonal*” que se comercializa en viveros y se obtienen “*plantaciones clonales*”.



Imagen 9: huerto semillero progenies E. grandis (foto izquierda).

Imagen 10: huerto semillero E. grandis clonal (foto derecha). Fuente: fotos de INTA.

Desde el punto de vista fitotécnico, la distinción entre una plantación forestal obtenida a partir una “*semilla*” o otra a partir de un “*clon*” remite a procesos de reproducción sexual en

el primer caso y vegetativa asexual en el segundo. Sin embargo, a los fines productivos, la plantación clonal en comparación con la de semilla presenta mejores características en cuanto a “homogeneidad” asociadas a una similar “forma” y “madera” y a un mayor crecimiento volumétrico del árbol (altura y diámetro). Estas ventajas se continúan perfeccionando y un aspecto novedoso es la distinción realizada por Marcelo entre “clones puros” y “clones híbridos”. De acuerdo a la clasificación taxonómica de los “no humanos” realizada por la perspectiva naturalista (Descola, 2001 y 2012), el género “*Eucalyptus*” presenta una multiplicidad de especies (*E. dunnii*, *E. grandis*, *E. camaldulensis*, *E. tereticornis*, *E. viminalis*) que se engloban bajo la categoría de “*Eucalyptus puros*” frente a la combinación de diferentes especies que dieron como resultado la generación de “*Eucalyptus híbridos*”. Mediante la intervención de la biología se logró una “*hibridación controlada*”; es decir, la combinación de *E. grandis* con otras especies que se expresaron en las siguientes combinaciones: *E. grandis x E. camaldulensis*, *E. grandis x E. tereticornis*. Marcelo lo relata de la siguiente manera:

“Hoy otra línea de clones en que se está trabajando, son los **clones híbridos** que ya no es *Eucalyptus grandis* sino una cruce de *Eucalyptus grandis* con otra especie. Por ejemplo, se está hablando mucho de los “**clones de híbridos**” de *grandis/camaldulensis* o *grandis/ tereticornis*. Esos híbridos se los ha generado buscando **mayor tolerancia al frío** principalmente y **rusticidad a cierto tipo de suelo**. Lo que hoy importa es qué clones puedo plantar. La primera ventaja que presentan es que cuando venga una helada no se me van a helar, después voy a tener una madera pareja con buen crecimiento. En crecimiento son buenos, pero no superiores a los de semillas” (resaltado propio, entrevista en profundidad a técnico en mejoramiento genético de INTA, año 2016).

Las innovaciones tecnológicas introducidas en los cultivos de eucalipto, que han derivado en el mejoramiento genético, pueden considerarse una forma avanzada de mercantilización de la naturaleza en la medida en que “en nombre de la ciencia y la biología” se obtienen “nuevos genotipos” con adaptaciones a suelos más secos o inundables, mayor tolerancia al frío y resistencia a plagas, cuya principal finalidad es el aumento de los beneficios económicos de empresas sin considerar el detrimento de la diversidad genética.

Por otra parte, Marcelo menciona la existencia de mecanismos jurídicos-administrativos a cargo del INASE²⁸ a los que debe someterse INTA o cualquier otra entidad pública o privada para la inscripción de clones comerciales. En este sentido, el INASE posee

²⁸En el año 1991, se sancionó el Decreto N° 2817 que estableció la creación del Instituto Nacional de Semillas (INASE) y entre sus funciones se destacaba “la certificación nacional e internacional (...) de la calidad fisiológica, física y genética de todo órgano vegetal destinado o utilizado para siembra, plantación o propagación” (Art.4). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=ECDAB57CB0F3155EDFCB0FA4A5C94B6F?id=8052>, (visitado por última vez: 28-03-2019)

dos formas de inscripción de cualquier cultivar (clon): 1) Registro Nacional de Cultivares²⁹ (RNC) que es un procedimiento obligatorio y gratuito que “habilita la comercialización del cultivar por cualquier persona dentro del país”. A modo de ejemplo, si INTA desarrolla una variedad que sólo se encuentra inscrita en RNC es de dominio público y un vivero puede acceder para multiplicarla. 2) Registro Nacional de la Propiedad de Cultivares (RNPC) se trata de un procedimiento optativo y arancelado que otorga el derecho de propiedad sobre el “descubrimiento de nuevas especies vegetales” con una vigencia de 20 años y vencido ese plazo pasa a dominio público. El propietario del cultivar puede ofrecerlo a un tercero a cambio de regalías; es decir, se trata de un acuerdo privados entre partes. En una entrevista personal, una funcionaria de INASE me explica que las empresas privadas suelen inscribir el cultivar o clon en el RNPC para adquirir los derechos de propiedad sobre el descubrimiento científico en tanto que el RNC es un requisito legal en caso de pretender comercializarlo. Se trata de una forma de privatizar y mercantilizar el descubrimiento mediante una forma de patentamiento.

Para el año 2019, se encontraban inscritos en RNC y RNPC, la siguiente cantidad de clones del género *Eucalyptus*: el INTA poseía 18 clones y las empresas privadas CIEF y Forestal Argentina S.A. 5 y 6 clones respectivamente (ver Tabla 1). Estas modalidades de patentamiento conducen a que el patrimonio genético sea propiedad privada de un reducido número de empresas con los recursos económicos suficientes para producir plantaciones forestales con mejores calidades genéticas lo que deriva en la producción de árboles con un valor diferencial de mercado.

²⁹ Fuente consultada: Guía de trámites, Inscripción en el Registro Nacional de Cultivares, INASE. Disponible en: https://www.inase.gov.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=45&Itemid=29, (visitado por última vez: 27-09-2018).

Tabla 1. Inscripción de clones en INASE

N° Registro	Especie	Cultivar	Tipo	Inscripción RNC	Inscripción RNPC	Validez RNPC	Vigencia	Solicitante
8363	EUCALIPTO	EG-INTA-1	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	INST. NAC. TEC. AGROPECUARIA
8369	EUCALIPTO	EG-INTA-152	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	
8370	EUCALIPTO	EG-INTA-155	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	
8371	EUCALIPTO	EG-INTA-157	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	
8372	EUCALIPTO	EG-INTA-164	RNC - RNPC	25/2/2005	3/7/2005	3/7/2025	S	
8364	EUCALIPTO	EG-INTA-2	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	
8365	EUCALIPTO	EG-INTA-22	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	
8366	EUCALIPTO	EG-INTA-24	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	
8367	EUCALIPTO	EG-INTA-35	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	
8368	EUCALIPTO	EG-INTA-36	RNC - RNPC	27/5/2004	27/5/2004	27/5/2024	S	
13238	EUCALIPTO	GC-INTA-12	RNC - RNPC	15/3/2012	15/3/2012	15/3/2032	S	
13239	EUCALIPTO	GC-INTA-27	RNC - RNPC	15/3/2012	15/3/2012	15/3/2032	S	
13237	EUCALIPTO	GC-INTA-9	RNC - RNPC	15/3/2012	15/3/2012	15/3/2032	S	
13241	EUCALIPTO	GC-INTA-37	RNC - RNPC	15/3/2012	15/3/2012	15/3/2032	S	
13242	EUCALIPTO	GC-INTA-44	RNC - RNPC	15/3/2012	15/3/2012	15/3/2032	S	
13240	EUCALIPTO	GC-INTA-31	RNC - RNPC	15/3/2012	15/3/2012	15/3/2032	S	
18244	EUCALIPTO	GC-INTA-24	RNC - RNPC	31/7/2019	31/7/2019	31/7/2039	S	
18243	EUCALIPTO	GC-INTA-8	RNC - RNPC	31/7/2019	31/7/2019	31/7/2039	S	
14505	EUCALIPTO	FA 13	RNC - RNPC	30/12/2013	30/12/2013	30/12/2033	S	FORESTAL ARGENTINA S.A
14506	EUCALIPTO	FA 50	RNC - RNPC	30/12/2013	30/12/2013	30/12/2033	S	
14507	EUCALIPTO	FA 60	RNC - RNPC	30/12/2013	30/12/2013	30/12/2033	S	
14508	EUCALIPTO	FA 71	RNC - RNPC	30/12/2013	30/12/2013	30/12/2033	S	
14509	EUCALIPTO	FA 79	RNC - RNPC	30/12/2013	30/12/2013	30/12/2033	S	
14510	EUCALIPTO	FA 80	RNC - RNPC	30/12/2013	30/12/2013	30/12/2033	S	
15933	EUCALIPTO	G008/CIEF	RNC - RNPC	2/7/2017	0000-00-00	0000-00-00		CIEF
12545	EUCALIPTO	G279/CIEF	RNC - RNPC	20/3/2015	20/3/2015	20/3/2035	S	
12543	EUCALIPTO	G384/CIEF	RNC - RNPC	20/3/2015	20/3/2015	20/3/2035	S	
12544	EUCALIPTO	G385/CIEF	RNC - RNPC	20/3/2015	20/3/2015	20/3/2035	S	
15934	EUCALIPTO	G490/CIEF	RNC - RNPC	2/7/2017	0000-00-00	0000-00-00		
15932	EUCALIPTO	H105/CIEF	RNC - RNPC	10/9/2018	10/9/2018	10/9/2038	S	
15931	EUCALIPTO	H117/CIEF	RNC - RNPC	11/9/2018	11/9/2018	11/9/2038	S	

Fuente: INASE

La clasificación naturalista establece una escala de gradientes de “menor a mayor calidad genética” que se trasladaba al costo final en el valor de las semillas. A partir de la entrevista con Marcelo resultó posible realizar la siguiente clasificación de los tipos de semillas y costos diferenciales a septiembre del 2016: 1) “Rodal semillero” a \$8.600 por Kg., 2) “Huerto semillero progenies” a \$10.000 por Kg., 3) “Huerto semillero clonal” a \$ 14.000 por kg. En general, un “viverista chico” compraba entre 100 y 200 gr. para la obtención de 150 mil plantines forestales en tanto que en el caso de un “viverista grande” aumentaba considerablemente la capacidad de compra cuyo margen variaba de 1kg.a 5kg. (nota de

campo, 26-09-2016). Es decir que, un “*viverista chico*” podría llegar a gastar \$ 2.000 para producir, uno “*mediano a grande*” invertía \$50.000 en la compra. Otra situación totalmente diferente era el caso de la producción de “*clones*” el “*derecho de multiplicación*” tenía un valor de USD 2.000 a 2.500 y por cada venta INTA recibía un cobro de regalías del 5%.

*“Con ese **derecho de multiplicación**, nosotros le damos 100 plantas de clon para que comiencen a clonarla y tengan su **“plantel de madres”** porque después ellos tienen que poner una gran mesada con muchas plantas de las que **sacan los brotes para hacer el enraizamiento**. (...) El producir clones es caro para el viverista, necesitas una infraestructura y tecnología particular, mano de obra calificada más que el vivero normal para que no se estén mezclando los clones, por ejemplo”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a técnico en mejoramiento genético de INTA, año 2016).

2.2. El vivero es el primer eslabón de la cadena



Imagen 11: plantín forestal, pequeño viverista.

La cadena de valor forestal en la fase rural se caracteriza por la heterogeneidad de actores socio-económicos que la integran, siendo posible identificar a los viveros forestales como un primer eslabón de este encadenamiento productivo. De acuerdo con Harrant y Mastandrea (2009) para el año 2009 se estimó en Entre Ríos la presencia de 50 viveros que centralmente abastecían de plantines a la actividad forestal local y, en menor proporción, a la extra-provincial (Corrientes y Buenos Aires). Un estudio muestral complementario estableció que la producción anual superó los 13.500.000 plantines para ese mismo año, aunque señaló que los agentes dedicados a la producción forestal en viveros presentaban heterogeneidades en términos socio-económicos. Por lo tanto, resulta posible diferenciar a los pequeños

productores de los medianos y grandes empresarios de acuerdo a su escala de producción anual, el tipo de tecnología empleada y la cantidad de ocupados (De la Peña y Román, 2012).

2.2.1. Los pequeños viveristas

El primer encuentro con un viverista forestal (a quién llamaré Juan) aconteció en la propiedad que alquila para el funcionamiento de su vivero ubicado en uno de los barrios de la localidad de Concordia, en el mes de febrero del año 2015. Juan es un hombre de unos 38 años de edad, alto y delgado, de tez trigueña y ojos marrones. Me había contactado con él por intermediación de una amiga que residía en la ciudad de Concordia y que, en repetidas ocasiones, actuó a modo de “portera” (Taylor, y Bogdan, (1998 [1984]).

Juan me esperaba en el ingreso a su vivero con dos sillas de plástico blancas ubicadas debajo de un árbol de eucalipto para atenuar con su sombra el caluroso día, no era inusual el registro de temperaturas máximas superiores a los 35°C durante la temporada de verano en Concordia. Más allá del agobiante calor a la hora del medio día, Juan preparó unos “*mates amargos*”; es decir, una bebida caliente a base de yerba mate considerada una “*tradición cultural*” de la zona del litoral, y mientras se escuchaba de fondo el canto sincronizado y estridente de las chicharras, mantuvimos una entrevista que finalizó con un recorrido por el vivero forestal.

De acuerdo con Juan existe una diferenciación al interior de la categoría social “*viveristas*” según la “*escala de producción*” entre “*pequeños*” (50.000 a 300.000 pl/ año), “*medianos*” (400.000 a 900.000 de pl/año) y “*grandes*” (desde 1 a 6 millones de pl/año) que coincidía en cierta medida con la determinada por técnicos forestales de INTA (De la Peña y Román, 2012). Él se autoidentifica como un “*pequeño viverista*” por contar con una producción promedio anual de 150.000 plantines, y a su vez hace mención a que su “*emprendimiento*” es una “*empresa familiar*” al emplear mano de obra familiar (él y su esposa) y sólo en determinadas circunstancias incorpora de forma temporal a un “*ayudante*”. De la siguiente manera lo relata Juan:

*“Acá **trabajo** yo, mi señora que cuando nos puede nos **ayuda** y un muchacho que también que cuando lo necesitamos nos **ayuda** porque hay distintas etapas que necesitas más o menos mano de obra”* (resaltado propio, entrevista a pequeño viverista forestal, año 2015).

La categoría nativa “*trabajo*” no es empleada por Juan para designar todo el proceso de producción del “*plantín forestal*” y, si bien reconoce que su esposa presenta más

habilidades en la realización de tareas manuales, éstas son consideradas por él como una “ayuda”; una cuestión similar ocurría con el “ayudante” que se incorpora de modo temporal al vivero por su carácter estacional. Según la perspectiva de Juan “trabajar” como viverista implica una dedicación exclusiva en la realización de las tareas y, en cierta medida, niega la existencia de una división sexual del trabajo aunque es condición necesaria para el funcionamiento del vivero. A grandes rasgos, las etapas para la producción del “plantín forestal” son las siguientes: “sembrar, repicar, ralear, fertilizar, clasificar”.

Como la gran mayoría de los viveristas forestales, Juan adquiere la semilla del huerto semillero progenie de INTA, si bien señala que otro proveedor importante de “semillas” y “clones” es la empresa Paul Forestal (ver apartado 2.2.3). En el caso de Juan, sólo comercializa plantines forestales de semillas, dado que la producción clonal implica una cuantiosa inversión de capital económico para lograr el nivel tecnológico necesario para su desarrollo y, a diferencia de lo que ocurre con los “viveristas medianos” (ver apartado 2.2.2), ni siquiera se encuentra en el horizonte de sus posibilidades alcanzar en algún momento ese objetivo. Además de las semillas, otro de los insumos señalados por Juan para iniciar la producción era el “sustrato” elaborado a base de “corteza de pino compostada” comprada en la empresa “La Rosada Forestal S.R.L.”³⁰. Además, el “sustrato” es “desinfectado” con “productos químicos” y en relación a este aspecto, comienza a emerger una dimensión relativa a la salud asociada al proceso de trabajo que reaparece en varias instancias de la conversación sin preguntárselo de forma directa; es decir, se trata de una preocupación frente a la cual Juan no sólo reflexiona activamente sino que desarrolla diferentes estrategias de cuidado personal para cada una de las etapas que describiré a continuación.

Una de las primeras tareas es la “siembra” que ocurre en los meses de febrero hasta marzo para contar con la “planta terminada” en septiembre, fecha estipulada para dar inicio a la plantación forestal en los predios de las empresas forestales (ver apartado 2.3.); sin embargo, en ese lapso de tiempo se requiere de una serie de prácticas forestales en el vivero. De acuerdo con Juan, existen dos modalidades de siembra, “almácigo” o “bandeja”, él se

³⁰ La empresa “La Rosada Forestal” es un vivero forestal mediano que se especializa en la venta del sustrato y plantines forestales (pinos y eucalipto) y en la realización de los servicios forestales de plantación y mantenimiento a terceros (notas de campo 10-02-2015) y página web disponible en: <http://www.larosadaforestal.com.ar/portada> (última fecha consultada, 03-10-2018).

inclina por la siembra directamente en bandeja por una cuestión de comodidad, así lo manifiesta:

*“La **siembra** se puede hacer de dos formas. Puede ser en **almácigo** o directamente en **bandeja**. Algunos hacen por **tradición** en **almácigo** y otros **directamente en bandeja**. Yo siempre siembro directamente en bandeja, pero este año voy a sembrar en almácigo (...). Si haces en almácigo, lo que haces es agarrar una bandeja con tierra vacía, la bandeja tiene 40 cavidades, llena de tierra hasta arriba...le haces un agujerito a cada una, le pones una plantita y la regás...ese es **repique**. En cambio, la **siembra directa** es que sembraste en cada una de las cavidades y **raleas** si te salen mucha y completas el agujerito vacío. **Raleo** es que si yo sembré, la semilla es tan chiquita...que no puedes tirar una. Capaz que tiraste 3 ó 4, vos lo que haces es **dejar una en la cavidad**, las otras 3 completar alguna cavidad vacía o la empleas para llenar otras bandejas (resaltado propio, entrevista a pequeño viverista, año 2015).*

En el sistema “almácigo-repique” se siembra en canteros y transcurridos unos 35 días se realiza el “repique” o trasplante del “plantín” a unas bandejas de plástico rígidas de 40 cavidades (Carpineti *et al*, 1995). En cambio, en la siembra directa —como su nombre lo indica— se siembra directamente en cada una de las cavidades de las bandejas de plástico rígidas, pero al caer más de una semilla por su tamaño diminuto, una vez que ha germinado se realiza un “raleo”; es decir, se dejaba sólo un “plantín” por cavidad y los demás plantines, se empleaban para completar otras cavidades de las bandejas. Como otras tareas hace mención a la “fertilización” que se mezcla con el “sustrato” en la bandeja o en el agua destinada al riego. Asimismo, le pregunté si existían otras tareas intermedias en el cuidado del “plantín” a lo que respondió que existían “fungicidas” e “insecticidas”, pero él prefería emplearlos no de forma sistemática sino ante la aparición del “síntoma” porque “echar por echar” es “peligroso” para la salud, manifiesta. En relación a ello, le pregunto si su esposa realiza las mismas tareas que él y me responde de modo enfático lo siguiente:

*“No, esas partes me encargo sólo yo. Es distinto a la mujer le afecta más que al hombre en cierta medida. Siempre **hacerlo uno mismo también es problema**, lo ideal sería que 2 más personas para que se vayan rotando para vos no estar siempre expuesto (...). Si, todas las otras tareas más **manuales** hace ella. Más que todo el **manejo de trasplante o repique** que es más fácil para las mujeres al **tener las manos más chicas** o sembrar también, tenés que tener **más paciencia** y **no tener tanto esfuerzo**. Igual, a ella si tiene que cortar pasto viene y lo hace porque le gusta cortar pasto, son tareas...no pesadas, pero hay que **trabajar**” (resaltado propio, entrevista a pequeño viverista forestal, año 2015).*

Juan parece ser consciente respecto a los posibles efectos que el manejo de “agroquímicos” sin elementos de protección personal podía ocasionar en la salud, pero lo más llamativo son las estrategias empleadas para el cuidado de su esposa, relegarla a la realización de las tareas manuales como el “repique” considerándolas menos riesgosas que las realizadas

por él y a su vez le reconocía ciertos atributos como contar con “*las manos más chicas*” y tener “*más paciencia*” para el desempeño de esas tareas de tipo manual. Tal como vimos, en este caso, la categoría nativa “*trabajo*” no sólo implica una dedicación completa en las tareas del vivero; sino que además, con la expresión “*son tareas no pesadas, pero hay que trabajar*” remite a que éstas deberían involucrar un elevado esfuerzo físico para ser consideradas “*trabajo*”.

Investigadora: — **¿En algún momento has sentido malestar realizando alguna práctica de fertilización, aplicación de herbicidas?**

Informante: — “*No, no, no...capaz me pasó y no me di cuenta. Hay gente que se ha intoxicado por no usar [refiere a los elementos de protección personal], la vista...más que todo, la nariz o garganta*”.

Investigadora: — **¿Eso te lo compraste vos?**—me refiero a un equipo de protección para aplicación de agroquímicos que cuelga de un gancho en un galpón de madera—.

Informante: — “*Sí, sí*”.

Investigadora: — **¿Y cómo supiste que tenías que usarlo?**

Informante: — “*Una porque el hombre que estaba antes acá se intoxicó y me dijo, mira usa tal cosa. Y otra también por las capacitaciones... que están buenas y uno aprende. A veces uno hace las cosas a medias, pero en la medida que se es responsable trata de usar las cosas*” (entrevista en profundidad a pequeño viverista, año 2015).

La inserción laboral de Juan en la actividad forestal se produjo a partir de una pasantía realizada en la sección Silvicultura de la Estación Experimental INTA–Concordia en el año 2003 en el marco de la licenciatura en administración rural en la Facultad Regional de Concordia perteneciente a la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). Un aspecto relevante en el relato de su trayectoria laboral fue su afirmación respecto a que entre los años 2003 y 2009 había trabajado para un “*ingeniero forestal*” en la realización de las prácticas forestales de plantación y mantenimiento del cultivo (ver Capítulo 3). En este sentido, Juan es un ex trabajador forestal que logró una movilidad social ascendente al convertirse en contratista forestal –encargado del reclutamiento de la mano de obra– y actualmente, se desempeña como viverista forestal. E incluso manifiesta que muchos “*pequeños viveristas*” suelen complementar los ingresos económicos obtenidos del trabajo familiar en el vivero forestal asumiendo el rol de contratista en el reclutamiento de trabajadores locales para la realización de tareas forestales de forma temporal en la fase de “*plantación y mantenimiento*” para empresas forestales (ver Capítulo 3).

2.2.2. Los medianos viveristas

Los viveros más relevantes por su escala de producción remiten a tres grandes empresas a saber: Forestal Yuquerí S.A. en Yuquerí (departamento de Concordia), La Rosada Forestal S.R.L. en Puerto Yerúa (departamento de Concordia) y Paul Forestal S.R.L. en Berduc (departamento de Colón). Tal como analizaré, si bien estas empresas se asemejan en cuanto a la escala de producción, el vivero Paul Forestal S.R.L. se convierte en el más importante por el modo de producción del “*plantín*”, la tecnología empleada y la cantidad de mano de obra ocupada de forma directa e indirecta en las distintas etapas de producción (ver apartado 2.2.3.).

La Forestal Yuquerí S.A. perteneciente a la familia Von Wernich, había sido conformada por Guillermo Von Wernich (ver Capítulo 1) y actualmente, el vivero se encuentra a cargo de uno de sus diez hijos, a quién llamare Adrián. En el año 1998, a raíz de un problema de salud, Guillermo se aparta de las actividades de vivero y servicios forestales; y Adrián, que en ese entonces se dedicaba a la producción de arroz en la provincia de Corrientes, lo reemplaza en la dirección de la empresa “Forestal Yuquerí S.A.”³¹ junto a dos de sus hijos varones, a quiénes llamaré: Hernán (hijo) y Nicolás Von Wernich (nota de campo, 21-09-2015). En el año 2003 se produjo una escisión en la sociedad comercial, a partir de la cual la firma Forestal Yuquerí S.A. permaneció dedicada a la actividad de vivero forestal y los hijos de Adrián pasaron a conformar dos nuevas empresas, El ombú S.R.L. y SIDEA S.R.L., especializadas en la realización de servicios forestales de plantación y mantenimiento (nota de campo, 21-09-2015). En el caso de la familia Von Wernich existía una modalidad de producción articulada entre las empresas en la medida que los “servicios forestales” de plantación y mantenimiento, incluían el abastecimiento de los plantines forestales (ver apartado 2.4.). De la siguiente manera lo relataba Nicolás:

“Papá es el propietario del vivero, él nos abastece con las plantas (...) Nosotros no tenemos plantaciones propias, dentro de los servicios que ofrecemos a particulares ofrecemos el abastecimiento de plantines” (resaltado propio, entrevista en profundidad a propietario de empresa contratista, año 2015).

Casi el 80% de la producción del vivero es para “*consumo propio*”; es decir, destinada a abastecer las empresas de servicios forestales familiares aunque, en menor medida, realizan

³¹Fuente disponible en página web: <http://usuarios.arnet.com.ar/forestalyuqueri/> (consultada por última vez, 04-10-2018).

ventas al público. De todas maneras, tal como me manifestó Adrián (padre), el acuerdo comercial sobre la venta de plantines es por “*encargo*”; es decir, estipulado con varios meses de anticipación la cantidad de plantines requeridos al mes de septiembre. Asimismo, existían ocasiones en las que la propia producción no era suficiente para satisfacer la demanda y tenían que “*salir a comprar plantas*”. El vivero forestal tiene una producción anual de 800.000 plantas por año; es decir, el nivel de producción era un 433% más elevado en comparación a un pequeño viverista, cuya producción alcanzaba las 150.000 anuales. Se produce en su gran mayoría *Eucalyptus grandis* y la semilla es comprada en la Estación Experimental de INTA-Concordia y en menor medida producían *Eucalyptus dunni* que se adquirían en la Estación Experimental INTA-Castelar. Para alcanzar el nivel de producción de 800.000 plantas por año se requerían 3 ó 4 kilos de semillas de *Eucalyptus* en sus distintas especies.

La posibilidad de conocer el vivero “Forestal Yuquerí surge a partir de una entrevista realizada a Nicolás Von Wernich en las oficinas comerciales de las empresas de servicios forestales “El ombú S.R.L.” y “SIDEA S.R.L.” ubicadas en el centro de la ciudad de Concordia (ver apartado 2.4.1.). Hasta ese momento, desconocía la vinculación comercial existente entre el vivero Forestal Yuquerí y las empresas de servicios forestales de la familia Von Wernich. Al día siguiente a la entrevista, quedamos en encontrarnos en las inmediaciones a la Terminal de ómnibus de Colonia Ayuí, área rural perteneciente al departamento de Concordia, en donde me encontraba alojada. Alrededor de las 8:00 am, llego al punto de encuentro y me esperaba Nicolás en una camioneta color blanca de alta gama –Toyota Hilux 4x4–. Nicolás tenía alrededor de 40 años, era rubio, ojos marrones, tez blanca, delgado y vestía con camisas a cuadrillé y pantalones de jeans.

Una vez en el lugar, Nicolás me presenta a su padre Adrián Von Wernich, quién me lleva a recorrer el vivero forestal. La primera parada en el recorrido, la realizamos en el “*almácigo*” o también denominado “lugares de siembra, contenidos en canteros” (Carpineti, 1995:33). El sistema de siembra en “*almácigo*” es considerado más “*tradicional*” por Nicolás e incluso una desventaja, pero es el prevaleciente en el vivero debido a que Adrián considera que con la siembra manual se obtenían mejores resultados. Una pequeña proporción de la siembra se realiza de forma semi-mecanizada directamente en bandejas de plástico rígidas. La diferencia entre uno y otro sistema consiste principalmente en que transcurridos unos 35 días de la siembra en “*almácigo*” se realiza el “*repique*” o trasplante del plantín a las

bandejas de plástico. Éstas como el resto de las tareas manuales en el vivero están distribuidas entre los 9 empleados permanentes que cuenta la empresa. Algunos de éstos residen en el predio del vivero; mientras que otros se trasladaban de forma diaria en bicicleta o moto desde sus domicilios particulares hasta el vivero ubicado en la Estación Yuquerí. De acuerdo con Adrián, el “*repique*” es una de las prácticas que demanda mayor cantidad de mano de obra, se necesitaban 5 personas que trasplantaban entre 11.000 y 15.000 pl/día. Así, relata el proceso de siembra en “*almácigo*” y “*replique*” del “*plantín*” forestal en las “*bandejas*”:

*“Primero se arman los **canteros**, Así todo esto...suponete sin plantas...acá hay 5.500 plantas...entran 100 y pico de bandejas adentro, pones todo esto con **sustrato**. Después, viene el **proceso de ellos** [se refiere a los trabajadores] de desparramar las semillas en los **almácigos** (...) Y a los 30, 35 días de sembrar en los **almácigos** las **semillas**, nace todo el **plantín**. Estas **plantitas** se van sacando una por una, las **masetas** se llenan con **sustrato** y solamente se le pone un **herbicida** que es el **koltar** [nombre de marca comercial] para mantener la limpieza de la planta y después van **repicando** una por una. Esta plantita se pone en cada cavidad de cada **bandeja** (...) Del almacigo al **repique** entre **5 personas** hacen **11.000, 12.000, 15.000 plantas por día** (resaltado propio, entrevista en profundidad a viverista, año 2015).*

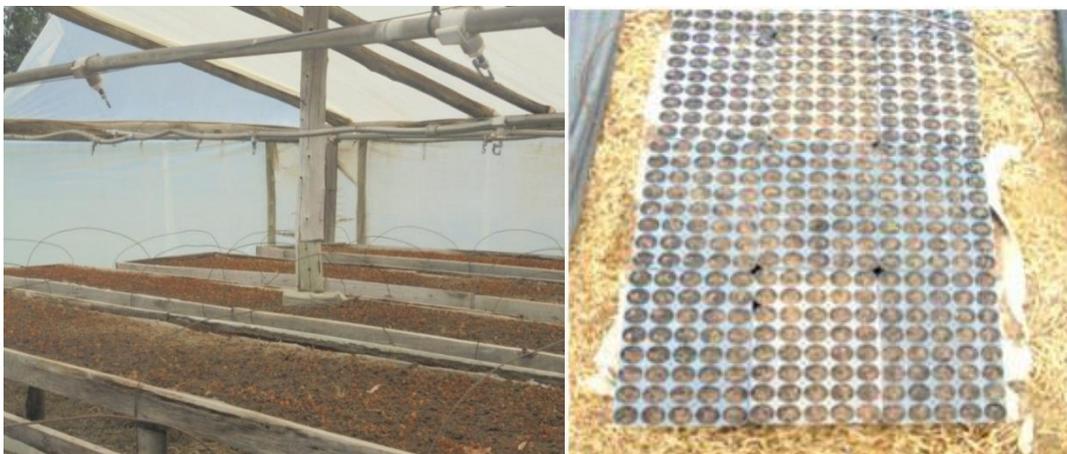


Imagen 12: almacigo (izquierda).

Imagen 13: bandeja de plástico rígida (derecha).

En el marco de la conversación con Adrián observo a unos 4 hombres en el espacio laboral que se denomina “vivero de cría, lugar donde colocan las macetas y se desarrollan las plantas” (Carpineti, *et al*, 1995:44), en posición de cuclillas y sentados encima de unos baldes de plástico, realizando una tarea que no llego a distinguir por la distancia en que me encuentro de ellos. Con el propósito de acercarme, le pregunto a Adrián: ¿Qué están haciendo ahí?. Adrián realiza la siguiente explicación:

*“Es un **proceso de clasificación** de los plantines. Aflojando las **macetas** porque veces se pegan un poco y **sacando las plantitas chicas** o **con defecto** (...). Cuando **repicás** de los almacigos, no todo crece igual. Siempre hay un 10% que por un problema de **genética** de la semilla nunca*

vamos a lograr tener un **crecimiento parejo** salvo que sea un árbol clonado. (...). Entonces, él tiene que sacar las plantas chiquitas, las pone acá y va llenándola bandeja para poner en otro cantero. Es como si fuera un descarte, las apartamos y las corregimos” (resaltado propio, entrevista en profundidad a vivista, año 2015).

Mi llegada al vivero coincide con una de las instancias cruciales en el sistema productivo de los viveristas, la entrega de los plantines forestales que ocurre en el mes de setiembre por tratarse de una época propicia en que aumentan las lluvias y se reducen las heladas, lo que se reconoce como favorable para las plantaciones de semilla. En ese sentido, logro realizar una observación directa de la “clasificación” de los plantines forestales y el traslado de éstos en carretillas hasta su carga manual en un camión cabina simple con destino al “campo”.

En la Imagen 14 se observa a un trabajador de más de 60 años, su tarea consiste en tomar entre sus manos una de las bandeja de plástico, la tumba de costado y con una espátula raspa el fondo de ésta para cortar las raíces del “plantín” que sobresalen. También, emplea la punta de un palo de madera con el que atraviesa cada una de las 40 cavidades de la bandeja para aflojar el “plantín” lo que facilita la tarea de la plantación en el lote forestal. En la Imagen 15 se observa a tres trabajadores masculinos, en una posición similar al trabajador de la Imagen 14, que estaba realizando una “clasificación”; es decir, de cada bandeja se separan las plantas de menor crecimiento o que tienen algún “defecto” para enviar al “campo” las plantas más “aptas” que se definen por su altura de 20 a 30 cm, sin problemas sanitarios ni raíces enredadas (Carpineti, 1995:46). Si bien intento entablar una conversación informal con estas personas preguntándoles por su lugar de origen y la cantidad de años empleados en el vivero, Adrián respondía por ellos o me llevaba a observar otras tareas.



Imagen 14: trabajador clasificando plantines (foto izquierda).
Imagen 15: trabajador clasificando plantines por tamaño (foto derecha).



Imagen 16: trabajador cargando plantines en carretilla (foto izquierda).
Imagen 17: trabajadores cargando plantines sobre camión (foto derecha).

Una vez finalizada la entrevista con Adrián Von Wernich y el recorrido por el vivero, Nicolás se ofreció a llevarme de regreso a la ciudad de Concordia. En el transcurso del viaje de regreso, se me ocurre preguntarle si podemos ver alguna actividad productiva de plantación o mantenimiento en los lotes forestales, ya que el día previo había argumentado que no era posible por una cuestión climática. Nuevamente obtengo una respuesta negativa bajo similares argumentos y debido a que, según manifestó, tenía que regresar de inmediato a la ciudad de Concordia.

2.2.3. Los grandes viveristas: Paul Forestal S.R.L. y la producción de clones

La firma Paul Forestal S.R.L.³² se destaca por el elevado nivel tecnológico, la cantidad de ocupados y su especialización en la producción de semillas certificadas y clones. La producción de plantines forestales supera los 5 millones pl/año, de los cuáles 2 millones son clones. La firma ha logrado posicionarse como la principal proveedora de insumos de las principales empresas forestales al realizar inversiones intensivas de capital que le permiten el acceso a la calidad genética del material de propagación (proveniente de CIEF e INTA) y a los recursos materiales requeridos en el desarrollo de prácticas de manejo para la producción clonal. En este sentido, la empresa se posiciona como un actor socioeconómico relevante al integrar varios eslabones de la fase rural de la cadena de valor forestal: se desarrolla como viverista forestal con la producción de plantines, empresa forestal al poseer 2.000 ha

³² Página web de la empresa Paul Forestal S.R.L. <https://www.paulforestal.com/> (visitado por última vez, 15-09-2019).

forestadas y empresa contratista de “*plantación y mantenimiento*” en tierras propias y de terceros. Este tipo de productor forestal empresarial integra varias actividades: es proveedor de insumos (semillas y clones) y en menor medida, brinda servicios de “*plantación y mantenimiento*” a las empresas forestales.

El predio de la firma se encuentra localizado sobre la Ruta Nacional N°14, en Colonia Berduc, departamento de Colón. Realicé la visita al predio de la empresa en el marco de las Jornadas Forestales de Entre Ríos acontecida en el mes de octubre del año 2016. En esa oportunidad realicé trabajo de campo junto a docentes y estudiantes de una cátedra de la carrera de grado de Ingeniería Forestal de la UNLP. Esa modalidad de acceso me permitió residir en el predio de una de las principales empresas forestales del departamento de Colón.

En el proceso de articulación entre organismos privados y públicos, resulta frecuente la realización de ensayos en los predios de algunas de empresas y/o que los estudiantes realicen sus tesis o trabajos finales de las materias en base a las problemáticas productivas de alguna de las empresas (agricultura de precisión, cálculos de fertilidad del suelo). De esta manera, el agronegocio forestal moldea el perfil del ingeniero forestal acorde a sus intereses productivos; es decir, requiere de la figura de un experto para garantizar un manejo agronómico de las plantaciones forestales con ciclos de producción anuales, introducción técnicas silvícolas (podas y raleos), y uso de agroquímicos que permitan aumentar la rentabilidad en tanto que concibe la producción forestal como un negocio (Gras y Hernández, 2009). De todas maneras, este tipo de pasantías laborales produce tensiones entre aquellos estudiantes de ingeniería forestal con posiciones críticas respecto a este modelo productivo. Si bien son consideradas una oportunidad para adquirir experiencia y establecer contactos laborales futuros, la mayoría manifiesta haber optado por la carrera de ingeniería forestal en lugar de agronomía por presentar una orientación menos productivista y más acorde con una idea de naturaleza diversa (diario de campo 30-09-2016).

Llegué al predio de la empresa Paul Forestal S.R.L. con los estudiantes de ingeniería forestal, quiénes se convirtieron en informantes claves al brindarme explicaciones acerca de las técnicas de manejo de plantaciones forestales que constituyen las temáticas centrales de las Jornadas. A pedido de los organizadores de las Jornadas, técnicos de EEA Concordia INTA, el propietario de la firma Paul Forestal S.R.L. (a quién llamaré Mauricio) realiza una breve exposición sobre los orígenes empresariales. Mauricio es un hombre de unos 60 años, estatura

alta, tez clara, cabello canoso y ojos celestes. De modo similar a la trayectoria empresarial de las élites locales (ver Capítulo 1), Mauricio recupera valores ligados al esfuerzo y sacrificio para denotar que su padre era tan sólo un empleado de Celulosa Argentina S.A. que mediante mecanismos de ahorro personales logra desarrollar “*la pasión y gusto por los árboles*”. El fallecimiento temprano de su padre, le confiere a Mauricio el legado de continuar con la actividad forestal. De modo general, señala que en el año 1972 comienza a forestar en Entre Ríos en tierras propias y a realizar servicios forestales en tierras de otros propietarios.

La introducción de innovaciones tecnológicas como el reemplazo de latas o macetas de barro y bolsas de polietileno por bandejas de plástico rígida, de la tierra por sustrato, de la semilla recolectada por el productor a la semilla certificada son algunos de los “logros” reivindicados por la red socio técnica (INTA, 100 años) que integra. Mauricio señala que en ese entonces, las pésimas condiciones de las semillas de IFONA junto a los esfuerzos desarticulados de INTA-Concordia, lo llevaron a importar semillas de Estados Unidos. Mauricio es un ingeniero forestal recibido de un instituto privado de formación superior de Estados Unidos (EEUU) y el establecer alianzas con capitales concentrados locales y extranjeros (CIEF, FASA) le permitieron en el año 1996 posicionar la empresa Paul Forestal S.R.L. como una productora de plantines en base a la introducción de innovaciones tecnológicas y mejoras en la genética forestal enmarcadas en una forma de “capitalismo cognitivo (...)”, una economía basada en la difusión del saber y en la que la producción de conocimiento pasa a ser la principal apuesta de la valorización del capital” (Vercellone, 2004:63).

Luego, toma la palabra uno de los representante del Centro de Investigaciones y Experiencias Forestales (CIEF) (ver apartado 2.1.) que se presenta públicamente como una “*cooperativa*”; es decir, una asociación entre las principales empresas privadas del sector foresto-industrial para la obtención de mejoramientos genéticos. La presencia del CIEF junto a la firma Paul Forestal S.R.L. se explica en el hecho de ambas instituciones conforman una alianza estratégica privada, que desde mediados de la década de 1980, realiza ensayos y pruebas en el noreste entrerriano y le disputa a INTA la producción de conocimiento. En este escenario, a diferencia de la propuesta de INTA de generar una variedad forestal que sea de acceso público, existe una privatización del patrimonio forestal que resguarda la apropiación privada del varietal más productivo.

Inicialmente el CIEF conformó un huerto semillero de *Eucalyptus* y de forma más reciente inscribieron 5 clones comerciales, ambos materiales de propagación se comercializan exclusivamente en el vivero Paul Forestal S.R.L. Así como señalamos, los materiales producidos por el CIEF entran en competencia con INTA en el abastecimiento de las principales empresas forestales (De la Peña, 2016).

De este modo Paul Forestal S.R.L. monopoliza los canales de comercialización al producir y distribuir tipos de semillas y clones con un valor de mercado diferencial que garantizan al productor forestal un aumento en la rentabilidad por obtener una plantación “lograda” con la mejor “genética forestal” más uniforme y homogénea.

La concepción de la naturaleza como bien de mercado se torna más evidente con la comparación realizada por el representante del CIEF al asimilar los diferentes tipos de “clones híbridos” a “herramientas” diseñados con ciertas características (resistencia al frío, plagas, suelos poco fértiles) y para diferentes usos industriales. Es decir, los avances tecnológicos en la producción de “clones híbridos” no sólo permitirían el diseño de árboles para finalidades productivas específicas, celulósicas o aserrables; sino que además, permitirían el desplazamiento de la frontera forestal hacia otras áreas en las que previamente existía una restricción ecológica al desarrollo de la actividad.

Finalizada la exposición del representante del CIEF, Mauricio retoma el micrófono para brindar al público presente las indicaciones sobre el recorrido a realizar en el vivero forestal y anuncia: —“Nos dirigiremos al sector de viveros donde observaremos las plantas madres y elaboración de clones”. El sistema de producción de la firma Paul Forestal S.R.L se diferencia del resto de los viveros por contar con los recursos económicos y la infraestructura para lograr la propagación vegetativa asexual o macro propagación de plantas madres y comercializar los clones. La visita al vivero consiste en mostrar este tipo de técnicas a los asistentes a las Jornadas que en mayoría son representantes del sector empresarial, técnicos de INTA y estudiantes de ingeniería forestal. Aproximadamente, somos unas 30 personas las que nos dirigimos hacia un invernáculo de plantas madres (ver Imagen 18).

Caminamos algunos metros por el predio de la empresa y, antes de ingresar al invernáculo, en un área contigua observo la presencia de unos 8 jóvenes varones que se encuentran jugando al fútbol en el predio de la empresa, cercanos a una casilla construida de chapas de zinc (ver Imagen 19).



Imagen 18: entrada al vivero de plantas madres (foto izquierda).

Imagen 19: jóvenes jugando al fútbol (foto derecha).

La infraestructura del invernadero se compone de una estructura de caños de acero cubierta en techo y laterales por un plástico de polietileno para conservar condiciones de humedad y temperatura requeridas en el sistema de viveros. Cuando ingresamos, nos recibe Norberto que es uno de los encargados del sector viveros. A diferencia de la figura del experto que emplea a un lenguaje técnico en la construcción discursiva, Norberto explica el manejo de la producción clonal de una forma clara y sencilla que denota un saber empírico basado en una amplia experiencia en la actividad. Nos acercamos a una producción de plantas en sobre una mesada de la que sale un caño de plástico gris con la inscripción IN 152 (ver Imagen 20), criterio numérico empleado para denominar a los clones híbridos. Norberto señala a los presentes: — *“Este es el banco clonal, éstas son las plantas madres”*. En términos silvícolas, el banco clonal es definido como “una plantación de clones manejada para la producción material de propagación asexual, de manera frecuente y abundante” (Diapositiva UNLP: 2014: 7). De repente, se acercan entre 2 y 3 personas participantes de las jornadas que rodean a Norberto para realizarle diversas preguntas; mientras registro en mis notas de campo las respuestas para intentar comprender el proceso de producción clonal.

Persona 1: — *“¿Qué cantidad de clones produce el vivero?”*

Norberto: — *“Alrededor de 10”*

Persona 2: — *“¿Cuál es el sustrato que utilizan?”*

Norberto: — *“Corteza de pino, turba y perlita”*.

Luego, nos alejamos unos pocos metros para observar la tarea realizada por 2 mujeres, entre 25 y 30 años de edad, que emplean tijeras para podar las “*plantas madres*” y cortan pequeñas porciones de éstas para obtener “*las estacas*” (ver Imagen 21), según nos relata Norberto. Este procedimiento consiste en una técnica de propagación vegetativa asexual por medio de estacaos o esquejes. Para ello, se extrae una porción de la “*planta madre*” y se obtiene una estaca de unos 7 a 8 cm que se convertirá en un nuevo individuo (“*el clon*”)³³. Es decir, una nueva planta con la particularidad de conservar la misma información genética que la planta progenitora³⁴



Imagen 20: banco clonal (foto izquierda).
Imagen 21: preparación de microestacas (foto derecha).

Le pregunto a Norberto si en el vivero realizan la producción con semillas, me responde que sí y que la misma se encuentra mecanizada. En contraposición, me comenta que la producción clonal demanda más cantidad de mano de obra. Pasamos al galpón contiguo, los asistentes a las jornadas –en su mayoría hombres– se posicionan conformando un círculo para observar el trabajo que realizan otras dos mujeres de unos 20 años. Mientras algunos realizan filmaciones y sacan fotografías con sus celulares, otros realizan consultas técnicas sobre el porcentaje de sobrevivencia de los clones y la temperatura ambiente. Me acerco a un técnico

³³Clon: “grupo de individuos (ramets) multiplicados originalmente desde un solo individuo (ortet) por propagación vegetativa: estacas, injertos o micropropagación” (Harrand, Oberschelp y Mastrandrea: 2017:2).

³⁴“Clones: La propagación vegetativa y la mejora de las plantas de eucalipto”. Página web: Mundo Forestal. Disponible en: <https://www.mundoforestal.net/single-post/2017/11/29/Clones-La-propagaci%C3%B3n-vegetativa-y-la-mejora-de-las-plantas-de-eucalipto> (visitado por última vez, 21-09-2019).

de la empresa –a quién conozco por mis anteriores participaciones en las Jornadas– y frente a mi desconocimiento, le pregunto qué se encuentran realizando y me responde lo siguiente: — “Dándole forma a la estaca para poder pinchar” (...) “se la corta para que no transpire para evitar la deshidratación de la estaca”.

Con una rapidez y habilidad asombrosa, cada “*podadora*” toma con una de sus manos el ápice del esqueje de una bandeja de plástico y con la otra emplean una tijera para realizarles pequeños recortes en los extremos de las hojas para facilitar procesos de hidratación requeridos en el desarrollo (ver imagen 22). Una última tarea consiste en “*pinchar*” (estaquear o implantar) cada esqueje en uno de los orificios de la bandeja de plástico con sustrato para lograr con el transcurso de los días el “enraizamiento” de la estaca y la obtención con éxito del nuevo individuo. Finalmente enraizadas, son trasladadas al exterior donde se exponen de forma gradual al sol para alcanzar la “rustificación” (Carpineti *et al*, 1995:40).



Imagen 22. “Podadoras” recortando estacas para producción clonal.

De acuerdo con Norberto, la forma de pago es a destajo según la cantidad de bandejas producidas que ronda en un promedio de \$366/día. Se trata de un trabajo manual repetitivo y continuo en el uso de las tijeras, le pregunto a Miguel si las “*podadoras*” reciben capacitaciones ergonómicas. Para mi sorpresa me responde: —“*No hay manera, se niegan a realizar los ejercicios de elongación*” por lo que él decide ir rotando cada 3 días la ejecución de las tareas.

Norberto me explica que el ciclo de producción del vivero se intensifica en los meses de abril a octubre por lo que “*el patrón*” incorpora mano de obra temporal por un plazo de 6 meses. En su mayoría se trata de mano de obra local proveniente de áreas rurales dispersas, tales como Berduc o La Clarita, ubicadas a pocos km del vivero forestal en el departamento de

Colón. Para las tareas de vivero se suelen contratar mujeres, tal como sucede en otras producciones rurales específicas (Tprin, Brouchoud y Rodríguez, 2017). La incorporación de mano de obra femenina se sustenta, al igual que en la asignación de tareas a los varones, en base a argumentos biologicistas, para justificar una división sexual del trabajo rural inscripta dentro de las definiciones de género del patriarcado. De acuerdo con Norberto, la contratación de mujeres se debe a que la tarea requiere manos pequeñas, mayor delicadeza, y paciencia en la ejecución de la tarea. En cambio, los varones realizan tareas que demandan mayor esfuerzo físico como la clasificación de plantines, carga sobre camión de las bandejas, etapas finales relacionadas a la distribución y comercialización de los plantines.

En un clima de mayor confianza, le pregunto a Norberto sobre su forma de inserción en las tareas de viveros forestales, me relata que hacer alrededor de 19 años es empleado de la firma. Previamente, estuvo empleado como maquinista por 21 años en Celulosa Argentina S.A. hasta que el año 1996 pierde su empleo en un contexto neoliberal de despidos masivos. El contar con referencias y contactos previos en el sector forestal, le permitieron ingresar como peón forestal en la empresa Paul Forestal S.R.L. en tareas de plantación y mantenimiento forestal hasta que logró obtener la *“confianza del patrón”* y pasar a ocupar el puesto de encargado del vivero forestal. De modo jocos, Norberto me relata: —*“En Misiones era todo árbol, me dominaban ellos a mí. Ahora los agarro de chiquititos, los domino mejor”*.

Aprovecho la conversación para consultarle sobre la cantidad de ocupados en el predio debido a que la firma no sólo cuenta con un vivero forestal, sino que además, posee superficies forestadas y realizan servicios forestales. Norberto manifiesta que se emplean alrededor de 46 personas, pero la gran mayoría de los trabajadores con contratos temporales. En ese contexto de charla con Norberto, se incorpora a la conversación una técnica de INTA que comenta que recientemente se publicó una noticia periodística³⁵ en diarios locales sobre el escaso nivel de trabajo registrado en la actividad forestal aunque manifiesta: —*“De a poco se está regularizando”*. Frente a este comentario, Norberto se posiciona de modo defensivo: —*“Acá en negro nadie, ni siquiera los camiones que entran a cargar. Para distender la conversación le pregunto acerca de la cantidad de trabajadores varones contratados, menciona que son*

³⁵Diario El Heraldo: “Detectan irregularidades laborales en industrias madereras” (10-03-2014), disponible en: https://www.elheraldo.com.ar/noticias/99143_detectan-irregularidades-laborales-en-industrias-madereras.html, visitado por última vez (12-10-2018).

alrededor de 15. Si bien no le pregunto de modo directo a Norberto, conjeturo que aquellos jóvenes que se encontraban jugando al fútbol podrían ser trabajadores forestales que suspendieron sus tareas por las condiciones climáticas, ya que se trata de un día nublado y lluvioso. Finaliza el recorrido por el vivero, le agradezco a Norberto por su tiempo y nos despedimos con un hasta pronto.

2.3. Las empresas foresto-industriales

Un segundo eslabón de la fase rural de la cadena de valor forestal se encuentra representado por los productores y empresas forestales propietarios del principal factor de producción agrario: la tierra. El proceso de expansión forestal desde sus inicios, propició la concentración de la propiedad privada de la tierra en un número reducido de empresas forestales de capitales nacionales y corporaciones extranjeras que, actualmente, integran el “Consortio Forestal del Río Uruguay” (de ahora en más, CoFRU).

El Consortio Forestal del Río Uruguay (CoFRU) aglutina a las 10 principales empresas forestales con presencia en la provincia de Entre Ríos, distribuidas de la siguiente manera: **a) departamento de Concordia:** 1) Forestal Argentina S.A., 2) El abuelo, 3) Abedul S.A.; **b) departamento de Colón:** 4) Comercio y Desarrollo S.A., 5) Paul Forestal S.R.L., 6) Siete hermanos S.R.L. 7) Ybyraty S.A., 8) Sáenz Valiente S.A, 9) Beyga Humaitá S.A. (Colón-Concordia); **c) departamento de Gualeguaychú:** 10) El Potrero (diario de campo, año 2017). A excepción de la multinacional Forestal Argentina S.A. que es un actor económico extra local especializado en la producción forestal, el resto de los empresarios integrantes son actores rurales vinculados a la citricultura y/o ganadería que comenzaron a perfilarse como empresarios forestales acogidos a los beneficios de la ley de promoción de forestal en la década de 1990. Ejemplo de ello, son la familia Bovino que posee aserraderos y forestaciones propias en el departamento de Colón y Concordia, y la Saenz Valiente Hnos con la producción forestal - ganadera en Colón (ver Capítulo 1).

En el año 2016, durante los intervalos existentes en las Jornadas Forestales de Entre Ríos, logro entrevistar a un reconocido ingeniero agrónomo que cumplió por varios años el rol de asesor del CoFRU, quién me relata acerca de su conformación como una entidad privada.

Investigadora: — **¿Cómo surgió el Consortio Forestal del Río Uruguay?**

Informante: — *“Este Consortio surgió hace unos 12 años más o menos, por empresas y productores privados con objetivos similares que consistían en compartir experiencias y*

conocimientos para mejorar en lo tecnológico. Lo formaban alrededor de las 15 empresas más importantes del Noreste de Entre Ríos y Sur de Corrientes.

Investigadora: — ¿Cuáles eran las experiencias compartidas?

Informante: — *Inicialmente, una visita a cada campo rotativa por mes. La primera ronda de visita se mostraba toda la empresa y se tocaban 2 ó 3 temas que le interesaba conversar al dueño con el resto. Por ejemplo, tuve la problemática de que se me heló la plantación y decidí cortar las plantas. Era una interconsulta con 15 empresas más que están en el tema y en la parte más dinámica del sector. Entonces, para el dueño del campo era tener una interconsulta con especialistas y para el visitante conocer lo que el otro hizo y qué resultados le dio también. Una vez que el grupo se consolidó y se generó una confianza propia en la cual se podía compartir un dato, y nadie iba a sacar ventajas, se comenzó a abrir a las instituciones como el INTA, de alguna facultad o gente que venga a dar una charla.*

Investigadora: — ¿Cómo se financiaba?

Informante: — *“Cada empresa pagaba una cuota, que tenía una parte fija y otra proporcional a las ha. Estos fondos se destinaban para el pago de los honorarios del coordinador, la organización de las 8 reuniones anuales, y la investigación. Se decidía en reuniones anuales de programación cuáles eran las líneas priorizadas: heladas, clones e implantación. Se realizaban convenios e instalaban ensayos en las empresas de clones de INTA o CIEF para ver cómo evolucionaban” (entrevista en profundidad a ex asesor de CoFRU, año 2016).*

De acuerdo con el relato del ex asesor a (quién llamaré Martín) los orígenes de CoFRU se remontan al año 2004 cuando las principales empresas y productores forestales, con incidencia en gran parte de la cuenca forestal del Río Uruguay, deciden aglutinarse con el propósito de intercambiar experiencias y diagnósticos para lograr innovaciones tecnológicas en sus explotaciones forestales: — *“Compartir experiencias y conocimientos para mejorar en lo tecnológico”*. Inicialmente este intercambio se producía mediante reuniones periódicas mensuales en las que se rotaba por los predios de cada una de las empresas para establecer soluciones en torno a problemáticas productivas comunes: *“heladas”, “clones”, “implantación”*. La consolidación de la alianza empresarial mediante el establecimiento de una estructura organizacional definida y mecanismos de financiamiento propios les permitió realizar inversiones intensivas en capital para la producción de conocimiento. Para ello, se establecieron convenios con INTA o CIEF para la instalación de una red de ensayos en los predios de las empresas a fin de evaluar los diferentes tipos de clones. En relación a los aspectos señalados, CoFRU presenta similitudes con la Asociación Argentina de Consorcios Regionales de Experimentación Agrícola (AACREA) analizadas por Gras (2009) al tratarse de una *“nueva organización empresarial”* que apunta al desarrollo de innovaciones tecnológicas y en las que se *“valoriza el conocimiento como otro recurso productivo”* (Grass, 2009: 224).

El corporativo multinacional MASISA es la empresa foresto-industrial de mayor importancia del CoFRU no sólo por la extensión de la superficie forestada (34.000 ha), sino fundamentalmente debido a que controla eslabones claves en la cadena de valor forestal. Tal como se analizó en el Capítulo 1, el corporativo MASISA funciona en Entre Ríos con dos razones sociales diferenciadas: Forestal Argentina S.A. (F.A.S.A) para los “activos forestales” y MASISA Argentina para los “activos industriales” (De la Peña, 2016). Esta modalidad de integración verticales la adoptada por la corporación multinacional desde el año 1994 hasta el año 2017 cuando la fábrica de tableros y partículas es comprada por otro grupo empresarial extranjero de capitales austríacos denominado EGGGER. Incluso en las “XXXI Jornadas Forestales de Entre Ríos” acontecidas el 6 y 7 de octubre del año 2017, se produjo la presentación formal de la empresa con una breve exposición a cargo de uno de sus representantes locales. Fue en el marco de dichas Jornadas que le solicité a uno de los técnicos de INTA si podía presentarme a un representante de la firma Forestal Argentina S.A. y, después de un intento fallido de contactar al subgerente de la empresa en Argentina, me presentaron a Luisa —gerente de capital humano—. Luisa es una mujer rubia, tez blanca, ojos marrones y que viste una camisa con un pantalón, se encuentra en las Jornadas con un grupo de cuatro personas entre las que puede identificar a Nicolás Von Wernich—propietario de una empresa de servicios forestales—. Me pregunta en dónde estaba alojada, le dije que en la casa de unos amigos que residen en Colonia Ayuí a unos 20km. de la ciudad de Concordia. Ella me dice que tiene movilidad y que si prefiero podemos encontrarnos el lunes a las 9:00hs. en la “central de operaciones” de la empresa ubicada en Colonia Ayuí (nota de campo, 06-10-2017).

Tal como acordamos, el lunes 9 de octubre me acerqué al “*Centro de operaciones*” de la empresa Forestal Argentina S.A. que es un predio de 6.000 m² donde hasta la década de 1990 había funcionado el aserradero “9 de julio” perteneciente a la empresa citrícola PINDAPOY (Tadeo et al, 2006:179).

De acuerdo con un informe anual³⁶ de MASISA para el año 2014 contaba en Latinoamérica con 197.470 ha forestadas distribuidas de la siguiente manera: casi el 50% de la superficie forestada se encuentra en Venezuela (89.398 ha) y el resto se distribuye de la siguiente manera: el 28% en Chile (51.894) y el 23,53% en Argentina (46.460 ha) y en menor proporción el 4,92% en Brasil (9.718 ha).

³⁶ Informe de MASISA.

La empresa funcionaba en Chile, Venezuela, Argentina y Brasil.

*“MASISA logra constituirse entre todas las hectáreas de Forestal Argentina y un campo de MASISA propiamente dicho; es decir, con la Razón Social MASISA (22 mil ha. en Corrientes). Entre las dos empresas logran tener un total de 70 mil hectáreas. Forestal Argentina, administra las 50 mil y pico de ha y este campo de las 22 mil h. de MASISA ubicado en la localidad de La Cruz, prov. de Corrientes. Cuando EGGER compra MASISA industrial y, como sólo tiene industrias en el mundo, no compra la forestación de La Cruz. Ahora MASISA tiene otra razón social para ese campo y Forestal sigue administrando ese campo de 22.000ha que está en La Cruz, prov. de Corrientes. **Se realizó una escisión de los activos de la empresa, se vendió la industria...pero, no los activos forestales**”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano Forestal Argentina S.A., año 2017).

De acuerdo con los informantes y el resumen público sobre el Plan de manejo forestal 2016³⁷, la empresa Forestal Argentina S.A. posee en Argentina más de 70.000 ha resultantes de la sumatoria de sus 45 predios propios que alcanzaba las 50.455,1ha junto a otras dos propiedades de la razón social MASISA ubicados en la localidad de La Cruz -provincia de Corrientes- que constituían casi 22.000 ha, las cuales pasaron a ser administrados por Forestal Argentina en el marco del proceso de reorientación productiva del corporativo empresarial. Del total de las 50.455 ha propiedad de Forestal Argentina, se encontraban forestadas 32.475 ha con eucalipto y en menor proporción con pino, distribuidas en tres áreas geográficas: Concordia (NE de la prov. de Entre Ríos), Paso de los libres (SE de la prov. de Corrientes) y Virasoro (NE de la prov. de Corrientes) (Delatella, Melo y Reitano, 2017:1). En síntesis, el 65% de la superficie forestada (21.241,6 ha) se encontraba en SE y NE de la provincia de Corrientes y el restante 34,6% (11.233,4 ha) en el NE de la provincia de Entre Ríos distribuida en 23 predios.

³⁷ Plan de manejo forestal (2016) de la empresa Forestal Argentina S.A.

Tabla 2. Predios de Forestal Argentina S.A. en departamento de Concordia

FORESTAL ARGENTINA S.A.		MASISA ARGENTINA
1	Federación N	100 ha
2	Federación S	100 ha
3	Federación C	100 ha
4	9 de julio	1.307,6 ha
5	Lacroze	200 ha
6	La Lata	723,8 ha
7	Pampero	794,2 ha
8	Taguato	152,7 ha
9	La Catalina	56,9 ha
10	Ex García	78,7 ha
11	Yuquerí Lote 18	666 ha
12	Los Yuquerías	1.245,2 ha
13	San Juan II	287 ha
14	Los Charrúas	332,7 ha
15	Las Latas	101 ha
16	El Ceibo 1	2.362,2 ha
17	El Ceibo 2	225,1 ha
18	Yerua	100 ha
19	La Paz lote 17	100 ha
20	Ledesma	194,4 ha
21	El Talar	863,4 ha
22	Santa Amelia	541,5 ha
23	Soko-Sokito	598,2 ha
TOTAL		11.230,6 ha

Fuente: elaboración propia en base a Plan de Manejo forestal (2016)

Como se mencionó en el Capítulo 1, el arribo de la empresa Forestal Argentina S.A. a la provincia de Entre Ríos estuvo asociada al abastecimiento de materia prima a la industria de tableros instalada en el Parque Industrial de Concordia a comienzos de la década de 1990 (De la Peña, 2016). Sin embargo, esta decisión fue rápidamente modificada al encontrar mayores ventajas económicas en la conformación de un sistema de producción forestal basado en la venta de “madera de calidad” a los aserraderos y la posterior compra de sus “residuos” para abastecer a la industria. De la siguiente forma lo relata Luisa:

*“Forestal Argentina siempre estuvo orientada a **realizar madera de calidad**; es decir, **madera para aserradero**. Había un compromiso y hay también hoy con EGGER, un compromiso de abastecimiento a la planta. Pero no es el único productor que abastece a la planta y ni siquiera el mayor. Hay un análisis de la cadena y una apuesta a que los aserraderos, a los que MASISA les vende madera de calidad, puedan ingresar sus residuos a MASISA. Si venías a la zona hace diez o quince o más años atrás, la zona era un **solo fosforito** porque todo el **residuo de los aserraderos** como **no tenía valor comercial**, se lo quemaba. La provincia trabajó también bastante en las leyes de prohibición de quema de residuos, trató de acotarlo todo lo que pudo. Y MASISA encontró la posibilidad de **abastecerse de residuos**. Lo que hacemos nosotros es venderle al aserradero los rollos de madera”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano Forestal Argentina S.A., año 2017).

La afirmación de Luisa respecto a que la zona era un “*solo fosforito*” hace alusión a que previamente a la instalación de la fábrica de tableros, los “*residuos de los aserraderos*” eran incinerados al “*carecer de valor comercial*”. Desde la perspectiva empresarial, MASISA logra otorgarle valor comercial a los “*residuos*” del proceso productivo de aserrado de la madera y en cierta medida, se posicionan como una empresa comprometida en términos ambientales al evitar la “*quema de residuos*”. Sin embargo, la estrategia de producción capitalista llevada adelante por el corporativo trasnacional le permite posicionarse como el actor económico dominante al estructurar la cadena de valor forestal y controlar el funcionamiento para favorecer sus intereses empresariales.

La cadena de valor foresto-industrial de la empresa Forestal Argentina S.A. y MASISA Argentina se inicia con la producción primaria de árboles para madera aserrada. Forestal Argentina S.A. comenzó a realizar reforestaciones con el propósito de obtener “*madera de calidad*” mediante la introducción de prácticas forestales de “*podas*” y “*raleos*” (ver capítulo 3) que permiten la generación de “*maderas libres de nudo*” y un aumento en el diámetro del árbol, respectivamente. El destino primordial de esa producción son los aserraderos locales que, según manifestó Luisa, eran alrededor de 80 a los que les proveían de madera sobre un total de 179 aserraderos a nivel provincial, distribuidos de la siguiente manera: Federación (73), Concordia (61), Colón (16). C. del Uruguay (12), Gualeguaychú (8), La Paz (5), Islas del Ibicuy y Federal (3)³⁸

Así, la empresa Forestal Argentina S.A. se posiciona como el principal proveedor de materia prima al distribuir madera en trozas a casi el 45% de los aserraderos de la provincia de Entre Ríos. Por otra parte, Luisa realiza una distinción entre la “*madera gruesa*, que son las partes del árbol con mayor grosor con propiedades aserrables, y la “*madera fina*” más cercana a la punta o copa del árbol con destino a la industria celulósica o fábrica de tableros. Lo relata de la siguiente manera:

Informante: — “*El árbol es cónico, las porciones de abajo todo lo que se puede va para aserradero y tenemos distintas clases: 4 clases, que tienen diferente precio y tienen distinto diámetro en punta fina; es decir, a medida que te vas acercando a la punta cada vez es más fina... las últimas porciones van para tablero o para celulosa y, las porciones de abajo se priorizan siempre mandar para aserradero*”.

³⁸Fuente: Censo Nacional Aserraderos, Provincia de Entre Ríos, 2017. Disponible en: [https://www.magyp.gob.ar/sitio/areas/ss_desarrollo_foresto_industrial/censos_inventario/archivos/censo/000000_Provincia%20de%20San%20Juan%20\(Junio%202017\).pdf](https://www.magyp.gob.ar/sitio/areas/ss_desarrollo_foresto_industrial/censos_inventario/archivos/censo/000000_Provincia%20de%20San%20Juan%20(Junio%202017).pdf), visitado por última vez (25-10-2018)

Investigadora: — ¿Qué proporción se destina para aserradero y qué proporción para molienda?

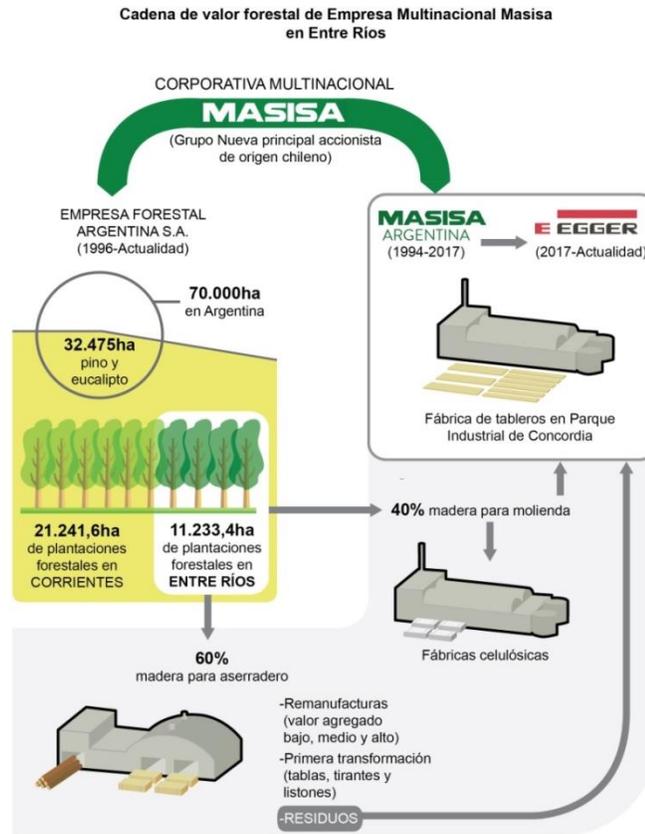
Informante: — “En Libres un 20% va a molienda, y un 80% para aserradero. En Concordia 40% molienda y 60% aserradero. Lo que nos queda acá en Entre Ríos son **plantaciones viejas** que son **rebrotos**. Uno planta una plantita de eucalipto y crece un árbol, ese árbol...una vez que se lo tala tiene la propiedad de rebrotar y se maneja ese rebrote: salen varias plantitas y se dejan 1 ó 2. Es muy común en el propietario pequeño, Forestal Argentina elimina el rebrote y lo vuelve a plantar. Esa propiedad es propia del eucalipto y no del pino, que sí o sí tenés que volver a plantar, una vez que lo cortas se muere” (resaltado propio, entrevista en profundidad a supervisor de campo de Forestal Argentina S.A., año 2017).

Según los informantes, en Concordia el 60% de la producción primaria se destina a aserradero y un 40% a molienda (celulosa y tableros). Al comparar estos datos con Corrientes en que casi la totalidad de la producción 80% tiene como destino el aserradero, en cierta medida, se explica debido a que Forestal Argentina adquirió las propiedades de la empresa cítrica de PINDAPOY que poseía plantaciones forestales sin “*manejo forestal*”, es decir, el eucalipto presenta la particularidad de rebrotar y antes de la intervención de Forestal Argentina no se realizaban las prácticas forestales de raleos. En la fase industrial de la cadena de valor, MASISA Argentina compra los “*residuos*” de los aserraderos, los cuales ingresan a la fábrica de tableros en forma de “*costaneros*”; es decir, sin procesamiento o reprocesados en forma de “*chips*”. Esta estrategia empresarial le significa un elevado margen de ganancia a la empresa en la medida que vende “*madera de calidad*” a los aserraderos y a su vez, les compra a éstos sus residuos para el abastecimiento industrial. Al tratarse de una empresa monopólica puede fijar el precio del valor del “*residuo de aserrado*” con poca margen de negociación para los aserraderos (De la Peña, 2016).

En cuanto a las modalidades de comercialización de la materia prima, éstas presentan variaciones. En el caso de Forestal Argentina realiza en menor medida la venta de “*madera en pie*” y en su mayoría se realiza la venta “*puesta sobre camión*” que incluye los costos del “*aprovechamiento forestal*” (apeo, extracción y carga).

Vemos así la manera en que Forestal Argentina S.A., al concentrar la plantación de árboles es el principal proveedor de los aserraderos regionales, a quienes les compra residuos de producción (el aserrín, las cáscaras y la “*madera fina*”) que valoriza como materia prima para generar un producto innovador en base a la incorporación de bienes tangibles (resinas, maquinarias) y tecnología, generando un producto nuevo (tableros mdf, osb, osc) de precios competitivos en el mercado local y de exportación.

Esquema 1. Cadena de valor foresto-industrial empresa multinacional MASISA.



Fuente: elaboración propia en base a informantes claves, documentación de la empresa y revisión bibliográfica (Harrand y Mastrandrea, 2009)

De acuerdo con Luisa, la estructura organizacional de la empresa Forestal Argentina se compone de modo jerárquico por un gerente forestal que ocupa el lugar de representante del corporativo en Argentina del que se desprenden cuatro áreas con sus respectivos subgerentes: “*Negocios Forestales, Silvicultura, Sustentabilidad y Seguridad*”. Sin embargo, al momento de realización del trabajo de campo, se encontraba en un proceso de reorganización a partir de la venta de la industria por tal motivo Luisa ocupaba el área de “*capital humano*” en la industria pero aún no poseía certeza si continuaría en esa área.

Informante: — “*Hoy somos 26 personas directas solamente —un grupo reducido de supervisión y administración— y el resto de la operación; es decir, el establecimiento de las plantaciones, el manejo, la cosecha y la realización de caminos se realiza a través de terceros. Y también los constructores para los campamentos, electricistas, se hace a través de terceros. Esos serán en este momento 230 personas. Serían empleados indirectos, son personal de empresas contratistas*”.

Investigadora: — ¿Estas 26 personas directas son sólo para Forestal Argentina?

Informante: — “Sí. Además, a diferencia de la planta esto siempre fue así. O sea, diferente de la planta industrial que tenía casi enteramente su personal en forma directa, Forestal Argentina siempre tuvo un grupo reducido que básicamente es la supervisión y la administración, y la operación siempre se hizo a través de terceros. Llegó a haber 580, 600 personas indirectas...eso era porque la cosecha era toda con motosierra. Hace 10 años la cosecha se mecanizó, modificó el tipo de trabajo que se ofrece y la cantidad de personal de las empresas contratistas. **Antes en un campamento podía haber 50 u 80 personas trabajando en un predio con 8 ó 10 motosierristas. A partir de la cosecha mecanizada se redujo mucho la cantidad de gente**” (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano de Forestal Argentina S.A., año 2017).

Luisa como representante de la empresa forestal realiza una distinción entre “*empleo directo*” y “*empleo indirecto*” acorde a formas clasificatorias jurídicas, institucionales y estatales que circunscribían al trabajo a una relación laboral clásica (De la Garza Toledo, 2009) en la que intervienen garantías legales como protecciones sociales y convenios colectivos de trabajo (Neffa, 1999). Desde una perspectiva crítica, me interesa reparar en esta diferenciación entre empleo “*directo*” e “*indirecto*” para señalar las estrategias empresariales desplegadas por las empresas forestales para externalizar (subcontratar) las principales actividades productivas (Mastrangelo y Trpin, 2016) a través de formas de trabajo indirectas aunque avaladas por el marco regulatorio referente al trabajo rural en Argentina. En este sentido, la cantidad de empleados contratados de forma directa por la empresa se reduce a sólo 26 personas que ocupan las áreas gerenciales de “*supervisión*” y “*gestión*” empresarial. En cambio, los “*empleos indirectos*” la mano de obra subcontratada por “*empresas de servicios*” es ocho veces más que la cantidad de asalariados directos (la cifra ascendía a 230 empleados). A diferencia de la “*supervisión*” y “*gestión*” asociadas a un trabajador asalariado en tareas administrativas, toma de decisiones y jerarquía; la “*operación*” remitía a tipo de trabajo que involucra un elevado esfuerzo físico al comprender las actividades de plantación del “*plantín forestal*” y su posterior mantenimiento forestal (ver apartado 3.2.1), la cosecha de la madera (ver apartado 3.2.2), la construcción (camino, campamentos) y el transporte automotor maderero. Tal como plantean Cardeillac y Piñeiro (2015) en su recuperación de la categoría analítica de agronegocio uno de sus rasgos salientes de este modelo consiste en la segmentación de la fuerza de trabajo entre un grupo reducido de trabajadores calificados, especializados y con elevados ingresos; mientras que la amplia mayoría eran empleados indirectos con menores ingresos y precarizados.

De todas maneras, Luisa naturaliza la situación al señalar que es una constante la generación de mayor cantidad de empleos directos en la industria en comparación con la producción forestal. Según fuentes periodísticas³⁹, la industria MASISA cuenta con 500 empleados directos, los cuales fueron absorbidos por la firma trasnacional EGGER en el proceso de venta. Otro aspecto importante surgido de la entrevista con Luisa es la reducción del número de trabajadores forestales a partir la mecanización de la cosecha forestal con la introducción de innovaciones técnicas y tecnológicas tales como las máquinas “*harvester*” y “*forwarders*”. Esta mecanización de la producción forestal ha sido mencionada por estudios sociales previos (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2012; Alberti, 2013a; Alberti, 2013b; Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Schiavoni, 2015; Alberti, 2016, Ramírez, 2018) centrados en la provincia de Misiones, en donde se concentraron los impactos negativos de la mecanización sobre el empleo forestal asalariado. Esta reducción en la demanda de empleo en la fase de cosecha es considerada como una de las causas explicativas de la intensa migración forestal hacia la provincia de Entre Ríos por la prevalencia aún en la zona de la cosecha de tipo manual (Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Alberti, 2016).

La empresa Forestal Argentina S.A. realiza una tercerización de las actividades productivas de plantación y mantenimiento en dos “*empresas de servicios forestales*”: “El Ombú S.R.L.” y “SIDEA S.R.L.” pertenecientes a la familia tradicional Von Wernich y WiSeFor S.R.L propiedad de un matrimonio extra-local que serán analizados a continuación:

2.4. Modalidades de tercerización de actividades y subcontratación laboral como parte del agronegocio forestal

La segmentación de la producción se ha convertido en un rasgo saliente del complejo foresto-industrial. En este sentido, actividades centrales (plantación del árbol, fertilización, control de plagas y malezas, fumigación, poda, raleo y cosecha) de la producción forestal resultan consideradas como “servicios a la producción”. Precisamente, el tercer eslabón de la cadena forestal son los “prestadores de servicios forestales” que surgieron como resultado de

³⁹Fuente: “Principal maderera pasó a manos de un grupo europeo por UDS155-millones- (18-07-2017). Diario: El Cronista. Disponible en: <https://www.cronista.com/negocios/Principal-maderera-argentina-paso-a-manos-de-un-grupo-europeo-por-us-155-millones-20170718-0035.html>, visitado por última vez (11-06-2019).

la tercerización de actividades (Mastrangelo, 2009; 2011). Comparto el argumento de Mastrangelo (2009) respecto a que las empresas forestales tercerizan sus principales actividades en la producción del árbol como mercancía, las cuales pasan a convertirse en “servicios a la producción” a través de la figura de intermediarios o terceros encargados de la contratación de la fuerza de trabajo en condiciones más precarias y flexibles (*óp. cit.*, 2009:130).

En la actividad forestal en Entre Ríos, la relación laboral asume una modalidad triádica compuesta de la siguiente manera: 1) **empresa principal** –representante del sector foresto-industrial–, 2) **intermediarios** –empresas o contratista– y 3) **trabajadores** locales y extra-provinciales. En este sentido, en la definición del trabajo como prestación de servicio se produce un desdibujamiento de la relación laboral clásica capital-trabajo (De la Garza Toledo, 2009). Tal como veremos, éstos presentan diferencias a su interior y resulta apropiado distinguir a las grandes empresas de “*servicios forestales*” de los pequeños “*contratistas*” particulares, quienes se caracterizan por escasos niveles de capitalización y condiciones de trabajo más precarias (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009). Otra gran diferencia que revisten estos actores económicos refiere a su grado de especialización: por un lado, se encuentran los que se dedican a la plantación y mantenimiento del cultivo; por el otro, se hallan aquéllos que se dedican exclusivamente a la cosecha maderera (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009). A su vez, las modalidades de contratación que los “prestadores de servicios” forestales establecen con las empresas de la foresto-industria responden a dos lógicas diferenciadas. Una modalidad consiste en que el productor o empresa forestal –propietaria del lote forestal– contrata los servicios forestales a una empresa o contratista para la realización de las tareas de plantación, mantenimiento y cosecha. La otra modalidad ocurre cuando el sector industrial (aserraderos) compra la “*madera en pie*” a las empresas forestales y se encarga de la contratación de los servicios de cosecha (Bardomás, 2007). En tanto que las empresas del sector primario se vinculan con los dos tipos de contratistas (plantación-mantenimiento y cosecha), el sector industrial sólo entabla vínculos contractuales con los contratistas de cosecha.

2.4.1. Las Empresas de servicios forestales

La empresa Forestal Argentina S.A. realiza la tercerización de sus actividades de plantación y mantenimiento forestal a través de las siguientes empresas de servicios forestales: El ombú S.R.L. y SIDEA S.R.L. pertenecientes a la familia Von Wernich y la empresa WiSeFor S.R.L. propiedad de un matrimonio de origen extra-provincial (a quienes llamaremos Pedro y Sandra). A diferencia de los contratistas particulares (ver apartado 2.4.2.), estas empresas de servicios cuentan con oficinas comerciales propias. Precisamente, el primer encuentro entablado con Nicolás ocurrió en su oficina ubicada en cercanías del Centro de Convenciones de Concordia; es decir, en una zona céntrica de esa ciudad. Previamente, lo había contado telefónicamente por intermediación de uno de los técnicos de INTA.

“La parte exterior de la oficina no presentaba ningún cartel comercial que permitiese su identificación por lo que dudé si efectivamente se trataba del establecimiento comercial de la empresa de servicios forestales de la familia Von Wernich. De todas maneras, tenía anotada la dirección en mi cuaderno de campo que coincidía con la numeración de la vivienda. Decidí presionar el timbre de un portero electrónico dispuesto en la pared exterior y me atendió una persona que, por su tono de voz, presupuse se trataba de una mujer. Le dije que estaba buscando a Nicolás, a lo que respondió que se había ido a su domicilio particular; sin embargo, insistí al manifestar que tenía pautada una reunión con él a las 14:00hs. La mujer solicitó mis datos personales y me dijo que esperase unos minutos en la puerta para comunicarse telefónicamente con él. Transcurridos unos cinco minutos, se abrió la puerta de entrada de la oficina y salió de su interior una joven de unos 25 años, cabello castaño, tez blanca, ojos celestes cubiertos por unos anteojos de vidrio, vestida con un pantalón de gabardina negro, una camisa color celeste y unos zapatos negros. Por su vestimenta y forma de dirigirse a mí para que ingrese al lugar, supuse que se trataba de una empleada administrativa o secretaria. Me indicó que me sentara en una de las sillas dispuestas enfrente a un escritorio y aguardara unos minutos porque Nicolás estaba en camino, ella se fue a una habitación contigua. El espacio físico en que me encontraba era similar a la oficina de un profesional liberal, el equipamiento mobiliario se constituía de un escritorio de madera con dos sillas enfrentadas como dispuestas para la atención al público, encima del escritorio había biromes y marcadores de varios colores; y en otras dos mesas ubicadas contra una de las paredes se encontraba un fax y una impresora de computadora personal. En una de las paredes frontales había colgado un cuadro que remitía a la pintura denominada “Riña de Gallos” del pintor F. Molina y otro cuadro más grande con la frase en inglés “Global eucaliptus maps 2009” en el que podía apreciarse un planisferio mundial con la distribución de plantaciones forestales de eucaliptos por países a nivel global. Unos 15 minutos después, llegó Nicolás disculpándose por la demora y fuimos a otra oficina similar para comenzar con la entrevista etnográfica”(nota de campo, 21-09-2015).

Tal como vimos en el apartado 2.2.2., las empresas de servicios forestales El ombú S.R.L. SIDEA S.R.L. pertenecían a los nietos de Guillermo Von Wernich, quién había iniciado con las forestaciones en Concordia en la década de 1930 (ver Capítulo 1). Es decir, tal como señaló Nicolás, se trataba de una “*empresa familiar*” y, en las diferentes etapas de la historia local, cada uno de los integrantes de la familia Von Wernich había ocupado una

posición dominante en las relaciones sociales de producción forestal. A diferencia de otros contratistas, Nicolás es ingeniero agrónomo por lo que cuenta con el capital cultural otorgado por su formación universitaria además del capital social que le brinda el apellido Von Wernich, el cual en el ámbito forestal, le permite el acceso a relaciones sociales con empresarios forestales y otros actores económicos relevantes del sector. Así lo relata el entrevistado:

Informante: — “Esto es una **empresa familiar**, los orígenes vienen de mi abuelo que fue uno de los que primero comenzó con las forestaciones en la zona. (...) Papá son varios hermanos y varios de ellos fueron trabajando en distintos momentos de su vida con abuelo. Finalmente quedo **papá con el vivero forestal** digamos original de abuelo, de más de 40 años. Y nosotros que somos 4 hermanos varones, a medida que nos fuimos volviendo de **estudiar** o donde estábamos, empezamos trabajando con él los dos mayores y formamos nuestra empresa propia digamos, que ahora es una **empresa de servicios forestales** (...). El fuerte nuestro es la **plantación y manejo de plantaciones**. Para algunos clientes estamos haciendo el **servicio de corte también**”.

Investigadora: — ¿Están haciendo cosecha?

Informante: — “Sí, servicio de cosecha exactamente. La producción de plantines en el vivero con papá. Desde vivero hasta corte estamos hoy en todas las etapas, más o menos fuertes. Lo más fuerte son las plantaciones” (resaltado propio, entrevista en profundidad a propietario de empresa contratista, año 2015).

La familia Von Wernich logró expandirse hacia varios de los eslabones de la cadena de valor forestal, desde la obtención del plantín forestal en el vivero (Forestal Yuquerí S.A) hasta la realización de “servicios forestales” (El ombú S.R.L. y SIDEA S.R.L.) de “plantación” y “mantenimiento” para grandes empresas como Forestal Argentina S.A. y productores forestales de menor envergadura (entre 200 a 500 ha). Ahora bien, ¿Cómo habían sido los inicios de la empresa? De la siguiente manera, lo relataba Nicolás:

“Nosotros cuando arrancamos con los servicios con papá y después nos apartamos, básicamente lo que hacíamos era trabajar con **clientes particulares, inversores...** que por **inversión** compraban un **campo**, o tenían un campo y querían **forestar**. Nosotros básicamente le hacíamos el servicio que nos den el campo y nosotros se lo devolvíamos al año y medio forestado (...). Con eso nacimos y fuimos creciendo en los **servicios forestales**, hoy sigue siendo una de las patas importantes de nuestra empresa. Pero, con el transcurso de los años empezamos a trabajar para **empresas más grandes** digamos con otro sistema de trabajo. Primero con **Forestal Argentina** que es la parte forestal de MASISA y después, con **Alto Paraná**. El sistema es de prestar los mismos servicios que hablábamos antes, pero no es que nosotros tenemos la dirección o decisión del manejo de las plantaciones. Entonces, son como dos cosas muy distintas: en un caso **interactuamos con el propietario del campo, asesoramos, dirigimos la plantación** y en el otro caso, somos **contratistas de una empresa grande** la cual tienen sus ingenieros y técnicos, nosotros desarrollamos las actividades que ellos nos indican, con las pautas y parámetros que ellos nos indican. Lo que sí pasa muy marcado es que en los **campos de particulares**, una parte es **reforestación** y otra parte es **incorporar** todavía **campos nuevos a forestaciones** ya sea campos que vienen de agricultura, ganadería y citricultura. En

los clientes grandes es reforestación; es decir, plantar entre tocones. Esta es otra diferencia marcada que se produce” (resaltado propio, entrevista en profundidad a propietario de empresa contratista, año 2015).

Este extenso fragmento de entrevista sintetiza temáticas centrales, surgidos de la entrevista etnográfica (Beaud y Weber, 2007) entablada con Nicolás, que resulta de sumo interés analizar. Según Nicolás, en el año 2003, comienzan a brindar servicios forestales a “*clientes particulares*” e “*inversores*”. Se trataba de actores extra-agrarios; es decir, profesionales (médicos, abogados, ingenieros agrónomos) o comerciantes que ingresaron a la actividad forestal a partir de la compra de un “*campo*” con el propósito de “*forestar*” y en menor medida, productores agropecuarios (agricultores, citricultores, ganaderos) que reconvirtieron o diversificaron sus producciones a través de la plantación de eucalipto. En ambos casos se trataron de “*pequeños*” y “*medianos*” propietarios de lotes con una superficie que oscilaba entre 20 y 200 ha que “*ingresaron*” a la actividad forestal como una modalidad de inversión de mediano y largo plazo. Esta situación se explica en cierta medida por la aplicación de la Ley 25.080 en el año 1999 -aún vigente bajo Ley 27.487/2019- la cual generó un aumento de la superficie forestada al acogerse a los beneficios fiscales e incentivos económicos propiciados por la normativa no sólo grandes empresas forestales; sino también, un conjunto de actores extra-agrarios (profesionales, comerciantes) y productores agropecuarios pequeños y medianos. Si bien las empresas El ombú S.R.L. y SIDEA S.R.L. continúan realizando “*servicios forestales*” a “*clientes particulares*”, el crecimiento en los recursos económicos de ambas empresas se produjo en el año 2009 cuando comienzan a prestarles “*servicios forestales*” a dos grandes empresas forestales, a saber: Forestal Argentina S.A. con superficies implantadas de eucalipto en Concordia (provincia de Entre Ríos) y en Paso de los libres (provincia de Corrientes); y Alto Paraná S.A. con plantaciones de sauces y álamos en las Islas del Delta (provincia de Buenos Aires). Por otra parte, Nicolás señala una diferenciación en la modalidad de trabajo empleado para los “*clientes particulares*” en comparación con las “*empresas netamente forestales*”. En el primer caso, la empresa de servicios forestales realizaba un asesoramiento directo al productor en la realización de “*forestaciones*”; es decir, son “*campos*” que ingresan por primera vez al sistema de producción forestal. En el segundo caso, la empresa forestal establece los criterios de “*manejo forestal*” a los que deben adecuarse las empresas de “*servicios forestales*” y en su mayoría, se tratan de “*reforestaciones*”; es decir, previamente existieron plantaciones forestales y en esos

casos, se solía “*plantar entre tocones*”. Actualmente, las empresas de servicios forestales El ombú S.R.L. y SIDEA S.R.L. cuentan en promedio con 160 empleados distribuidos en cuadrillas de trabajadores por empresa de la siguiente manera: 5 cuadrillas destinadas a Forestal Argentina S.A., 4 cuadrillas destinadas a Alto Paraná S.A. y 4 cuadrillas destinadas a “*campos particulares*”.

Para autoras como Bardomás (2007) la elevada rotación de los trabajadores es uno de los rasgos característicos de la actividad forestal en Entre Ríos y esta perspectiva es compartida por Nicolás que la describe de la siguiente manera:

“Nosotros en las empresas de servicios forestales tenemos hoy en promedio, porque hay mucha rotación de gente, tenemos 160 empleados. Es variable porque van rotando, se van juntando, se van dispersando. Como es muy dispersa la actividad, muy nómada, nosotros vamos movilizándonos permanentemente con campamentos o con instalaciones en distintos lugares o con cuadrillas que viven en las ciudades o pueblos y se trasladan en combi a los campos y vuelven. Es dinámica la rotación de la gente, la estructura de cuadrilla de acuerdo a dónde esté el trabajo y los frentes” (resaltado propio, entrevista en profundidad a propietario de empresa contratista, año 2015).

La caracterización de la forestación como una actividad productiva con elevada “*rotación, dispersión, nómada*”; es decir, con una movilidad territorial constante, se explica en cierta medida debido a que las empresas contratistas pueden brindar servicios forestales a más de una empresa principal y además, a que el ciclo de producción forestal requiere que se realicen intervenciones en diferentes etapas de crecimiento del cultivo.

Para la realización del trabajo forestal, mayormente se contrata mano de obra migrante de origen misionero que reside en los predios de las empresas forestales en campamentos fijos o móviles; u otra opción es el alquiler de viviendas particulares en áreas rurales cercanas a las plantaciones forestales (ver Capítulo 4). En el trabajo de campo etnográfico, constato que los trabajadores migrantes no participaban exclusivamente de la fase de cosecha sino que las empresas de servicios forestales subcontrataban mano de obra migrante para las tareas de “*plantación y manejo forestal*” lo que marca una diferenciación con los contratistas particulares que empleaban mano de obra local (ver apartado 2.4.2). En el caso de las empresas El ombú S.R.L. y SIDEA S.R.L. subcontratan mano de obra misionera para las tareas involucradas en los “*servicios forestales*”. Así, lo expresa Nicolás:

Investigadora: — ¿Son mano de obra local?

Informante: — “No, nosotros la mayor parte de la mano de obra es de Misiones”.

Investigadora: — ¿La plantación también?

Informante: — “La plantación también. Nosotros mayormente para darte un porcentaje rápido debemos tener un 80% de gente de Misiones, un 10% de Entre Ríos y un 10% de Corrientes”.

Investigadora: — ¿Y por qué se elige más a la mano de obra misionera que a la entrerriana?

Informante: — “La mano de obra entrerriana no es predispuesta a actividades manuales, el misionero tiene mucha más tradición de trabajo forestal de por sí y manual. Es mucho más productivista y capacitado por producir. La verdad es mucho más productiva también.

El correntino es una cosa intermedia, pero no tiene mucha cultura y el entrerriano no (rotundo). Las personas de Entre Ríos que te mencioné son maquinistas o encargados, gente Entre Ríos realizando trabajos manuales no tenemos. Hay gente que trae de Santiago del Estero u otra zona, pero la tradición netamente de trabajo forestal viene de Misiones, norte de Corrientes y Misiones” (resaltado propio, entrevista en profundidad a propietario de empresa contratista, año 2015).

Nicolás para justificar su posición establece una escala de gradientes, siendo que la mano de obra misionera ocupa el escalafón más alto, seguido por los correntinos y en el último peldaño ubica a la mano de obra entrerriana. En general, se emplean argumentos esencialistas que remiten a una “cultura misionera” asociada a una “tradicón forestal”, “productivista”, “predisposición a tareas manuales” como una manera de justificar el sometimiento a situaciones de explotación laboral a los peones misioneros, quienes presentan una mayor vulnerabilidad por su condición de migrante.

La otra empresa de servicios forestales que trabajaba para Forestal Argentina S.A. es la empresa WiSeFor S.R.L. perteneciente a un matrimonio de origen extra-provincial (a quienes llamaremos Pedro y Sandra). A diferencia de las empresas de servicios forestales de la familia Von Wernich, la empresa WiSeFor S.R.L. le otorga servicios forestales exclusivamente a Forestal Argentina S.A. y en menor medida a “pequeños productores agropecuarios” (citricultores y ganaderos) en lotes de 5ha y 10 ha. Asimismo, cuenta un número más reducido de empleados (en total 35) distribuidos en proporciones equivalentes entre los departamentos de Concordia (provincia de Entre Ríos) y Paso de los Libres (provincia de Corrientes), espacios geográficos en que la empresa Forestal Argentina realiza la fase de producción forestal primaria.

Pedro es oriundo de una localidad al sur de la provincia de Misiones. Si bien ningún miembro de su familia se dedicó previamente a la actividad forestal, se consideró como “nacido y criado en la chacra” para denotar un origen social relacionado a actividades agrícolas. El relato de Pedro respecto a su trayectoria laboral es escueto y conciso, pude conocer que es técnico agrónomo recibido en una escuela secundaria técnica en su ciudad de

origen y se había desempeñado por cuatro años como supervisor para una empresa de servicios forestales en la provincia de Corrientes hasta que se trasladó a Entre Ríos para conformar su propia cuadrilla forestal, que inicialmente estuvo integrada por 5 personas, hasta que comenzó a prestarle “servicios forestales” a la empresa Forestal Argentina S.A. en el año 2009. Respecto a su esposa Sandra, que actualmente trabaja con él en la empresa de servicios forestales, es técnica forestal y había trabajado para la industria forestal (MASISA) en el “despacho de raleos de pinos” y luego, en para la empresa Forestal Argentina S.A. en Corrientes. Previamente a convertirse en propietarios de una empresa de servicios forestales con 35 empleados a cargo, tuvieron una experiencia laboral previa como empleados. Podría conjeturarse que esta situación es la que hizo que Pedro, frente a la consulta respecto a los motivos por los cuáles se produce una elevada rotación en la actividad forestal respondiese de manera diferente a Nicolás:

“Y muchas veces pasa por el tema de la paga, como tratan a la gente, las condiciones que les dan. Como hay que mirarle un poco” (nota de campo, 22-09-2015).

Otra cuestión a considerar es que, si bien los peones forestales se encontraban en el campamento en ese momento, Sandra consideró oportuno no “molestarlos” debido a que eran alrededor de las 21:00 hs. Quedamos en regresar a visitarlos la semana siguiente, ocasión en la que obtuve nuevamente una respuesta negativa debido a que “están de franco”.

2.4.2. Contratista particular

Tras una llamada telefónica, se pudo contactar a un contratista de plantación –a quién denominaré Daniel– el cual demuestra una amplia predisposición para mantener un encuentro personal a fin de relatar algunas particularidades de su trabajo. Sin embargo, una de las primeras dificultades que registro en mi diario de campo se refiere al espacio físico donde se produciría el encuentro. Desde un comienzo, se pudieron observar las limitaciones en el acceso al espacio de trabajo tanto de los contratistas como de la cuadrilla de trabajadores a su cargo que realiza las tareas de forestación, podas y raleos.

Al definir un posible lugar de encuentro, el contratista preguntó en qué zona de Concordia me encontraba alojada. Le respondí que en el barrio “El Zorzal” [nombre ficticio], un complejo habitacional destinado a sectores populares, ubicado en las afueras del casco urbano de la ciudad. Él me comentó que residía en las cercanías del barrio, por lo que le propuse encontrarnos en la plaza principal de “El Zorzal”. Sin embargo, en ese momento,

consideré que el espacio de una plaza era demasiado informal para que una investigadora se encontrara con su informante y le brindé como otra posible alternativa una cafetería en alguna de las estaciones de servicio ubicadas en el centro de la ciudad de Concordia. Frente a esta nueva propuesta, se produjo una interrupción en la conversación que se tradujo en unos minutos de silencio, hasta que Daniel, con una voz tenue y apagada, me dijo: *“bueno...si usted dice un café”*. En ese momento, no llegué a comprender completamente el significado de ese abrupto silencio. De todas maneras, percibí que se trataba de una respuesta complaciente, que me dejaba entrever cierta incomodidad. A raíz de ello, retomé la propuesta original de encontrarnos en la plaza, que era un espacio accesible para ambos y evitaba el traslado hasta el centro de la ciudad.

Inicialmente, supuse que le quedaba más cómodo, por la cercanía a su vivienda, encontrarnos en la plaza. Sin embargo, en el marco de la entrevista manifiesta:

“Yo no sabía que ibas a venir vos...como vos me dijiste, viste, vamos a tomar un café por ese tema [silencio] yo vine de abajo. Me daba risa nomás porque el tema de un café con este calor, yo dije esta mina está chapita. Después, yo saqué la conclusión, que vos querías estar cómoda. Yo me siento cómodo estando así” (entrevista en profundidad a pequeño contratista, año 2015).

Un análisis reflexivo de las notas de campo iniciales, permitió comprender que este suceso, aparentemente insignificante que podría haber pasado desapercibido, revestía una gran importancia. Habían sido naturalizadas pautas de comportamiento de alguien de clase media urbana que entraban en tensión con las formas locales de socialización de un ámbito rural. Aunque nací a 207 km de la ciudad de Concordia, no provengo de una familia ligada a la actividad rural y aunque coterráneos entrerrianos, no compartimos prácticas comunes. Asimismo, a partir de esta situación, es interesante analizar la manera en que el punto de vista del investigador y el del “nativo”, tiene posibilidades de acercarse o distanciarse como resultado del *“estar ahí”*; es decir, en las instancias de encuentro generadas por la situación de campo, donde convergen mundos diametralmente distantes. A través de la charla informal con el contratista con mates amargos de por medio pude recuperar los siguientes datos de campo:

Daniel es un pequeño contratista de implantación y prácticas silviculturales, tenía 27 años al momento de la entrevista y es oriundo de la ciudad de Concordia. Una primera cuestión llamativa fue que, al indagar sobre su profesión, se autoidentificó como *“boxeador profesional”*. Esto me permitió indagar en otros aspectos de su desempeño en el mundo del trabajo y los roles de género, a fines de reconstruir los aspectos más relevantes de su

trayectoria laboral en términos biográficos. Precisamente, en el gimnasio donde entrenaba boxeo, conoció a un contratista de Concordia –a quién llamaremos Juan– que le propuso incorporarse a su cuadrilla de trabajadores para realizar prácticas forestales de plantación de eucaliptos. Si bien las expectativas de Daniel estaban puestas en desarrollar una carrera profesional en el boxeo, ingresó a trabajar en forestación a partir de un acuerdo informal que estableció con el contratista: *“bajo la condición que me daba libre”*. Con esta expresión, Daniel se refiere a que el contratista le otorgaba tiempo libre para continuar con el entrenamiento de boxeo. Se trataba de un trabajo temporal que él realizaba como una fuente complementaria de ingresos. La intermitencia del trabajo en forestación era uno de los rasgos que la definen como una práctica laboral con un alto grado de precarización. Sin embargo, desde la perspectiva de Daniel, constituía un aspecto beneficioso que le permitía alternar el trabajo forestal con la práctica deportiva regular requerida en el entrenamiento profesional de boxeo. Al indagar sobre la forma de aprendizaje y si contaba con una experiencia laboral previa en forestación, el contratista mencionó que nunca antes había trabajado en la actividad. De la siguiente manera, lo relataba:

“No, comencé con él. Así que fuimos todos, no sabíamos nada...fuimos cinco pibes con él y en eso estaba mi viejo también (...). Fui sumando más experiencia con mi viejo al lado, mi viejo tenía más experiencia de laburo que de estudio” (entrevista en profundidad a pequeño contratista, año 2015).

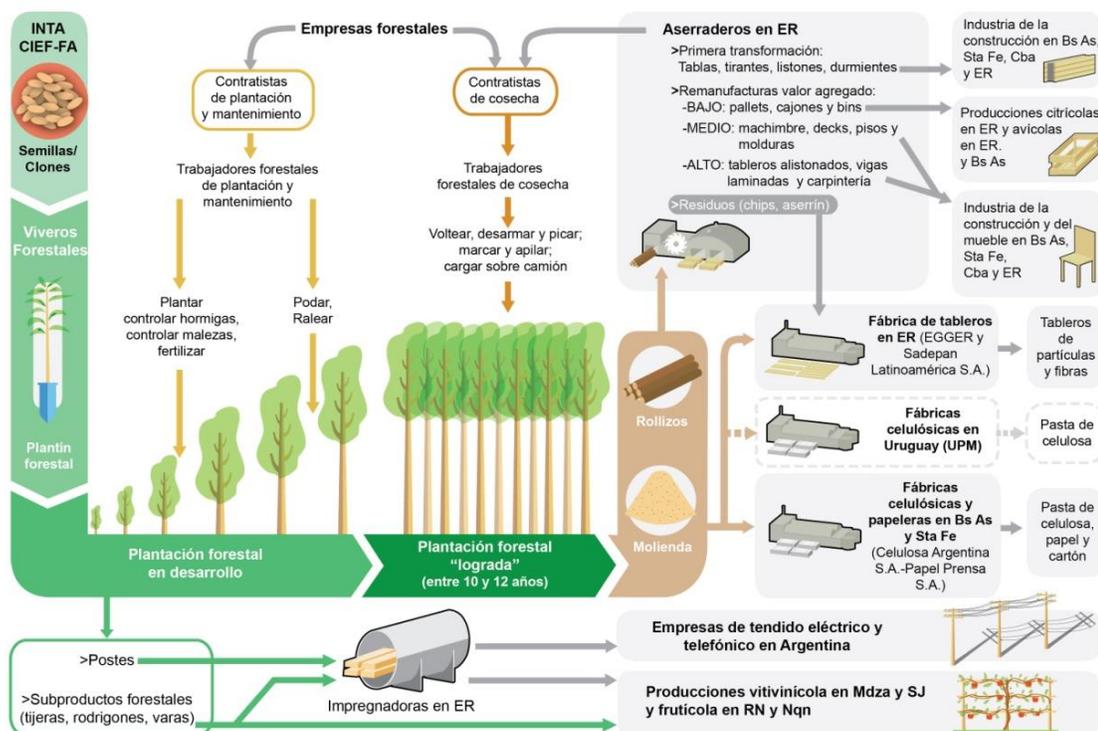
El padre de Daniel había trabajado durante toda su vida como *“changarín”* en otras actividades agrícolas de la zona. Si bien el trabajo forestal es una actividad laboral que presenta elevados niveles de informalidad, se producen formas de ascenso social y en la organización laboral basadas en acuerdos informales. Así por ejemplo, cuando el patrón de Daniel, logró capitalizarse e instalar su propio vivero, donde actualmente produce plantines forestales; le delegó el trabajo a Daniel. A partir de ese momento, Daniel pasó de ser peón forestal a convertirse en contratista de servicios forestales. En cuanto a las formas de reclutamiento de la mano de obra, Daniel se refería:

“Empecé a buscar pibes que querían trabajar...mi hermano me dijo y compañeros de él. Si tenés bien a la gente te van a pedir trabajo. Esa persona que vos contactaste, te recomienda a otro. Así un conocido, un compañero, un amigo que necesite plata” (entrevista en profundidad a pequeño contratista, año 2015).

De lo expuesto en el fragmento de la entrevista se desprende que la forma de ingreso a la actividad forestal se produce a través de un sistema de recomendación basado en relaciones

interpersonales de parentesco, amistad y vecindad. Estas relaciones se construyen en ámbitos extra laborales, en un gimnasio —como fue el caso de Daniel—, en el barrio, entre otros. Desde la perspectiva de él, “*tener bien a la gente*” consiste en el cumplimiento de los acuerdos informales establecidos en torno a: tiempo de trabajo, formas de contratación y modalidad de pago. Tal como veremos de manera más detallada en el siguiente capítulo, el proceso de trabajo en la implantación y cuidados silviculturales se compone de una serie de tareas: preparación del terreno, plantación, control de maleza, control de hormigas, fertilización, podas y raleos. Para ello, se conforma una cuadrilla integrada por entre 5 y 7 personas, dependiendo del tipo de tarea y de la cantidad de hectáreas a realizar. Además, como sostienen los estudios sobre el tema (Bardomás, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2012; Schiavoni y Alberti, 2013) la actividad de implantación y mantenimiento en forestación está compuesta en su mayoría por mano de obra local. Daniel se encarga de organizar el traslado de la cuadrilla de trabajadores, suministrar la comida y supervisar el proceso de trabajo “*en los montes*” (superficies forestadas de eucaliptos). En general, las plantaciones forestales se encuentran ubicadas a varios kilómetros del casco urbano de la ciudad de Concordia. Por lo tanto, los trabajadores que integran la cuadrilla se concentran en un lugar previamente definido y se los pasa a buscar en una camioneta alquilada.

Esquema 2. Síntesis de Capítulo 2: proceso productivo de la cadena de valor forestal



Fuente: Elaboración propia en base Inventario Forestal de Bosques Cultivados, Harrand y Mastandrea, (2009) Censo Nacional de aserraderos (2017)

Segunda Parte: La vida en los “montes”

Capítulo 3: ¿Quiénes son los trabajadores forestales?

Introducción

Alberti (2016) realiza una caracterización del trabajo forestal migrante en Entre Ríos y distingue tres formas de movilidad laboral territorial: a) “ciclos exclusivamente forestales” son los ciclos laborales más estables (...), la temporalidad migratoria es regular y los obreros cumplen con el calendario de viajes estipulados por las empresas”, b) “ciclos forestales alternados” en los que alternan el “trabajo predial con algunos desplazamientos hacia Entre Ríos u otros destinos forestales” y c) “ciclos forestales combinados” en los que combinan la migración laboral forestal con “tareas agrícolas y no agrícolas como asalariados” (Alberti, 2016: 77-86). A partir de mis evidencias de campo, basadas en la descripción densa de casos, me propongo matizar esa tipología. Como resultado del análisis en profundidad de los casos se dependen 2 hipótesis que retomaré al final de este capítulo y en las conclusiones. La primera consiste en que la migración de retorno descrita por Alberti (2016), en algún momento de la trayectoria laboral del trabajador forestal cesa, y se radican en Entre Ríos. Las hipótesis en torno a cuáles son los motivos que conllevan a la radicación en el lugar de destino son: a) se trata de varones jóvenes que se encuentran en un proceso de capitalización de su unidad doméstica, para lo cual se sobreexplotan hasta acumular un capital de subsistencia y finalmente optan por radicarse en Entre Ríos. Denomino a esta hipótesis generacional, pues este conjunto de trabajadores forestales migrantes corresponde a jóvenes con o sin su familia en la primera etapa del ciclo doméstico –hijos pequeños–.

En otro caso (hipótesis b) se trata de varones de edades variadas, sin posibilidades de acceso a la tierra, trabajo estable o capitalización por ocupación con mejoras que encuentran en el esquema laboral del trabajo migrante, posibilidades de salir de Misiones a bajo costo acumulando capital de trabajo al participar de una red de contactos laborales que les garantizan el pasaje y la manutención en Entre Ríos. Por lo tanto, la respuesta al interrogante acerca de quiénes son los trabajadores forestales reviste una mayor complejidad debido a que, como desarrollo en el presente capítulo, se trata de un conjunto heterogéneo de sujetos sociales con determinadas particularidades en cuanto a: trayectoria laboral, lugar de origen y

residencia, edad y tareas forestales, al participar de un proceso de trabajo segmentado en etapas de plantación-mantenimiento y cosecha forestal bajo diversas modalidades de contratación, formas laborales, sistemas de remuneración, formas de residencia y estrategias de reproducción ampliadas (ocupación de parcelas para residencia o subsistencia).

3.1. Tipos de trabajadores forestales

En la caracterización de los trabajadores forestales una primera distinción remite a las etapas de las que participan en el proceso de trabajo forestal: por un lado, se encuentran los trabajadores forestales de plantación y mantenimiento; por otro lado, los trabajadores forestales de cosecha maderera. Esta diferenciación interna de acuerdo al tipo de tareas es promovida por la modalidad que asume el proceso de producción forestal, como analicé en el apartado 2.4. del Capítulo 2. Las empresas forestales subcontratan a trabajadores para la plantación de árboles y tareas de cuidado forestal en tanto que el sector industrial (aserraderos) requiere de mano de obra para las tareas de cosecha maderera. Más allá de la diferenciación en cuanto a la inserción en el proceso de trabajo forestal, existen otras dimensiones a tener en cuenta tales como la edad, lugar de procedencia, experiencia y trayectoria laboral, modalidades de contratación.

La caracterización de los trabajadores forestales implicó un gran esfuerzo analítico y metodológico al tratarse mayormente de trabajadores no registrados; es decir, una relación laboral no declarada ante los organismos del Estado. En este sentido, la continua movilidad territorial de la fuerza de trabajo en “*el monte*”, la ausencia de estadísticas que registren la cantidad efectiva de ocupados y los temores empresariales frente a posibles denuncias o inspecciones del Ministerio de Trabajo han contribuido a una invisibilización de las condiciones de trabajo y vida de este grupo social. Sin embargo, de manera similar a lo que acontece en otras actividades económicas como en el rubro de la construcción analizados por Vargas (2005): “trabajar en negro forma parte de las condiciones de trabajo aceptadas por los empleados y no denunciar forma parte de la demostración de confianza” (Vargas, 2005:95). En esta dirección, si bien los propios trabajadores—como se analizará a lo largo de la tesis—estructuran su discurso atravesados por categorías estatales en torno al binomio: trabajo “*formal/informal*”, “*adentro/afuera*” de la empresa, “*estar en blanco/en negro*” que

constituyen fronteras lábiles entre ambos pares dicotómicos y en sus trayectorias laborales se ven atravesados por una u otra forma laboral.

La gran mayoría de los trabajadores forestales entrevistados, en algún momento de su vida laboral anterior a los 35 años, fueron asalariados “*en blanco*”. Sin embargo, tanto ellos como sus patrones —por lógicas diferenciales— fueron aceptando la precarización de la relación laboral. En la perspectiva de los “*patrones*” esa transición a la precariedad se explica por la existencia de un desgaste laboral, una pérdida de la capacidad laboral y de la productividad por la que el “*patrón*” no está dispuesto a pagar. Es decir; se pone “*en blanco*” a trabajadores jóvenes, que no falten, dispuestos a “*trabajar fuerte*”. En la perspectiva de los trabajadores, una vez que se capitalizaron o cumplieron el objetivo de conseguir ciertos bienes materiales (comprar un automóvil, la adquisición de un terreno o la construcción de la vivienda propia), se consideran en condiciones de optar por otra modalidad de trabajo con menores exigencias laborales. En este sentido, consideran que el trabajo “*en negro*” les otorga mayor autonomía asociada a la idea de “*libertad*” que implica la posibilidad de alternar el trabajo asalariado con temporadas de autoempleo.

El espacio de trabajo forestal definido por los trabajadores como “*el monte*” es propiedad de una empresa forestal que terceriza sus principales actividades productivas por medio de agentes sociales que intervienen en la relación capital-trabajo. Sin embargo, desde la perspectiva de los trabajadores, el titular de la empresa de servicios forestales o contratista particular asume la posición de “*el patrón*”. Este “*patrón*” no es el propietario de las superficies forestales sino que posee las herramientas y bienes de trabajo —motosierra, escalera, serrucho— y el medio de transporte que los traslada cotidianamente hacia el espacio laboral.

Durante el trabajo de campo se identificó que los trabajadores de plantación y mantenimiento responden a dos perfiles laborales diferentes: 1) jóvenes migrantes que realizan “ciclos exclusivamente forestales” (Alberti, 2016) para empresas contratistas bajo relaciones laborales formales; 2) trabajadores forestales locales sin registrar que realizan tareas forestales temporales para contratistas particulares. Para explicar esta complejidad, en la sección 3.1.1. se abordarán los siguientes casos paradigmáticos: Diego (caso 1), trabajador migrante “*misionero*” empleado en empresa contratista y Luis (caso 2), trabajador forestal “*entrerriano*” que trabaja “*en negro*” para un contratista particular. Por otra parte, la

situación de los trabajadores forestales “*misioneros*” dedicados a la fase de cosecha que fueron contactados durante mi estadía en campo se diferencia de los casos de estudio analizados por Alberti (2016) en la medida en que se trata de migraciones definitivas hacia la provincia de Entre Ríos, lo que refuerza mi hipótesis acerca de cambios de patrones de residencia. Se emplearán en la sección 3.1.2. como casos emblemáticos un grupo de trabajadores de cosecha que trabajan “*por fuera*” de empresas contratistas.

3.1.1. Trabajadores forestales de “*plantación y mantenimiento*”

Un número reducido de trabajadores forestales son subcontratados por Forestal Argentina S.A. para la ejecución de las tareas de plantación y mantenimiento a través de las empresas El Ombú S.A. y WiSeFor S.R.L (ver Capítulo 2, apartado 2.4.1.). Se trata de un total de alrededor de 25 peones forestales que rotan por los predios implantados de la empresa principal en dos cuadrillas de trabajadores compuestas por entre 10 y 13 trabajadores cada una. Corresponden a jóvenes migrantes, de entre 18 y 35 años de edad, de origen misionero que se consideran privilegiados por ocupar las posiciones laborales más reguladas en cuanto a modalidades contratación, formas de remuneración y condiciones de trabajo. A diferencia de éstos, los trabajadores “*enterrerianos*” trabajan para pequeños contratistas con distintos grados de precariedad e informalidad laboral. A continuación presentaré las biografías y trayectorias laborales de algunos trabajadores como casos tipo entorno de los cuáles agrupo las diferentes dimensiones de análisis.

Caso 1: Diego, trabajador forestal asalariado en empresa contratista

Diego tiene 24 años de edad y es de origen misionero. Comenzó a migrar hacia Entre Ríos hace 6 años: — “*Cuando vine para acá tenía recién cumplidos 18 años y podía ingresar a una empresa*”. La experiencia laboral de estos trabajadores es transmitida de forma intergeneracional y se vincula en mayor medida a la actividad forestal, aunque puede presentarse en relación a otras actividades agrícolas como la yerbatera o la agricultura familiar para el autoconsumo. Para Diego, al igual que para muchos jóvenes migrantes, la aspiración personal consiste en ingresar a una empresa de servicios y convertirse en un asalariado forestal “*asegurado*”, siendo éste el mejor horizonte de posibilidades laborales y una forma de ascenso social. De acuerdo con Alberti (2016), si bien la edad promedio de inicio en la “migración laboral” a Entre Ríos ronda “entre los 15 y 16 años”, actualmente se produce una “tendencia a retrasar” su comienzo como una “estrategia de inversión escolar” y a raíz de que

el grupo etario más joven que “tiene mayor acceso al trabajo en grandes empresas” deber alcanzar la mayoría de edad (2016: 78-79). Desde mi perspectiva, sería necesario considerar también en esta demora en la incorporación de los jóvenes de entre los 15 y los 19 años al mercado laboral, la incidencia de las políticas públicas de transferencia para la revinculación y terminalidad escolar (transferencias de ingreso como los planes FINes o Progresar)⁴⁰ que permiten el ejercicio del derecho a la educación, retienen a los jóvenes junto a sus familias y retrasan su incorporación al mercado de trabajo.

El emplearse en una gran empresa contratista le permite a Diego contar con todos los beneficios sociales (aportes jubilatorios, antigüedad, pago por presentismo, ART, seguro médico). Por un lapso de más de 6 años, realiza “ciclos exclusivamente forestales” (Alberti, 2015: 77-78), al ocupar el puesto laboral de peón forestal e integrar la cuadrilla de trabajo. Como señala Alberti, los trabajadores “*misioneros*” son valorados de forma positiva para la inserción laboral en la actividad forestal en la provincia de Entre Ríos, convirtiéndose ésta en una elección prioritaria para este perfil de trabajadores frente a otros tipos de trabajos. En este sentido, los trabajadores forestales migrantes “detentan un capital cultural mediante el cual heredaron ‘un saber hacer’ vinculado con las tareas del obraje, lo que a su vez le habilita un capital social amplio para el acceso al empleo dentro de la actividad forestal” (Alberti, 2016:77). Tras realizar migraciones laborales temporales por un período de más de 6 años, Diego decidió “*conseguirse un terrenito*” en Entre Ríos y conformar una nueva familia. Si bien en la actualidad continúa trabajando en forestación, lo realiza para un pequeño contratista y en relaciones laborales informales. Como analizaré en el Capítulo 4, la migración laboral es experimentada por los trabajadores como un problemática cuando la modalidad de trabajo forestal le impide al trabajador conciliar la vida laboral con un proyecto de vida familiar.

Caso 2: Luis, mano de obra local

El primer encuentro con Luis, un trabajador forestal, estuvo mediado por la presencia del contratista (Daniel) ya que no sólo trasladó al trabajador hasta el punto de encuentro, sino que además, realizó interrupción es a lo largo de la entrevista. En este contexto, noto que las respuestas de Luis son escuetas y concisas, presupongo que se debe a que la presencia del contratista condiciona la posibilidad de lograr una fluidez natural en la conversación. Luis

⁴⁰ <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/serie-debate-nro-19-web.pdf>

tiene 62 años, su aspecto físico presenta una cabellera canosa, facciones del rostro pronunciadas y piel curtida producto de una larga experiencia laboral en el trabajo rural desde la edad temprana de 14 años. Proviene de una trayectoria laboral familiar asociada al proceso de conformación de la cuenca forestal del Río Uruguay. El padre de Luis era oriundo de la provincia de Corrientes y a lo largo de toda su trayectoria laboral trabajó como hachero, oficio que le transmitió a sus 6 hijos varones que se iniciaron a trabajar en las primeras forestaciones en Entre Ríos, propiedad de la empresa familiar PINDAPOY, para abastecer de madera al aserradero “9 de julio” en la elaboración de cajones de fruta (ver Capítulo 1, apartado 1.3.2.). En aquél entonces, Luis junto a su familia residían en “*el monte*” en casillas de madera provistas por la empresa durante todo el año, modalidad de fijación de fuerza de trabajo típica de los obreros madereros en provincias con presencia de bosques nativos (Gori, 1999; Mastrangelo, 2011; Brac, 2017; Ramírez, 2017) que no será la prevaleciente en el área de estudio en la actualidad (ver Capítulo 4). En aquel entonces, la cosecha forestal se producía de forma manual; es decir, las tareas de volteo y trozado del árbol eran realizadas por trabajadores con hachas y la carga de madera sobre camión era “*a hombro*”. De la siguiente manera me relata Luis su trayectoria laboral:

Investigadora: — **¿Desde hace cuánto que trabajas en la actividad forestal?**

Informante — “*Y alrededor de 47 años más o menos*”.

Investigadora: — **¿Cómo fue que aprendiste el oficio?**

Informante: — “*Antes iba un contratista buscaba gente y llevaba con la familia, todo. Y entonces fuimos mi familia, yo empecé a los 14 años a trabajar en la forestación. En ese tiempo existía el hacha, se cargaba a hombro, a mano. Después empezaron a haber motosierra*”.

Investigadora: — **Cuando arrancaste, ¿qué tareas realizabas?**

Informante: — “*Era hachero*”

Investigadora: — **¿En esta zona de acá?**

Informante: — “*Si, en la zona de Entre Ríos, y trabajaba en Misiones, Corrientes...en muchas partes. Digamos que aprendimos desde chicos para ayudar a la familia, siendo más grande lo hacíamos por cuenta de nosotros. Más o menos tenía 18, 19 años cuando empecé a trabajar con motosierrista*”.

Investigadora: — **Cuando arrancaste como hachero en ¿qué zona fue?**

Informante: — “*En zona La Lata*”

Investigadora: — **¿Los llevaba un contratista?**

Informante: — “*Toda la vida acá se trabajó con contratista. Casi todas las firmas de los contratistas te exigían porque solíamos trabajar en los tiempos de PINDAPOY. Cuando estaba el aserradero 9 de julio. Ante casi todos los montes eran de PINDAPOY*”.

Investigadora: — **¿Vos trabajabas en los montes de la firma?**

Informante: — “*Trabajamos para ellos, pero con contratista*”.

Investigadora: — **La gente que trabajan en la cuadrilla, ¿de dónde era?**

Informante: — “*Casi siempre la gente que venía, venía con la familia... le daban una casilla y la gente ya vivía ahí. Prácticamente nos daban un predio, que casi siempre tenía los*

montes de PINDAPOY y ahí hacíamos la casilla, quedaba como un barrio. No era una sola cuadrilla que trabajaba”.

Investigadora: — **¿Para qué se producía la madera?**

Informante: — “Para los cajones, era todo para PINDAPOY, ahí había un aserradero que exportaba y había que abastecerlo con mucha madera... se sacaba tanto el pallet, cajón cosechero, el cajón sin retorno, PINDAPOY tenía aserraderos en muchos lugares y todo había que abastecerlo”.

Investigadora: — **Me dijeron también que había unas jangadas que venían de Misiones cuando el río subía.**

Informante: — “Eso se hacía de Misiones a Federación, pero hace muchos años atrás. Venían jangadas que sacaban y venían del río. Eso lo sabía hacer mi viejo, cuando nosotros empezamos a trabajar venía todo por tierra por camiones” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2016).

En su trayectoria laboral, Luis manifiesta un desplazamiento continuo hacia diversos trabajos forestales por la falta de cumplimiento en acuerdos de remuneración.

Investigadora: — **Cuando arrancaste como motosierrista a los 19 años, ¿trabajaste en la zona?**

Informante: — “Sí, ahí cambiaba...la firma que más me convenía, dejaba esa donde estaba y me iba...por eso cambié muchos patrones, no por un problema de atraso. Iba adónde me convenía más” (entrevista etnográfica a motosierrista, año 2016).

El incumplimiento en las formas de pago es un punto de tensión entre los acuerdos informales establecidos entre peones forestales y contratistas. De hecho, el contratista interviene de modo enérgico para brindar su perspectiva sobre la elevada rotación laboral desde su posición de patrón:

“Lo que pasa es que a un patrón no le conviene cuando la persona te hace bien el trabajo estar fallándole y más si es de la zona porque él [se refiere a Luis] se refugia en otro trabajo, se va nomás directamente, no es como un misionero que cuando viene hace el laburo... le pagan poco o no le están pagando, y están todavía aguantando. Él [se refiere a Luis] se va porque sabe de todo un poco, se da maña de todo...él también lo que hace es desarmarte, armarte una motosierra, sabe manejar tractores.... Trabajo en distintos lados, tiene experiencia. Al estar él, también nosotros nos sentimos más seguro por cualquier cosa que pasa...no es lo mismo tener un gurí que a un hombre...el hombre con un alambre te arregla lo que sea, el gurí va a querer que le traigan una pinza, una soldadora... se le rompe el palo de azar, se quedan parado los gurises...capaz de largarse a llorar...él va, agarra un machete, corta una rama y ya le pone” (entrevista en profundidad a pequeño contratista, año 2016).

La amplia experiencia laboral de Luis en forestación es reconocida por el contratista que argumenta su conveniencia como “patrón” de conservar en su cuadrilla a trabajadores como Luis con conocimiento de las tareas forestales. De acuerdo con el contratista, a diferencia de la mano de obra extra-provincial, los trabajadores entrerrianos poseen una densa red de relaciones a nivel local que les permiten el desplazamiento hacia otros tipos de trabajos ante incumplimientos patronales referidos a montos y formas de pago.

En un intento por retomar la entrevista con el trabajador, le pregunto a Luis si actualmente se desempeña como motosierrista, me responde: “Yo hago todas las actividades, nosotros si tenemos que carpir carpimos, quemar pasto con una mochila, lo hacemos”. Por su parte, el contratista interrumpe al trabajador y agrega:

“Se hace lo que sale. Ahora, estamos haciendo un raleo....también estamos haciendo una limpieza entre lineo, entre planta a otra planta, se le hace en el medio. La anterior vez se hecho veneno. En estos días, creería yo que hay que hacer un control de hormigas, ya me llevan el veneno y hacemos control de hormigas. Después, si hay que hacer una poda, vamos derecho haciendo una poda. Todos se tienen que adaptarse al trabajo, todos necesitan trabajar y yo consigo los trabajos. Se adaptan al sistema de lo que vamos a hacer y a lo que yo digo...lo que vamos a hacer porque yo recibo órdenes de cómo quiere el dueño. Por más que uno sepa, por más que él sepa...el gusto del dueño no lo sabe. Entra un ingeniero, él lo hace como yo le digo por más que él lo sepa hacer. Entra otro ingeniero, te dice para mi forma de ver quedaron muchas plantas, para mi forma de ver también, pero si al dueño le gusta así yo lo hago como le gusta al dueño, no como le gusta a otro. El que paga decide es el que decide cómo quiere el trabajo” (entrevista en profundidad a pequeño contratista, año 2016).

Los trabajadores locales de plantación y mantenimiento -como se verá en el apartado 3.2.1.- son trabajadores polivalentes que a diferencia de los trabajadores de cosecha no se especializan en la ejecución de una única tarea. Los trabajadores “*entrerrianos*” consideran el trabajo en forestación como una “*changa*”; es decir, un trabajo temporal circunscripto a algunos meses durante el año y/o una opción laboral ante la falta de empleo. De modo específico, la mano de obra local más propensa al trabajo forestal reúne las siguientes características: a) ex trabajadores de las quintas de citrus reducidas en tamaño y/o reconvertidas a forestación, b) trabajadores no agrícolas de las periferias urbanas con contactos locales que aspiran a ascender socialmente en la cadena forestal para convertirse en pequeños viveristas o contratistas y c) mano de obra que intercala el trabajo en forestación con actividades frutícolas (citricultura-arándanos) y trabajos urbanos como la construcción.

3.1.2. Los trabajadores forestales de cosecha “*misioneros*” y sus familias

Los trabajadores forestales de “*cosecha*” contactados durante mi estancia en campo son aquéllos que inicialmente realizaban migraciones laborales temporales a Entre Ríos hasta que modificaron su patrón de residencia de modo definitivo para radicarse junto a su grupo familiar en la periferia de áreas rurales dispersas en los departamentos de Colón y Concordia, en el NE de la provincia de Entre Ríos. De modo indirecto, mediante el testimonio de estos ex migrantes misioneros y la revisión bibliográfica sobre migraciones laborales forestales

(Alberti, 2016) recupero la experiencia laboral de los trabajadores forestales que aún continúan realizando migraciones laborales temporales hacia la provincia de Entre Ríos.

El conjunto de los peones forestales contactados es oriundo de distintas localidades de la provincia de Misiones (Eldorado, San Pedro, Pozo Azul y Bernardo de Irigoyen) e iniciaron las migraciones laborales en temporalidades diferentes, desde la década de 1990 hasta la actualidad. Si bien en algunos itinerarios laborales los peones forestales han retornado a sus lugares de orígenes, acontece por períodos menores a 1 año, en tanto que el tiempo de permanencia en la provincia de Entre Ríos oscila entre 10 y 30 años.

A diferencia de los peones forestales misioneros que realizan tareas de *“plantación y mantenimiento”*, los orígenes sociales de los trabajadores de *“cosecha”* se vinculan más estrechamente a un padre de familia que les transmitió un *“saber hacer”* basado en una experiencia laboral que se inicia en la cosecha forestal de *“monte nativo”* y continúa en los *“montes de pino”* en la provincia de Misiones.

En los testimonios de los trabajadores aparece la falta de empleo atribuida a la mecanización de la cosecha como principal causa de la migración de su lugar de origen; así como también, las mejores oportunidades laborales (salario, condiciones de trabajo) presentes en el lugar de destino (en el NE de Entre Ríos). La forma de ingreso a la actividad forestal en Entre Ríos es descripta como una *“cadena”* basada en un sistema de recomendación que se construye con redes de parentesco, amistad y vecindad: *“podes venir vos y traer a tu hermano, tu primo, tu tío. Es la cadena”*. En cuanto a las trayectorias laborales de estos trabajadores, algunos se insertaron en la actividad forestal directamente como motosierristas y; en cambio, otros lo hicieron como hacheros o ayudantes de motosierrista hasta adquirir la experiencia laboral en el uso de la motosierra para el volteo de árboles.

Caso 3 Ramón: trabador forestal de cosecha

Como adelanté en la Introducción, una de las estrategias metodológicas para localizar trabajadores forestales por fuera de su ámbito laboral consistió en recorrer caminos rurales y detenerme frente a construcciones precarias ubicadas a la vera del camino en las cercanías de lotes forestados. De esa manera, en el año 2015, en el marco de estos recorridos identifiqué un barrio completo de trabajadores *“misioneros”* conocido como *“Las Maderitas”* [nombre ficticio], un conjunto de viviendas precarias, autoconstruidas de tablas de eucalipto y techo de

zinc. A partir de esta situación fortuita conozco a Ramón, un trabajador forestal migrante de 60 años de edad que reside con su familia en un área rural del departamento de Concordia.

Ramón proviene de una familia de pequeños productores rurales compuesta por numerosos hermanos, 7 varones y 5 mujeres, de los cuáles 4 varones se dedicaron a la actividad forestal. Al profundizar en la historia de vida de Ramón, él señala con cierto pesar la falta de educación formal durante su niñez-adolescencia, *“mi viejo no tenía estudios, lo que él sabía enseñar era a manejar el machete, la azada, el hacha”*, aunque realza como un valor moral positivo aspectos ligados al binomio trabajo-honestidad: *“igual, nos enseñó a trabajar honestamente”*.

En la década de 1970, a la edad de 16 años, Ramón comienza a trabajar en reforestaciones de pino para abastecer a la firma Celulosa Argentina⁴¹ que funcionó como fábrica de celulosa desde 1956 hasta finales de 1980 en el municipio de Puerto Piray, provincia de Misiones (Ramírez, 2017:34-35). La inserción laboral de Ramón en plantaciones forestales coincide con el inicio de la privatización de la firma con transformaciones productivas asociadas al surgimiento de un “modelo de monocultivo de coníferas” (Mastrangelo y Trpin *et al*, 2011: 124). Por lo tanto, en su relato puede apreciarse el impacto que genera el pasaje de un sistema productivo a otro en la experiencia subjetiva de este trabajador forestal:

Investigadora: — **¿Cómo arrancaste en la actividad forestal?**

Informante: — *“Nosotros nos criamos trabajando en las reforestaciones, nosotros sabemos mucho de plantar el pino, de reforestaciones aprendimos todo”*.

Investigadora: — **¿De qué zona de Misiones?**

Informante: — *“San Pedro, Eldorado...se trasladaba de un pueblo a otro la gente para hacer las reforestaciones”*.

Investigadora: — **¿Para qué empresa?, ¿Alto Paraná?**

Informante: — *“No, más antes....era **Celulosa Argentina**, y ahí entraban los contratistas y subcontratistas. Celulosa Argentina no hacía directamente, le daba a un contratista y ese contratista cuando era grande la extensión de reforestación, tomaba a un subcontratista para que tome la gente así...otro que forme los grupos de gente. Antes para hacer una reforestación se ocupaba a lo mejor 1.000 personas. Ahí vemos el déficit de personal que tuvimos, la década del '80 ó '70 que era el tiempo de mi juventud cuando comencé a trabajar por mi cuenta. Para aquel entonces, para hacer una reforestación se ocupaba hasta 1.000 personas para todo el proceso de la macheteada, la carpida, la plantación. A lo mejor, lo que hacíamos toda esa*

⁴¹ De acuerdo con Ramírez (2017) que analiza en términos históricos las transformaciones en la estructura social agraria que permitieron la actual configuración del “modelo de agronegocio forestal” en Misiones, la empresa Celulosa Argentina arriba al municipio de Puerto Piray en 1942, comienza a funcionar la fábrica en 1956 y se produce un pasaje a un modelo basado en las plantaciones forestales que consiste en “cortando árboles nativos, preparando los terrenos y luego reforestando con árboles que servirían de insumo para la fabricación de celulosa” (Ramírez, 2017:34-35).

*gente lo hace 2 ó 3 hombres con las maquinas. ¿Entonces, esa gente...qué tiene que hacer ahora???!". Antes cargábamos un camión...eran 2 o 4 tipos para cargar un camión a mano. Se sufría, pero se ganaba. Pero, cuando vino la máquina, la grúa, que sólo un tipo carga 20 camiones en el día. Le sacó el trabajo de cuántos tipos que ganaban el pan para su familia ahí trabajando???!". Pero el señor que era platudo se compró una grúa y ustedes arréglense, quedó sin trabajo la gente. Yo sé porque en el tiempo que tenía 16 años trabajaba en eso, cargaba...el raleo a mano. Cuando vino la grúa que viene sólo un tipo y te carga en 10 minutos u camión. Y bueno, la gente que cargaba con eso, qué quedaba haciendo???!". **Después, inventaron la máquina...esa máquina grande, ella misma voltea...ella misma pela. ¿Cuánta gente quedó sin trabajo?. El motosierrista quedó sin trabajo"** (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2016).*

El testimonio de Ramón permite conocer en primera persona las modificaciones introducidas por el avance del "agronegocio forestal" con el arribo de empresas multinacionales (Ramírez, 2015). La expansión de las modalidades de tercerización laboral por intermediación de empresas contratistas generó condiciones de mayor precariedad laboral para los trabajadores. De todas maneras, la frase de Ramón "*se sufría, pero se ganaba*" refiere a que, previamente a la mecanización de la producción foresto-industrial que comienza alrededor del año 2006 y continúa hasta la actualidad, los peones forestales podían subsistir como asalariados regulares. Sin embargo, existían condicionantes salariales particulares tales como la contratación del hombre más maquina (la motosierra es propiedad del motosierrista), y si bien el salario inicial es elevado, se descuentan de ese monto los repuestos de cadena, las reparaciones de la herramienta y se incluyen condiciones por productividad y presentismo, que inducen al trabajo inseguro (Mastrangelo, Scalerandi y Figueroa, 2011; Mastrangelo y Trpin2016).

La experiencia laboral de Ramón como trabajador forestal en un contexto de transformaciones productivas acontecidas en su provincia de origen (en Misiones) permite comprender cómo la introducción de innovaciones mecánicas y tecnológicas produjo un desplazamiento de las tareas forestales que anteriormente realizaba (carga manual de troncos, raleos con motosierra, carpida con machete). Mientras que la mecanización de la cosecha y la intensificación en el uso de sustancias químicas permitieron el aumento de la rentabilidad empresarial, los trabajadores se vieron perjudicados de manera directa al producirse el reemplazo del trabajo manual y la disminución de las fuentes de empleo locales. De acuerdo con Mastrangelo (2009) en la intensificación de la producción forestal en NO de Misiones, los motosierristas fueron los trabajadores especializados de la forestación que más se organizaron

en la resistencia a esta mecanización, produciendo huelgas con cortes de acceso a la planta de pasta de celulosa de APSA en forma periódica entre 2006-2011.

Durante la entrevista en profundidad, Ramón exclama de forma recurrente y en tono de denuncia: “*entonces, esa gente...qué tiene que hacer ahora???!*”. La gran mayoría de los peones forestales, incluido Ramón, desplegaron estrategias de supervivencia como las migraciones laborales a provincias como Entre Ríos donde se había intensificado las plantaciones forestales con eucalipto desde la década de 1970. Otros trabajadores y población local como analiza Ramírez (2017) para Puerto Piray — Misiones— despliegan estrategias de resistencia basadas en la permanencia en el territorio misionero frente al avance del agronegocio.

En el caso de Ramón, en el año 2007, realiza su primera experiencia de migración laboral hacia la provincia de Entre Ríos junto con el grupo familiar completo. Por intermediación de su hermana ingresa como empleado a una empresa de elaboración de alimento balanceado en la localidad de San José (departamento de Colón) por un período de 4 años hasta que en el año 2011 deciden regresar a Misiones. Sin embargo, las expectativas puestas en encontrar nuevamente empleo en su lugar de origen se disuelven rápidamente y en menos de un año retornan nuevamente a Entre Ríos para instalarse en un área rural de Concordia:

“Nosotros habíamos vivido 4 años en Colón del año 2007 al 2011 y de ahí nos tocó ir a Misiones de vuelta. En Misiones está complicado el rubro de trabajo porque hay mucha gente y poca fuente de trabajo, entonces quedamos un año ahí...recorriendo lo que se podía hacer y no se recaudaba nada. Entonces, digo nos vamos de vuelta a Entre Ríos porque para mí...para el hombre que vive de trabajar acá hay mucho que hacer. Yo entré haciendo montes, haciendo limpieza de montes... sacando tijeras, rodrigón. De ahí fuimos adquiriendo alguna cosita” (entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2016).

Desde el año 2012 hasta 2019, Ramón y su grupo familiar residen en el departamento de Concordia, aunque con continuos desplazamientos laborales locales en este sentido “la movilidad de los trabajadores se presenta como más errática y diversa y genera una multiocupación de trabajos precarizados” (Alberti, 2016:86). Ramón describe estas actividades laborales realizadas durante este último período como “*trabajitos*”; es decir, el empleo de un sustantivo diminutivo para describir los trabajos obtenidos denota la escasa valorización atribuida por él a ese tipo de actividades. Entre los “*trabajitos para ganarse el pan de cada día*”, Ramón menciona: “*limpiado de cachetes*” (pelado manual con machete de

la corteza de eucalipto) que cobra por tanto (“*por tronco pelado*”), chofer “*en negro*” para empresa constructora, que le remuneran en dinero por mes y “*limpieza de montes*” que cobra en especie con la madera de raleo que recolecta (tijeras, rodrigones, varas que comercializa por su cuenta).

A inicios del año 2019 fue la última vez que tomé contacto con Ramón, se había mudado a un “*lugar picante*”, un barrio periférico de la ciudad de Concordia donde lo habían asaltado y desplazado de su propia casa. Se encontraba nuevamente con la construcción de una casilla de madera en una zona rural. Estas situaciones precariedad e informalidad laboral son típicas del trabajo forestal, pero expresan su conflictividad al momento en que los trabajadores se ven impedidos de trabajar por diversos motivos tales como enfermedad, accidentes laborales, expresión de síntomas de padecimientos crónicos o agudos de salud, agotamiento por la edad avanzada (ver Capítulo 6). Por ejemplo, Ramón tiene 63 años y se encuentra próximo a alcanzar la edad jubilatoria sin poseer los aportes suficientes.

*“Trabajé para empresas que estaban vinculadas con Alto Paraná o con Celulosa Argentina, otra empresa que no me acuerdo. Y otros patrones que me fichaban, **estaba fichado...trabajando en blanco**, pero tenía ese problema que si no me gustaba algo me iba. Nadie me enseñó: ‘che Ramón cuando vos consigas un patrón respetá y cuidá hasta que quedés trabajando de viejo para esa empresa’. Nadie me enseñó que era algo beneficioso para mí. Si yo estuviera con la empresa que aprendí a trabajar, que fueron los primeros que me inscribieron...que me blanquearon que venía con mi recibo de sueldo, con los aportes descontados...hace rato que me hubiese jubilado por los aportes. **Son repercusiones que ahora estoy sintiendo, no tuve la constancia de aguantar**. Yo le digo a mis hijos: ‘respete a su patrón para que vos quedés viejo trabajando con ese patrón que esos aportes que él hace desde ahora...te sirvan para viejo’. Yo no tengo carácter para decir, voy a ir a ver un abogado. Tengo que aguantar”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

En encuentros previos, aspectos referidos a la informalidad laboral no habían emergido como una problemática significativa en la vida cotidiana de Ramón, y frente a ello, establece una postura ambivalente. Más allá de atribuir la pérdida de empleo formal (“*estar en blanco o fichado*”) a la mecanización del proceso productivo en Misiones, Ramón en ocasiones se culpabiliza así mismo por haber sido despedido, situación que lo llevó a obtener trabajos cada vez más precarios. Desde la perspectiva de Ramón, no poseer “*la constancia de aguantar*” se convierte en el principal motivo explicativo acerca de la imposibilidad de haber continuado en una relación laboral formal y en la actualidad lograr jubilarse. A los 63 años, la disyuntiva de Ramón es “*seguir aguantando hasta que el que el cuerpo dé*” debido a que intenta evitar convertirse, según su perspectiva, en una “*carga*” para sus hijos.

Casos 4: La familia “misionera”

Ramón no es el único misionero de su familia, en Entre Ríos, reside parte de su familia (yerno, consuegro y sus parejas). Las relaciones de parentesco de los trabajadores en los lugares de destino resultan fundamentales para arraigarse, obtener un trabajo y conseguir una vivienda. Por intermedio de Ramón conocí a su hijo, Mario de 31 años y a su consuegro Alberto, 47 años. Todos se dedican a la cosecha forestal.

Alberto tiene 47 años, es oriundo de Bernardo de Irigoyen —provincia de Misiones— y hace casi 30 años se trasladó con su esposa, Claudia (45 años), al departamento de Concordia, provincia de Entre Ríos. Tienen 8 hijos, entre 35 y 16 años de edad, la gran mayoría conformó sus propios núcleos familiares y residen en barrios periféricos de la localidad de Concordia. Aún permanecen junto a ellos en la vivienda sus hijos, Carla (15 años) y Sergio (17 años). En una habitación contigua, conforman otro hogar su hija María de 30 años, el yerno Mario de 31 años y sus dos tientos (2 y 5 años).

Este núcleo familiar extenso reside en un predio municipal abandonado en el que funcionó una antigua escuela rural de enseñanza primaria y actualmente la cumple función de vivienda colectiva. Si en la inundación del año 1959 la escuela se convirtió en un albergue para los damnificados, ahora suple la deficiencia habitacional de estas familias migrantes misioneras frente a la desidia del Estado. Esta vivienda se encuentra ubicada a pocos metros de la orilla del Río Uruguay por lo que Alberto suele realizar pesca artesanal de boga y dorado para autoconsumo. Además, crían animales de corral como gallinas y poseen nogales, cuyas nueces comercializan.

En cuanto a la trayectoria laboral, Alberto comenzó a trabajar a los 16 años en el monte nativo de Misiones como ayudante de motosierrista y por medio de esa experiencia sensorial directa aprendió a usar la motosierra. Dos años después, se inicia en la migración laboral hacia Entre Ríos por un período breve de tres meses hasta que decide trasladarse con su familia para radicarse definitivamente allí.

Informante: —“*Hace 28 ó 29 años que vine para acá. Tenía muchos amigos que trabajaban en tiempos de exportación de madera. Acá era un lugar de mucho trabajo de exportación de eucalipto y como en Misiones hay poco laburo vinimos nosotros acá a trabajar. Ahí me quedé, mi patrón me trajo... trabajé 3 meses acá y tenía mi familia en Misiones. Y después fui y dije: ‘Mira, tenemos que ir tan lejos para ganar unos pesitos, ¿por qué no nos vamos a vivir allá?. El gasto de ir y venir, tu familia lejos. Entonces, vinimos y compramos una casa acá. Y ahí quedamos también’.*”

Investigadora: — **¿Hay muchos jóvenes que migran?**

Informante: — *“Si, vienen y van cada 45 días. Pero, son chicos jóvenes algunos ya tienen familia y tienen su chacra, no la quieren abandonar...trabajan la chacra en temporada de plantaciones y cuando no tienen nada para hacer para él...vienen acá hacen la changa para llevar plata. Ganan su plata acá y vuelven para comprar lo que les hace falta en la chacra. Por ahí, le hace falta un arado, le falta un animal...entonces, compran un todo o algo”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Las experiencias migratorias realizadas por jóvenes migrantes a las que hace alusión el entrevistado coinciden con lo que Alberti (2015) denomina “ciclos forestales alternados con la chacra en origen” en la medida en que el trabajador combina las migraciones laborales temporales hacia la actividad forestal extra-provincial con el sostenimiento de prácticas agrícolas en la chacra en su lugar de origen (Alberti, 2015: 138). A diferencia de estos casos, los trabajadores analizados no poseen propiedad predial en Misiones, pueden haber realizado inicialmente “ciclos exclusivamente forestales” o “ciclos forestales combinados” por un período breve de tiempo hasta realizar una migración definitiva hacia Entre Ríos como es el caso de Alberto que hace 30 años que reside en la provincia.

En la actualidad, Alberto se desempeña como motosierrista para un “patrón”, cuyo hijo es el propietario de un aserradero de mediana envergadura en el municipio de Concordia. Las tareas forestales realizadas por Alberto en “el monte” consisten en “trabajar con motosierra, voltear monte y hacer viga” (tareas forestales de cosecha que serán descriptas en el apartado 3.3.). Al igual que Ramón, si bien Alberto se autoidentifica como trabajador forestal, su itinerario laboral ha estado signado por momentos de desocupación e inserción laboral en otras actividades productivas.

Investigadora: — **¿Es durante todo el año el trabajo forestal?**

Informante: — *“Hay temporadas. A veces se gana lindo y a veces no se gana nada. A veces no hay venta, paran los aserraderos y para tu cobro (...) no está entregando madera tu patrón y no encuentra a quién vender”.*

Investigadora: — **¿Cómo has hecho para seguir cuando hay menos trabajo?**

Informante: — *“El tema es así, vos ves que no da un trabajo tenés que buscar otra changa, otra clase de trabajo y trabajar...no queda otra”.*

Investigadora: — **¿Has trabajado en otras actividades?**

Informante: — *“Trabaje de todo un poco. Trabaje en forestal, trabaje en quintas en el citrus, en plantación, incluso trabaje hasta de colectivo llevando a la gente a la quinta a cosechar, maquinista, tractorista, camionero en el monte para sacar madera del monte y llevar a un aserradero. Estando en el monte se aprende todo”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

El compartir momentos de la vida cotidiana como cenas familiares me permitió comprender más en profundidad aspectos de la trayectoria laboral de Alberto como trabajador de cosecha. Las expresiones nativas “quedarse parados” o “se paró el trabajo” refieren a

puntos de inflexión en la experiencia laboral de los trabajadores forestales en los que se encuentran desocupados. En este sentido, las políticas económicas neoliberales aplicadas durante el gobierno de Macri (2015-2019) tuvieron un impacto significativo en las relaciones sociales de producción forestal. La sobreoferta de rollizos en los aserraderos por retracción del consumo, sumado al aumento exorbitante de las tarifas de luz conllevó a una profunda crisis del sector industrial maderero⁴². Por consiguiente, se produjo una merma en la contratación de cuadrillas de trabajadores para la realización del aprovechamiento forestal. Frente a ello, los trabajadores forestales despliegan diversas estrategias de supervivencia basadas en la inserción en actividades agrícolas y frutícolas locales como la citricultura o la cosecha de arándanos. Mientras que las mujeres de los trabajadores forestales realizan tareas de podas en la citricultura y/o cosechan arándanos como fuente de ingresos complementarios, los varones se insertan como reclutadores de mano de obra local para dichas actividades económicas. En ese sentido, Alberto me relata que en una temporada de cosecha de arándanos logró reclutar hasta 80 personas y en otras ocasiones desarrolló estrategias individuales de supervivencia como cortar leña de naranjos para su posterior venta (nota de campo, 28-09-2017).

Por su parte, Mario tiene 31 años y en cuanto a los lazos de parentesco es hijo de Ramón y yerno de Alberto. Hace alrededor de 15 años migró a Entre Ríos junto a su esposa, María, y actualmente conforman una familia nuclear compuesta por dos hijos. Se inició a trabajar en “*el monte*” con Ramón su padre y a la edad de 16 años migra a Entre Ríos por recomendación de un hermano mayor que trabajaba en forestación. De acuerdo con Mario, duplicaba el ingreso en la provincia de Entre Ríos en comparación con el dinero obtenido en Misiones por la misma tarea.

Investigadora: — **¿Cuándo arrancaste en la actividad forestal?**

Informante: — “*Hace unos 17 años que más o menos vine de misiones*”.

Investigadora: — **¿Antes trabajabas allá?**

Informante: — “*Yo me crié trabajando en el monte con papá, cumplí los 16 años y me vine para Entre Ríos. Fui a trabajar en el monte y ahí empezó*”

Investigadora: — **¿Por qué viniste para acá?**

Informante: — “*Porque justo tenía un hermano que había venido para ER y me dijo que se trabajaba mejor porque cuando empecé a trabajar allá, trabajaba de peón. Y allá se ganaba 10 pesos por día de las 5 de la mañana hasta las 5 de la tarde*”.

⁴²Fuente: noticia periodística titulada: “Entre Ríos: 70 aserraderos de Concordia se declararon en emergencia, advierten posibles cierres frente a una industria ‘devastada’”. Fecha de publicación: 18-07-2018, Misiones online disponible en: <https://misionesonline.net/2018/07/18/entre-rios-70-aserraderos-de-concordia-se-declararon-en-emergencia-advierten-posibles-cierres-frente-a-una-industria-devastada/>, visitado por última vez 12-10-2019

Investigadora: — **¿Qué hacías?**

Informante: — “*El trabajo en el monte, trabajaba en el monte nomás. Allá me pagaban 10 pesos y acá 20 pesos y yo, estaba re contento*”.

Investigadora: — **¿Cuál fue tu primer trabajo en Entre Ríos?**

Informante: — “*En el monte trabajé de hachero, cuando había la exportación de raleos. Ahí venía mucha gente. Todo era para las papeletas de Buenos Aires, tenía 16...ahora, tengo 31*” (entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

En la provincia de Entre Ríos se inserta laboralmente en forestación como “*hachero*” en una empresa contratista de Forestal Argentina S.A. Sin embargo, como se repite en otras historias laborales, cuando el contratista deja de prestar “servicios” forestales para la multinacional Forestal Argentina S.A. el trabajador pierde derechos laborales adquiridos y sin ningún tipo de indemnización comienza a trabajar “*en negro*” en condiciones de mayor precariedad e informalidad laboral para otra empresa y/o productor forestal.

Investigadora: — **¿Para empresas grandes trabajaste?**

Informante: — “*No, siempre patrón particular....como contratista*”

Investigadora: — **La modalidad, ¿cómo es?**

Informante: — “*Nosotros que trabajamos en el monte, casi nunca tratamos con los dueños del campo ni el dueño del aserradero, siempre con terceros. El dueño del aserradero compra la madera y contrata a uno que le haga la elaboración de la madera y ese señor nos da trabajo a nosotros. Trabajé en los montes de MASISA [se refiere a Forestal Argentina S.A. activo forestal del mismo grupo económico que MASISA] trabajé, ahí no era motosierrista todavía...era hachero, tenía que encabezar los raleos y las vigas*”.

Investigadora: — **¿Por qué te fuiste de ahí?**

Informante: — “*O sea, el contratista que yo estaba paró y ahí tuvimos que salir nosotros.... fue a trabajar a otro monte*”.

Investigadora: — **¿Ganabas más así? ¿A vos te gustaba trabajar así?**

Informante: — “*Es todo lo mismo, antes se ganaba menos....pero valía más la plata. Era más lindo porque trabajaba con zapatón bueno, con ropa buena*” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

Frente a tipo de situaciones, se puede apreciar cierta resignación por parte de los trabajadores al convertirse en una realidad cotidiana en sus itinerarios laborales, la cual consiste en adquirir un empleo formal en una gran empresa contratista por un período acotado de tiempo hasta comenzar a trabajar en condiciones de mayor precariedad para contratistas de menor porte.

Caso 5 Jorge, motosierrista empleado 18 años en empresa contratista

En cuanto a los lazos de parentesco, Jorge (41 años) es hermano de Claudia y yerno de Alberto, su lugar de origen es Eldorado, provincia de Misiones. A los 17 años empezó a trabajar como motosierrista junto a su padre para una gran empresa exportadora de rollizos de

madera. A diferencia de otros trabajadores forestales que se iniciaron en la actividad como hacheros o ayudantes de motosierrista, Jorge desde un primer momento comenzó a trabajar como motosierrista con una motosierrista obsequiada por su padre: *“cuando empecé mi viejo me regaló una motosierra y a los tumbos y roces, fuimos (...) Él me enseñaba que no me tenía que apurar, tenía que ir más tranquilo”*. Recién cumplida la mayoría de edad, Jorge comenzó a realizar migraciones laborales temporales en “ciclos exclusivamente forestales” (Alberti, 2016) con permanencia de 35 días en Entre Ríos por un período de 3 años. Finalmente, decidió trasladarse junto a su esposa y pequeña hija hacia Concordia, y hace 22 años que residen allí. Actualmente, conforma el núcleo familiar su esposa y 5 hijos/as.

Investigadora: — **¿Cuándo viniste desde Misiones a Entre Ríos?**

Informante: — *“Hace más o menos 22 años que vine a Entre Ríos”*

Investigadora: — **¿Por qué viniste para acá?**

Informante: — *“Vine de Misiones para acá porque justo mi patrón laboraba por estos lados. Y para no estar viniendo cada mes viste, entonces...ya vinimos para acá y nos quedamos por acá”*.

Investigadora: — **¿Y cuántos días te quedabas allá y cuantos días acá?**

Informante: — *“Acá me quedaba 27 días a 30 días más o menos. Después nos íbamos y nos quedábamos 7 u 8 días por ahí. Y Ahí volvía otra vez”*.

Investigadora: — **¿Eso cuanto tiempo lo hiciste?**

Informante: — *“Esa migración la hice por 3 años hasta que una vez decidimos para venir a vivir para acá, para hacer un trayecto sólo...venir y quedar para acá. Conseguimos una casita para alquilar y alquilamos”*.

Investigadora: — **¿Vos en ese momento tenías a tu familia allá?**

Informante: — *“Sí, si la tenía allá en Misiones. La decisión fue para estar más tiempo juntos porque ya tenía una nena, cada mes veía un rato y la nena se estaba criando cada vez más, cada vez más y decidimos venir todos para acá., estar todo juntos. Tampoco no es vida, vos tenés una familia lejos y quedas 30 días lejos de tu familia y después te vas, no es lo mismo que estar todos los días juntos, viste....es distinta la cosa”*.

Investigadora: — **¿Cuándo viniste acá cambio eso?**

Informante: — *“Sí, cambió un montón porque a los pocos tiempos mi señora también ya empezó a laborar, y al poco tiempo ya compramos un terreno y empezamos a buscar un terreno y ahí hicimos, gracias a dios hoy tengo...no digo que tengo gran cosa, pero...vivo es lo que es mío”* (entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

En comparación con la situación de otros trabajadores forestales, la trayectoria laboral de Jorge se presenta como estable y continua por haber estado empleado por casi 18 años en una empresa de servicios forestales tercerizada por la multinacional Forestal Argentina S.A. A pesar de contar con una elevada calificación expresada en las competencias laborales como motosierrista (carnet de motosierrista) –uno de los requisitos laborales en las grandes firmas–, al desvincularse la empresa contratista de la empresa principal (Forestal Argentina) Jorge, en su condición de trabajador forestal subcontratado, pierde los derechos laborales como

trabajador “*en blanco*” y puede pasar a realizar las mismas tareas forestales en condiciones de informalidad y precariedad laboral.

Investigadora: — **¿Y Trabajaste como motosierrista siempre?**

Informante: — “*Siempre, siempre, siempre con la motosierra. Otra actividad no*”

Investigadora: — **¿Tenés tu carnet?**

Informante: — “*Tengo, tengo carnet*”

Investigadora: — **¿Y cómo lo conseguiste?**

Informante: — “*Ese hicimos con Forestal Argentina*”

Investigadora: — **Ahhh y vos trabajaste para Forestal Argentina o para un contratista?**

Informante: — “*Trabajábamos directamente para un contratista de Forestal Argentina*”.

Investigadora: — **¿Ahora no trabaja más?**

Informante: — “*No, el terminó los contratos y ahí no quiso seguir. Trabaje 18 años con Forestal, ahí estábamos todos blanqueados*”.

Investigadora: — **¿Te gustaba?**

Informante: — “*Uno se siente más prisionero, vos estás más prisionero en tu laburo. Hoy en día los peones hay que hacer lo que dice el jefe y a veces para no dejar el laburo hay que aguantar nomás*”

Investigadora: — **Y después de Forestal Argentina, ¿dónde trabajaste?**

Informante: — “*Laburé con otra empresa también forestal Arauco, trabaje como 8 años*” (entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

La desvinculación de la empresa contratista con la empresa principal (FA) produce en el trabajador forestal (subcontratado) (Jorge) la pérdida de los derechos laborales y la protección social otorgados por el trabajo “*en blanco*” y pasar a realizar las mismas tareas forestales en condiciones de trabajo más flexibles.

En síntesis, resulta posible matizar la afirmación de Alberti (2016) “*todos vuelven*”, la cual da cuenta de migraciones de retorno a la provincia de Misiones como única alternativa posible en los recorridos laborales de los trabajadores. Si se comprenden las estrategias migratorias como parte del ciclo de vida de los trabajadores, se observa que los trabajadores forestales más jóvenes realizan migraciones temporales a los cultivos forestales de Entre Ríos para “*arrancar*” un proyecto de vida propio (capitalización inicial). A medida que se consolida la unidad doméstica como familia, el proyecto migratorio (el ir y venir hacia las plantaciones forestales en Entre Ríos) se expresa como un conflicto íntimo. Es decir, revela la dificultad de sostener vínculos de pareja a la distancia y entra en tensión con los sistemas laborales que implican la residencia en campamentos forestales de grandes empresas contratistas. Por tanto, el sostener la vida familiar en Misiones y la vida laboral como peón forestal en Entre Ríos entran en una tensión disruptiva, que evidencia la dificultad de que ambos proyectos sean contemporáneos por un período prolongado de tiempo. Algunos

resuelven este conflicto regresando a Misiones para trabajar en las chacras y/o a destajo en los escasos trabajos que se consiguen en sus lugares de origen. Otros optan por radicarse en Entre Ríos, pueden migrar junto a núcleo familiar, o solos para luego constituir una nueva familia en el lugar de destino.

Considero que los trabajadores forestales que “*vuelven*” a su lugar de origen son aquéllos que emplearon la migración como medio para capitalizar la “*chacra*”. Por su parte, aquéllos que “*se quedan*”, si bien continúan trabajando en la actividad forestal lo realizan “*por fuera*” de las grandes empresas contratistas. De ese modo, los trabajadores forestales logran conciliar la vida personal con la laboral al residir junto a su unidad doméstica en viviendas autoconstruidas en áreas rurales y realizar desplazamientos cotidianos hacia el espacio laboral: “*los montes*” de eucalipto.

La obtención de empleo “*en blanco*”; es decir, puestos laborales como asalariados formales acontece en trabajadores “*jóvenes*” menores a 35 años que están en condiciones de someterse a jornadas laborales extensas y flexibles para alcanzar los criterios de productividad requeridos en las grandes empresas tercerizadas. Aquellos trabajadores de mayor edad, que presentan síntomas de desgaste corporal producto de un trabajo manual con elevado esfuerzo físico son considerados “*viejos*” para la inserción laboral en mercado formal. Estos tipos de trabajos se remuneran indistintamente en dinero o materia prima, pero siempre son trabajos “*en negro*”, sin la cobertura de derechos. En estas circunstancias, ya sea con residencia en Entre Ríos o en Misiones, el trabajador forestal alcanza “*la vejez*” a los 63 ó 65 años, habiendo trabajado toda su “*vida útil*”, pero sin posibilidades de jubilarse como es el caso de Ramón.

3.2. El trabajo en forestación segmentado en etapas

Desde mediados de la década de 1990, el agronegocio forestal –liderado por la empresa trasnacional Forestal Argentina S.A.– introdujo importantes transformaciones en la organización del proceso de trabajo forestal en Entre Ríos, generando nuevas tareas forestales como las “*podas*” y los “*raleos*”, el reemplazo del trabajo manual por la mecanización de la cosecha y el aumento en el uso de agrotóxicos para el control químico de “*malezas*” (Larocca, Dalla Tea, 2004 y De la Peña, 2016).

En el inicio de mis notas de campo (10/05/2014) registro que los trabajadores forestales distinguen una serie de tareas a las que denominan “*preparación y mantenimiento*” del cultivo forestal. Este conjunto de tareas forestales ha sido escasamente analizado por la bibliografía especializada (Bardomás, 2007; Bardomás y Díaz, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; Alberti, 2013a; Alberti, 2013b; Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2015; Schiavoni, 2015; Alberti, 2016), y se diferencia marcadamente de la fase de “*cosecha maderera*” que en ella se analiza. De manera similar a lo analizado por Diez (2017) respecto a la producción tabacalera en Misiones, en este caso, los trabajadores forestales construyen un sistema de clasificación de tareas que combina un lenguaje técnico asociado a la figura de los “*expertos*” –ingenieros y técnicos–. En una conversación grupal e informal, los trabajadores forestales me explican que dichas tareas (“*preparación del suelo*”, “*plantación*”, “*control de hormigas*”, “*control de malezas*”, “*fertilización*”, “*podas*” y “*raleos*”) son las necesarias para la “*producción*” forestal; es decir, el trabajo requerido en la generación de los árboles de eucalipto. Estas prácticas laborales de “*producción y mantenimiento*” se diferencian de otro conjunto de tareas que se engloban bajo la denominación genérica de “*cosecha*” y que abarca las categorías nativas de “*extracción*”, “*explotación*”, “*aprovechamiento*” o “*elaboración*” maderera, empleadas como sinónimos de las acciones de volteo del árbol, elaboración (desarme y trozado), extracción y carga sobre camión para su traslado y posterior comercialización directa de rollos y tablas o como materia prima de la industria de tableros (nota de campo, 22-09-2016).

El hecho de que la perspectiva de los trabajadores sobre el proceso de trabajo, se condice con la representación agronómica de la producción de árboles, podría atribuirse a que la actividad forestal se caracteriza por una ausencia de “*estacionalidad ligada a ciclos naturales*” (...) y “*depende en gran medida del plan de gestión*” diseñado por técnicos-expertos en forestación (Bardomás, 2007:8). Por ello, cada empresa forestal posee su propio “*Plan de manejo forestal*” que consiste en un modelo de organización productivo estandarizado que se basa en la tercerización o externalización de sus principales actividades productivas (plantación, mantenimiento y cosecha) en la que la figura de los expertos representada en la imagen de “*los ingenieros*” ocupa un lugar central en la organización del proceso productivo.

El enfoque de Bardomás (2007) tiende a considerar en términos de ventajas comparativas naturales al suelo y el clima entrerriano para el desarrollo de las plantaciones forestales. Desde la Antropología del actor red o la teoría del actante rizoma (Latour, 1992) es posible reflexionar acerca de la agencia de los árboles como seres no humanos que facilitan el ser “domesticados” técnicamente en el caso de algunos géneros de árboles como el *Eucaliptus*.

Esto permite pensar el “ciclo natural” de las plantaciones forestales y el accionar de “los expertos técnicos” del INTA, las agronomías, los viveros como una red sociotécnica que legitima “cómo se hacen las cosas naturalmente” lo que invisibiliza la instalación de un modelo de producción y acumulación mediado por intervenciones técnicas de la ciencia y el Estado (INTA, facultad de forestales, Ley 25.080).

Teniendo en cuenta estas particularidades del trabajo forestal, el presente apartado tiene como propósito describir y analizar las etapas que componen el proceso de trabajo segmentado en las fases de “*plantación-mantenimiento*” y “*cosecha maderera*” desde la perspectiva de los trabajadores. Para ello, en la sección 3.2.1. describo analíticamente las tareas forestales que componen la etapa de “*plantación y mantenimiento*” en base a los testimonios de los peones forestales que trabajan para empresas contratistas y aquéllos que trabajan “*por fuera*” para contratistas particulares. Por su parte en la sección 3.2.2. analizo la experiencia etnográfica de participación en la cosecha forestal a partir de observaciones directas y conversaciones con los trabajadores que realizan las tareas de volteo, trozado y carga de las vigas de madera en un lote forestal.

Tabla 3: síntesis de los trabajadores por tipo de tarea, cantidad de ocupados, salario, lugar de origen y de residencia.

Etapa	Tipo de intermediario	Tipo de trabajador	Puesto laboral según tarea	Tareas forestales	Cant. aprox. de ocupados	Composición de salario	Lugar de origen	Lugar de residencia durante la contratación
Fase de plantación y mantenimiento	Empresas de servicios (casos El Ombú S.R.L. y Wiseford S.R.L.)	Trabajadores de plantación y mantenimiento	Encargado	Supervisión de las tareas	1	Salario básico	Misiones	Campamentos forestales, instalaciones y servicios provistos por las empresas contratistas
			Maquinista	Preparación del suelo	1		Entre Ríos	Viviendas particulares en áreas periurbanas y urbanas
			Peón forestal	Plantación, control de hormigas, control de malezas, fertilización, podas	10(*)	Salario básico + productividad	Misiones	Campamentos forestales, instalaciones y servicios provistos por las empresas contratistas
			Motosierrista	Raleos	2			
	Contratistas particulares		Peón forestal	Plantación, control de hormigas, control de malezas, fertilización, podas	5	Pago por jornal y descuento de viveres de consumo	Entre Ríos	Viviendas particulares en áreas periurbanas y urbanas
			Motosierrista	Raleos	1		Misiones	
Fase de cosecha	Empresas de servicios	Trabajadores de cosecha forestal	Cosecha mecanizada (*)	-----	-----	-----	-----	-----
	Contratistas particulares		Motosierrista	Apeo, corte y trozado	2	Pago por jornal, descuento de bienes de capital y viveres de consumo	Misiones	Campamentos forestales: trailers de chapa de zinc y casillas de madera con distintos niveles de precariedad; Viviendas alquiladas por contratista; Viviendas precarias autoconstruidas en áreas rurales
			Ayudante	Marcado, apilado y carga	4			
			Maquinista	Manejo de maquinaria de carga	1			

Fuente: elaboración propia en base a datos de campo.

3.2.1. “Plantación y mantenimiento forestal”

Los peones forestales de la fase de “*plantación y mantenimiento forestal*” comparten la condición de ser trabajadores polivalentes que realizan múltiples tareas forestales (plantación, control de malezas, control de hormigas, fertilización y podas). Sin embargo, se diferencian según las modalidades de contratación de la que participa el trabajador; es decir, si trabaja “*por adentro*” de las grandes empresas contratistas o si lo hace “*por fuera*” de éstas para contratistas particulares. Ambos sistemas laborales no sólo se diferencian por la cantidad y perfil de los trabajadores a cargo sino fundamentalmente por las condiciones laborales, sistemas de remuneración y beneficios sociales.

En tanto que las empresas contratistas organizan cuadrillas compuestas entre 10 y 11 peones forestales de origen extra-provincial, mayoritariamente misioneros en relaciones laborales formales, los contratistas particulares organizan cuadrillas más pequeñas integradas por 4 ó 5 trabajadores locales sin registrar. Por ejemplo, esta es la ocupación actual de un ex trabajador forestal que logró capitalizarse mediante la adquisición de un auto particular y se encarga del reclutamiento de la mano de obra.

Las tareas forestales que se describirán a continuación y que integran la fase de “*plantación y mantenimiento*” son las siguientes: a) “*preparar el suelo*”, b) “*plantar*”, c) “*controlar malezas*”, d) “*controlar hormigas*”, f) “*fertilizar*”, h) “*podar*”, i) “*ralear*”. Cabe aclarar que, la descripción de las tareas que componen la “*producción del árbol*” adquiere un orden secuencial debido a que es la manera en que éstas son relatadas por los propios trabajadores, aunque en la cotidianidad laboral algunas tareas pueden superponerse.

a) “Preparar el suelo”

La “*preparación del suelo*” o “*preparación del terreno*” es considerada la tarea inicial en el proceso de producción forestal. Esta tarea es realizada por un operario especializado que ocupa el puesto laboral de maquinista en empresas contratistas que, a diferencia del contratista particular, cuentan con el tipo de maquinaria e implementos requeridos (tractores, rastras, subsoladores y taiperos) para la realización de dicha tarea. Las mencionadas empresas suelen ser contratadas por actores económicos considerados “*netamente forestales*” con más de 100 ha forestadas que externalizan la totalidad de las actividades involucradas en la producción forestal. En cambio, los “*productores forestales*” de menos de 100 ha, se dedican a la producción forestal como una actividad económica complementaria a su producción principal (citricultura, ganadería, agricultura) y adecuan sus máquinas agrícolas para la realización de esta tarea.

La “*preparación del suelo*” requiere conocer las condiciones de producción previas del “*lote forestal*” en la medida en que las modalidades de intervención son diferentes de acuerdo a si se trata de un “*campo limpio*”; es decir, de una plantación forestal inicial o de una “*reforestación*”. En la actualidad, casi la totalidad de las plantaciones forestales en Entre Ríos son “*reforestaciones*” comerciales; es decir, replantaciones sobre un área donde previamente existieron cultivos forestales. Para las empresas contratistas las “*reforestaciones*” entre “*tocones*” –residuos de troncos de un ciclo forestal anterior– se convierten en un problema

para la mecanización de ciertas tareas, al tiempo que, se transforman en riesgos laborales para los trabajadores que recorren el lote a pie por la presencia de pozos. Los riesgos y exigencias para la salud de los trabajadores serán analizados en la Parte III de la tesis.

b) “Plantar”

Cuando en el vivero los plantines forestales adquieren un tamaño adecuado (entre 30 y 45 cm de altura) son trasladados en un camión hasta el lote forestal para iniciar la tarea de plantación. La tarea forestal de plantación es la única actividad laboral con estacionalidad: se produce en los meses de septiembre a diciembre cuando las condiciones climáticas se convierten en más propicias por el aumento de precipitaciones y reducción de heladas (nota de campo, 04-10-2016).

En las empresas contratistas analizadas, cada “cuadrilla de plantación” se compone de 1 encargado, 1 tractorista y 8 peones encargados de efectuar la tarea de plantación en los predios de Forestal Argentina S.A.

Para la tarea manual de plantación, los trabajadores utilizan herramientas tales como “saracuá” (palo de madera) o una pala plantadora de hierro que contiene la medida de profundidad de plantación -aproximadamente 40 cm- para realizar el pozo en el suelo. En la ejecución de la tarea, cada trabajador realiza un movimiento corporal repetitivo y continuo que consiste en extraer el plantín forestal de una bandeja metálica colgada en su cintura, inclinarse para colocarlo en el pozo y finalmente, apisonar la tierra con un movimiento del pie.

La distancia de plantación depende de los criterios productivos de las empresas forestales. Si bien actualmente prevalece el sistema de plantación de 4 m x 2,5 m con una densidad inicial de 1.000 pl/ha, la introducción de clones de eucalipto e híbridos por parte de la empresa Forestal Argentina S.A., a partir del año 2016 está comenzando a reducir la densidad de las plantaciones a 600 pl/ha para lograr un mayor desarrollo de diámetro de los árboles.

Los trabajadores forestales asalariados en empresas contratistas cuentan con elementos de protección personal y un operario que conduce el tractor que se encarga de la distribución de los plantines para facilitarles la tarea de plantación y reducir tanto la carga como el volumen de trabajo. En cambio, los trabajadores “*en negro*” deben recorrer mayores distancias al regresar a las cabeceras del lote para la reposición de los plantines forestales debido a que el pequeño contratista no posee la maquinaria necesaria para facilitar esta tarea.

Esta última situación es la de Pedro, un ex trabajador “*entrerriano*” que me relata su experiencia laboral de la siguiente manera:

*“Nosotros en una época lo hacíamos plantábamos y hacíamos los cuidados, fertilizábamos, aplicábamos herbicidas. Después no lo hicimos más. Es muy informal está todo en negro, no cumplen con nada, pero a veces para empezar uno empieza así. Además, es un **trabajo temporario**...vos pensá que se trabaja de setiembre a noviembre. Se planta a una distancia 4m x 2,5m. Se planta entre filas 4 metros y entre planta 2,50. Está marcado por el mismo tractor con algún implemento. A 2,50 se hace a paso o con una vara. Según la cantidad de hectáreas. Una persona planta entre 700 a 1.000 plantas por día. El tema es cuándo empieza o termina el día. Esa es otra, algunos están 14 horas trabajando o más. Plantar te cansa mucho la cintura porque estás agachado”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a ex trabajador de plantación y mantenimiento forestal, año 2015).

Para los trabajadores forestales locales, la plantación se asocia a un trabajo temporal circunscripto a 3 ó 4 meses en el año caracterizado por la intensidad en el ritmo de trabajo, al plantar entre 700 a 1.000 plantas diarias. La frase de Pedro, “*el tema es cuando empieza y termina el día*”, refiere a que la estimación del trabajo requerido se expresa en el cálculo de una productividad diaria. Al indagar por la cantidad de horas de trabajo requeridas se observa la existencia de jornadas laborales flexibles que se extienden por 10, 12 y hasta 14 horas diarias.

c) “Controlar malezas”

El control químico de “*malezas*” surge en el contexto de expansión del agronegocio forestal en el NE de Entre Ríos y en el reemplazo de la carpida manual con azada. Suele efectuarse en dos grandes etapas: previamente a la plantación “aplicación total con el fin de acondicionar el suelo y evitar la presencia de “*malezas*”⁴³; y durante los primeros 2 años de crecimiento del “*plantín forestal*” para impedir que éstas afecten su crecimiento (Carpineti, *et al.* 1995: 60-61).

Los peones forestales en la tarea de “*controlar malezas*” ocupan el puesto laboral de aplicadores de agroquímicos. En empresas contratistas realizan la aplicación de agroquímicos bajo dos formas: semi-mecanizada o manual. Para la primera, se requiere de un maquinista que conduce un tractor con un equipo pulverizador que la cuadrilla de aplicadores manipula para direccionar la aplicación y evitar la deriva del agroquímico. Sin embargo, en el caso de

⁴³De manera similar a lo que acontece con el “*control de hormigas*” subyace una idea de controlar la naturaleza considerada un elemento externo a lo humano, y la identificación en términos de “*malezas*” de aquellos elementos no humanos que al desplegar su capacidad de agencia (Latour, 1983) se convertían en una “*amenaza*” o “*plaga*” en términos productivos para las empresas forestales.

reforestaciones –situación prevaleciente en el área de estudio– el tractor se ve impedido de ingresar al predio por la presencia de “*tocones*” y la aplicación se realiza con una pulverizadora manual tipo mochila. Para ello, los aplicadores de agroquímicos recorren el predio forestal a pie y llevan en sus espaldas una mochila pulverizadora, y usan picos pulverizadores para realizar la aplicación. En cambio, los trabajadores forestales que trabajan para pequeños contratistas realizan siempre la aplicación de forma manual. Así es relatada la tarea de “*controlar malezas*” por un trabajador asalariado en empresa contratista:

Investigadora: — **¿Y cómo se realiza el control de malezas?**

Informante: — “*El control de malezas tenés que hacerlo sobre el lineo, no sobre la planta. Hay una pantalla que llevamos nosotros. En el mismo tractor vos tenés todos los preparados, tenés una manguera, un gatillo que vos le controlas y una pantalla. Entonces, con la pantalla vos le controlas*” (entrevista en profundidad a trabajador de plantación y mantenimiento forestal, año 2019).



Imagen 23: maquina pulverizadora que se añade a tractor.

d) “Controlar hormigas”

De forma casi simultánea al “*control de malezas*” se realiza la práctica forestal de “*controlar hormigas*” o “*matar hormigas*”, la cual será descrita con mayor profundidad en el Capítulo 5, apartado 5.4. Sin embargo, me interesa señalar que es una práctica laboral realizada “antes de la preparación del suelo (...) y de forma ininterrumpida durante los dos primeros años” decrecimiento de la plantación forestal (Carpineti, et al. 1995:50). Como su nombre lo indicaba, consiste en “*eliminar*” un tipo específico de hormigas denominadas “*hormigas cortadoras*” por producir cortes y/o daños en plantines forestales que se convierten

en una de sus principales fuentes de alimento. De la siguiente manera, lo relata un ex trabajador “*entrerriano*”:

“Antes de plantar y después, se hace el control de hormigas. Se controla con dos productos: con Gamexan^R [nombre comercial del hormiguicida] en polvo y un granulado. El polvo va derecho al hormiguero, le tenés que hacer un pozo y buscar un hongo donde tienen toda la comida. Le haces un pozo y le hechas el Gamexan^R y el granulado se desparrama” (entrevista en profundidad a trabajador de plantación y mantenimiento forestal, año 2015).

Las principales diferencias entre los peones forestales que trabajan “*por dentro*” de aquellos que trabajan “*por fuera*” de las grandes empresas contratistas radican en el tipo de herramientas, la forma de aplicación, la cantidad de ocupados y el uso elementos de protección personal.

En síntesis, lo que está en juego en una y otra forma de contratación son los riesgos a los que es expuesto el trabajador y la calidad de las medidas de prevención que se instrumentan. Sin embargo, si bien los trabajadores que trabajan “*por adentro*” de las grandes empresas contratistas poseen más derechos garantizados, las condiciones de explotación son más metódicas e intensivas. De modo análogo a la descripción del proceso de producción fordista en la que el mismo trabajador recorre una línea de montaje, los peones forestales forman cuadrillas de entre 9 y 10 personas y recorren a pie el lote forestal con indicaciones silvícolas sobre la cantidad de pasos a realizar para distribuir el producto con dosificadores. El tiempo laboral se ajusta a los criterios de productividad por lo que los peones se autoexigen para concluir la tarea en el menor tiempo posible. En los peones que trabajan “*por fuera*” de las grandes empresas contratistas; es decir, para pequeños contratistas las herramientas de trabajo se reducen a botellas de plástico y tapas de gaseosa empleadas como recipientes dosificadores para la distribución de los productos. El uso de elementos de protección personal se considera necesario; sin embargo, observan restricciones en cuanto a la disponibilidad (ver en Capítulo 5, apartado 5.4.)

e) “Fertilizar”

La tarea de fertilización se emplea para “acelerar el desarrollo inicial” del plantín forestal. La forma de aplicación y la cantidad de producto depende de las condiciones del suelo y las directrices establecidas por los técnicos forestales (Carpineti *et al*, 1995: 57).

Los peones de empresas contratistas fertilizan 15 días después de la plantación y la tarea consiste en realizar “*un pocito*” alrededor de cada plantín forestal, colocar la dosis de 30

gr/pl de un producto químico (fosfato diamónico) con un dosificador y apisonar la tierra con el pie. Así es relatado por uno de los trabajadores:

“Fertilizamos dentro de los 15 días después de plantado. Fertilizamos con fosfato diamónico...30 gramos por planta. También se hace un pocito al lado de la planta y se le echa el producto y después, se tapa con la pata” (entrevista en profundidad a ex trabajador de plantación y mantenimiento forestal, año 2018).

Los trabajadores forestales que trabajan para pequeños contratistas fraccionan el producto fertilizante que les llega en bolsas de 25 kg y 50 kg en baldes de plástico de 10 litros y 20 litros y emplean tapas de gaseosa como dosificadores para distribuir una medida de 70 a 100 g/pl.

Informante: —*“Fertilizar es un abono que viene en bolsa de 25kg.y 50kg., teniendo en cuenta la cantidad de plata. El granulado es como una piedritas chiquitas, te dan la cantidad que tenés que echar. Suponele que el suelo es lindo, le echan menos”*.

Investigadora: — **¿Cómo se echa?**

Informante: — *“A mí lo que me queda más fácil es en balde, se lo pesa en una balanza la cantidad. Hay productos que se le echa una tapita de gaseosa, se le echa planta por planta. La mayoría lo hace un pocito y echan 50 gramos. La mayoría 70 o 100 gr, un hoyo o le tiran arriba. El producto enterrado lleva más trabajo, pero el resultado es mejor porque toda la tierra aprovecha todo el producto. Cuando se desparrama afuera en vez de alimentar la planta, alimenta el pasto! [risas]* (entrevista en profundidad a trabajador de plantación y mantenimiento forestal, año 2018).

f) “Podar”

La incorporación de esta práctica forestal permite la obtención de madera “*libre de nudos*” que se traduce en una mayor rentabilidad económica para las empresas forestales por considerarse una madera de “*mayor calidad*”, la cual presenta menos rajaduras durante el secado y una vez estacionada.

En la tarea forestal de “*poda*”, los trabajadores ocupan el puesto laboral de podador que consiste en el corte total o parcial de las ramas del árbol de eucalipto en 2 ó 3 momentos del crecimiento del cultivo forestal. Los trabajadores identifican tres tipos de podas según la altura del árbol donde se realiza el corte: “*poda baja*” (2.30 m), “*poda media*” (4.50 m) y “*poda alta*” (6 m).

Los podadores de empresas contratistas subcontratados por Forestal Argentina realizan una “*poda baja*” (2.30 m) a los 2 ó 3 años, “*poda media*” a los 3 ó 4 años y “*poda alta*” a los 4 ó 5 años de edad del cultivo forestal (Plan de Manejo forestal, 2016: 8). En cuanto a las herramientas de trabajo, la “*poda baja*” se realiza con tijeras, en tanto que la “*poda media*” y “*poda alta*” con pértigas o extensores de poda (serruchos y tijeras con extensores para las

ramas altas que evitan tener que treparse o subir escaleras, y con ello previenen accidentes de caída).

Los peones forestales que trabajan para pequeños contratistas no realizan “*poda alta*”, solamente ejecutan “*poda baja*” que se realiza sobre la totalidad de los árboles a una altura de hasta 2.50 m y “*poda media*” a una altura de 4.50 m (nota de campo, 10-09-2016). Según la bibliografía especializada, la “*poda alta*” puede realizarse con “tijeras o serruchos (...) anexados a un caño, o bien escaleras o plataformas” (Carpineti, et al. 1995:70). En el marco de estas opciones, Luis un trabajador de poda, menciona que emplear pértigas para serrucho le resulta más liviano que el empleo de otros elementos como escaleras por el riesgo de caídas. Así lo relata:

“La poda alta que nosotros hicimos de 4,50 se hace con un serrucho con tiradores, con una varilla que se puede estirar...que la varilla no pesa nada y no es lo mismo que hacerlo con escalera”(entrevista en profundidad a trabajador de plantación y mantenimiento forestal, año 2017).

Si bien los ingenieros forestales sostienen que la “*poda baja*” puede realizarse de forma indistinta con serruchos o tijeras, los trabajadores prefieren realizarla con serrucho al resultarles “*menos cansador*”.

Informante: — “*Después del crecimiento de la planta viene la **poda**, que siempre lo estamos haciendo también*”.

Investigadora: — **¿Con qué se hace la poda?**

Informante: — “*La poda se hace con serrucho, la mayoría he escuchado que la hacen con tijera. Nosotros toda la poda la hicimos con serrucho, **nos queda más cómodo, es más fácil de hacer. No tenés que estar haciendo fuerza con la mano y el serrucho va todo el brazo, no es tan cansador***” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de plantación y mantenimiento forestal, año 2018).

g) “Ralear”

Como señalé antes, los “*raleos*” junto a la “*podas*” son prácticas forestales introducidas de forma reciente en el área de estudio para obtener “*madera de calidad*” sin nudos y de mayor diámetro con destino al aserrado.

A diferencia de las anteriores tareas forestales en las que se prioriza un perfil de trabajador polivalente, en los “*raleos*” se requiere un operario especializado en el manejo de motosierra. Para ello, el motosierrista debe seleccionar y tumbar los árboles considerados defectuosos, torcidos y de menor tamaño, conservando los árboles más homogéneos y facilitando su crecimiento al eliminar la competencia.

La empresa Forestal Argentina S.A. realiza “*raleos programados*” que se distinguen por la edad de la plantación forestal y el destino comercial final de la madera. De acuerdo a las directivas, los motosierristas subcontratados por la firma realizan un denominado “*primer raleo*”, “*raleo perdido*” ó “*raleo a desecho*” a los 2 ó 4 años de edad de la plantación forestal con una reducción inicial de plantación de 1.000 a 500 ó 600 plantas/ha.

En cambio, se denomina “*raleo comercial*” a partir del “*segundo raleo*” que se encuentra mecanizado y se destina para diversos usos industriales. El sector empresarial denomina “*raleo perdido*” o “*raleo a desecho*” a la extracción forestal que no implica un valor comercial para la empresa forestal. Sin embargo, mientras que las empresas lo consideran un “*desecho*” o “*desperdicio*” para los trabajadores se convierte en una fuente de ingreso complementaria.

Luis es un peón forestal “*entrerriano*” que realiza las tareas de plantación y mantenimiento y además, conoce el manejo de la motosierra. Este saber es valorado por el contratista Daniel que lo incorporó a su cuadrilla de trabajadores lo que le permitió realizar un “*primer raleo*”. Así es relatado por el contratista:

“Se hace para la chipera... porque yo vi que para hacer los rodrigones tienen que ir pelados. Entonces, era tiempo y al no ser baqueanos nosotros, no hacíamos nada (...). Yo tiraba todo.... Ahora, él [se refiere al motosierrista] me hace que lo junte para que yo vea otra diferencia [más dinero]. Por ejemplo, yo hice el trabajo, fue el raleo nomás... yo tenía que tirar toda la madera. Cuando entramos a hacer el raleo, vimos linda madera y Luis me dice: “no podés tirar esa madera... Y bueno, que querés hacer Luis? (...) Vamos a hacer para chipera, aunque sea que salga para chipera” (entrevista en profundidad a trabajador de plantación y mantenimiento forestal, año 2015).

La afirmación de Daniel respecto a “*no ser baqueanos*” refuerza la argumentación acerca de que la fase de cosecha de madera resulta una práctica laboral ajena a los trabajadores forestales entrerrianos (Bardomás y Díaz, 2010). Sin embargo, la trayectoria laboral familiar de Luis ligada a la actividad forestal permite otorgarle un valor económico a una madera que inicialmente iba a ser desechada. Tal como manifestó Luis, la “*madera raleada*” podía destinarse a la “*chipera*”. El chipeado es un procedimiento industrial que consiste en moler la madera con destino a las industrias celulósicas. Este proceso de generación de valor sobre un residuo podría ser interpretado como una acción en la que un trabajador experimentado, le realiza un guiño de complicidad a su patrón, un pequeño empresario, para ganar dinero juntos.

El trabajador “*en negro*” gana poco como salario directo por jornal, no tiene

mecanismos colectivos para mejorar su ingreso o condiciones de trabajo, sin embargo, comparte su *expertise* con el patrón para “*sumar un mango más*” para ambos.

3.2.2. “Ir a la cosecha”: la cosecha forestal

La edad de corte del árbol de eucalipto se produce entre los 10 y 12 años, y los motosierristas son los encargados del volteo de los árboles. En este apartado describo analíticamente la experiencia etnográfica de participación junto a un grupo de trabajadores forestales de la cosecha maderera, etapa final en el proceso del trabajo forestal. Luego de visitar a los trabajadores de cosecha y a sus familias en las viviendas ubicadas en áreas rurales de Concordia, acordamos un día para “*ir a la cosecha*”. Claudia, la esposa del motosierrista Alberto se comunica telefónicamente con su hermano Jorge, quién también se desempeña como motosierrista, para ir a un lote forestal donde se encuentran “*tumbando árboles*”. Me invade una profunda emoción porque es la primera vez que participo de una cosecha manual por invitación de los propios trabajadores y sin intervención patronal. Previamente sólo había logrado registrar una cosecha mecanizada (con máquina Harvester) de la empresa subcontratada por Forestal Argentina en las “*salidas a campo*” durante las Jornadas Forestales de Entre Ríos organizadas por INTA.

En esta oportunidad, pasamos a buscar por sus viviendas a Claudia y Alberto que nos acompañaron durante la jornada de trabajo. “*El monte*” está ubicado a 20 km de la ciudad de Concordia y recorreremos diferentes caminos rurales hasta que Alberto nos indica que llegamos. Junto a Claudia, Alberto y mi pareja (Mariano) ingresamos al lote forestal y observo a lo lejos a un hombre con una motosierra cortando un árbol de eucalipto de más de 6 m de altura. Al vernos, detiene la tarea de cosecha y se acerca a saludarnos junto a otro hombre más joven. Claudia se encarga de la presentación: “*El es mi hermano*” [Jorge, motosierrista] y “*él es el novio de mi sobrina*” [Diego, ayudante]. Y para referirse a nosotros, dice: “*ellos son amigos de La Plata que andan visitando montes*” y agrega: “*Ella [se refiere a mí] trabaja investigando cómo es el trabajo*” (nota de campo, 28-01-2019). La proximidad afectiva establecida por Claudia en la presentación, al incluirnos como parte de su círculo de amistades, no sólo favorecerá las interacciones con los trabajadores; sino que además, implica un reconocimiento de mi rol como investigadora en el estudio del trabajo forestal. Además, me brinda el punta pie inicial para indagar acerca del trabajo en cosecha forestal. Le pregunto a

Jorge qué se encuentran realizando, a lo que me responde: “*Estamos haciendo viga para aserradero*”. En el sistema de clasificación forestal, las “*vigas*” son los rollizos de madera — superiores a los 14 cm de diámetro— que presentan mayor valor comercial con destino a la industria del aserrado y a su vez, de aquellos rollizos con menores diámetros se obtienen subproductos forestales (varas, tijeras, rodrigones) con diferentes usos, principalmente en las actividades vitivinícolas y frutícolas.

Al presenciar “*el monte*”, espacio laboral de los trabajadores forestales, observo que se compone de inmensos árboles de eucalipto distribuidos de modo homogéneo entre hileras y filas, algunos de éstos se encuentran en el suelo y me comentan que los derribaron en el día de hoy. Les pregunto cuántas ha/día realizan, Diego me responde que depende de “*el pedido*”. A diferencia de la fase de plantación y mantenimiento en la que la demanda de trabajo de los peones depende de empresa forestal (la cantidad de ha a plantar y tipos de cuidados) en la fase de cosecha forestal, el sector industrial —en este caso el aserradero— establece “*el pedido*”; es decir, el volumen, cantidades, dimensiones y características de la madera a cortar por los motosierristas.

De todas maneras, Jorge me dice: “—*Cuanto más hacemos mejor, así largamos más temprano por el calor*”. A lo que Claudia agrega: —“*Te mata el sol*”. Durante la estadía en campo, pude experimentar el malestar físico causado por las elevadas temperaturas cuando al mediodía ésta rondaba los 33° grados de máxima. El ambiente se torna asfixiante y agobiante, la provisión de agua es llevada en botellas con hielo por los propios trabajadores y resulta insuficiente. Mientras nos resguardamos de la exposición al sol debajo de un árbol de eucalipto, Jorge me comenta que es de Misiones y que cuenta con una amplia trayectoria laboral como motosierrista debido a que realizó una capacitación en Forestal Argentina, “*Tengo título, carnet, tengo todo*”, afirma.

Al preguntarle si es mejor trabajar para Forestal Argentina S.A., me responde que es similar a trabajar “*por fuera*” aunque en dicha firma “*te exigen muchas cosas, yo necesito zapatón de seguridad, pantalón, casco*”. En la experiencia de Jorge el uso de elementos de protección personal es importante, sin embargo, tenerlos o no depende de la “*exigencias de la empresa*”. En los peones que trabajan “*por fuera*” es menos probable tener la exigencia. Agrega: “*Acá no te exigen tanto, pero es útil tener el equipo para el bien de uno*”.

Actualmente, Jorge trabaja “*en negro*” para el propietario de aserradero de mediana envergadura en la localidad de Concordia. Al observar al motosierrista junto a su ayudante, noto que ninguno posee los elementos de protección personal. Su ropa de trabajo es una remera manga corta de jersey de algodón y un pantalón largo de gabardina, percutidos por el trabajo, zapatillas y una visera para cubrirse del sol.

Con la intención de registrar la tarea forestal de cosecha, le propongo a Jorge que continúen con el trabajo que estaban realizando previamente a nuestra llegada. Sin mediar palabra, Jorge enciende la motosierra y se dirige hacia una hilera de árboles de eucaliptos de mediano grosor. Alberto nos advierte: —“*Acá nos quedamos porque va a voltear para allá*” [dirección de caída contraria a donde nos encontramos]. Y agrega: —“*Cuánto más cerca estemos del árbol, cuando está volteando mejor*”. La distancia mínima de seguridad al operario que está volteando es de 50 m según normativa (Art. 36° del Decreto N° 617/96); sin embargo, los trabajadores consideran que ubicarse en un lugar diferente a la dirección de caída del árbol es suficiente y aún mejor porque pueden observar el balanceo del árbol en instantes previos a la caída: —“*Él está cortando y vos ves si se hamacó* [se refiere a balancear] *para acá o para allá. Si estás lejos es más peligro*”.

Por indicación de Alberto, me ubico junto con Mariano y Diego a una distancia de entre 10 m y 15 m del motosierrista. Si bien me encuentro a una distancia cercana, me resulta difícil realizar una descripción detallada del proceso de “*volteo*” por lo que intento complementar el registro con la formulación de preguntas que en ocasiones se tornan evidentes para los trabajadores. Claudia se aleja a una distancia mayor que la nuestra, y se sienta en el suelo debajo de otro árbol de eucalipto con la intención de resguardarse ante la caída inminente del árbol. En días posteriores, ella se encargará de recuperar este episodio frente a otras mujeres para resaltar con asombro mi “*valentía*” por permanecer junto a los hombres en un trabajo riesgoso. Previamente a la acción de volteo, Jorge realiza una selección del árbol a derribar. Para ello, se acerca a un árbol, apoya una de sus manos sobre éste y observa detenidamente hacia arriba la copa del árbol. Sin comprender lo que acontece le pregunto a Alberto cómo sabe la dirección de caída del árbol, y me responde: —“*Por la manera en que sopla el viento*”. Asimismo, los primeros árboles seleccionados para el volteo son aquellos de menor grosor para evitar que los de mayor tamaño derriben a los demás al caer. Por lo tanto, el proceso de derribar el árbol no resulta arbitrario y conlleva un

conocimiento del trabajador no sólo en el uso de la motosierra y la adopción de posturas físicas sino también en la interpretación de la capacidad de agencia de los elementos no humanos (la dirección en que sopla el viento, la ubicación del árbol). Una vez seleccionado, Jorge se agacha en cuclillas y con la motosierra corta el árbol que se balancea en dirección opuesta a su ubicación y finalmente cae. A continuación, repite el procedimiento en varias ocasiones hasta tumbar una hilera completa de eucaliptos.

Finalizado el proceso de volteo, me explican que el motosierrista realiza el “*desrame*” que consiste en el corte de las ramas del árbol derribado. Luego, continúan las tareas forestales de marcado y trozado del árbol basado en un trabajo conjunto entre motosierrista y ayudante.

La categoría general de “*ayudante*” adquiere connotaciones específicas según la tarea forestal realizada por lo que en el trabajo de marcado de trozas recibe el nombre de “*marcador*”. Schiavoni (2015) considera que los motosierristas ocupan una posición similar a la de los “*artistas*” en la etnografía de Leite Lopes (2011 [1976]) en el sentido de que tienen un “*arte*” que es el manejo de la motosierra. A ello, se puede agregar que el “*ayudante*” del motosierrista es equivalente al “*ayudante*” del “*artista*” en el taller de la usina azucarera, ya que es considerado un aprendiz que debe realizar las tareas de marcador o hachero hasta lograr adquirir el arte en el uso de la motosierra. En palabras de Leite Lopes (2011 [1976]): “este sustituto potencialmente equivalente es el ayudante, garantía de la reproducción de la habilidad de la fuerza de trabajo del taller en el futuro” (*óp. cit.* 2011 [1976]:124). En la trayectoria laboral de los motosierristas aparece la mención de que inicialmente ocuparon el puesto laboral de ayudante. La incorporación de una dimensión biográfica de los trabajadores forestales migrantes de Misiones permite describir a la construcción social de las habilidades de un motosierrista como un rito de pasaje y a la motosierra como un atributo de poder, de traspaso intergeneracional entre el “*ayudante*” y el “*motosierrista*”. Siendo un joven voluntarioso, el ayudante se inicia con herramientas mecánicas de corte: machete o hacha. Y con ellas comienza a asistir a un motosierrista entrenado para aprender “*mirando*”. El “*ayudante*” irá poco a poco adquiriendo las habilidades transmitidas por el “*motosierrista*” en la experiencia sensorial de trabajo cotidiano, hasta lograr también adquirir “*el arte*”. A medida que el trabajador joven pierde fuerza vital por el desgaste, la máquina eléctrica va haciendo el trabajo más pesado. Es como si la fuerza pasara del hombre a la máquina. Cuando un motosierrista está exhausto por los achaques o el dolor de las hernias, pasa la máquina al

ayudante, que reinicia el ciclo. La motosierra es el atributo del poder viril del cosechero forestal, pero también el artefacto que representa su deterioro a lo largo de la trayectoria laboral en “*el monte*”. La masculinidad hegemónica entre los trabajadores está definida por la fuerza y la juventud que se manifiesta en la capacidad de “*dominar a los árboles*”.

En la tarea de marcado, las herramientas de trabajo son elaboradas por el propio ayudante y consisten en una vara finita de eucalipto con la medida solicitada por el aserradero, en este caso, se requieren rollizos de madera de 2.30 m de longitud. Cada extremo de la vara tiene añadido un trozo de guata recubierta por una tela blanca, que le otorgan una forma redondeada a la punta, y se la impregna con aceite quemado para realizar las marcas donde se trozará el árbol. Esta tarea la describo en la siguiente nota de campo:

“Diego se agacha hasta casi llegar al suelo donde está tumbado el árbol y utiliza la mano derecha para apoyar una de los extremos de la vara y realizar la primera marca con aceite quemado sobre el árbol que tiñéndolo con un punto negro extiende toda la longitud de la vara sobre el tronco y realiza una segunda marca con el otro extremo de la vara. Se desplaza en un movimiento rápido y continuo, apoya nuevamente la punta de la guata empapada en aceite, sobre la segunda marca realizada previamente que actúa a modo de referencia, extiende todo el diámetro de la vara sobre el tronco y realiza una tercera marca con el otro extremo de la vara sobre el tronco. De esa manera se desplaza por todo el árbol desde el extremo cercano a la raíz, hasta su ápice” (nota de campo, año 2019).



Imagen 24: trabajadores forestales en tareas de marcado y trozado.



Imagen 25: herramientas de trabajo en la fase de cosecha forestal.

A medida que Diego realiza el trabajo de marcado de las trozas desde el extremo del tronco hasta casi la copa del árbol, Jorge avanza por detrás con la motosierra y realiza cortes transversales al árbol tumbado en el suelo. Me acerco a Diego y le pregunto hasta dónde realizará el marcado, a lo que me responde: *“todo el largo que tenga la madera”, “un diámetro hasta 14 cm para arriba son vigas y el resto son raleos”*. En cuanto a las modalidades de comercialización, el sector industrial realiza un aprovechamiento casi completo del árbol volteado. La mayor proporción del árbol se destina a la elaboración de rollizos de madera en diámetros superiores a los 14 cm con destino a los aserraderos para la fabricación de tablas y tirantes. En tanto que *“lo más fino”* es empleado como molienda para EGGER (ex MASISA) empresa trasnacional ubicada en Concordia que monopoliza junto a otra firma extranjera SADEPAM—ubicada en Concepción del Uruguay—el mercado de fabricación de tableros en la provincia de Entre Ríos. Los subproductos forestales tales como varillas, y rodrigones se obtienen del raleo forestal siendo utilizados como sostén de cultivos frutales en espaldera o postes de alumbrado y tendido eléctrico.

Hasta acá, se puede decir que el proceso de trabajo de cosecha forestal presenta una organización precisa donde cada trabajador ocupa un puesto laboral y realiza una tarea específica. El motosierrista realiza la tarea de *“volteo”*, el *“ayudante”* mide y marca para el motosierrista que *“pica”* y *“desarma”*. Tanto el motosierrista como el ayudante consideran que con esas tareas finalizan sus actividades laborales para darle paso al trabajo del cargador o

maquinista, cuya tarea es la de cargar la madera a un camión. Describen diferentes modalidades de carga de rollizos de eucalipto desde el lugar de acopio hasta la puesta sobre camión y en la que suelen emplearse dos tipos diferentes de maquinarias: “grúa” y “cargadora frontal”. Comparando el trabajo en donde intervienen la “cargadora” y la “grúa”, esta última exige un menor esfuerzo físico en comparación con el requerido por la “cargadora”—carga con maquinaria frontal—debido a que en ésta, los rollizos de madera deben ser acomodados a fuerza de brazo con un hacha mediante un procedimiento denominado “encabezado manual”(ver capítulo 6). En cambio, en el trabajo con la “grúa”, los rollizos de madera son acomodados por el mando remoto de la máquina herramienta.

Retomando la experiencia etnográfica en la tarea de cosecha, le pregunto a Jorge si puedo realizar un registro más directo de su tarea, a lo cual me responde: —“*vamos a tumbar que ahí está el viento, toda la fila entera*” y Alberto agrega con cierta complicidad hacia nosotros: —“*esto es para video*”. Sigo la indicación de registrar con un video el apeo del árbol que los trabajadores forestales denominan “*tumbar*” o “*voltear*”. En esta ocasión nos colocamos detrás del motosierrista porque nos indican que es menos riesgoso. Jorge, pone en funcionamiento la motosierra y el ruido se convierte en ensordecedor. Adopta una postura corporal inclinada flexionando las rodillas y con los dedos índice y pulgar de la mano derecha aprieta el acelerador de la motosierra mientras que con la mano izquierda sostiene el mango de ésta. La tarea de “*volteo*” inicia con un primer corte horizontal a unos 10 cm de la base del tronco presionando con fuerza para que la espada de la motosierra atravesase el árbol desprendiéndose así gran cantidad de aserrín. Luego realiza un segundo corte oblicuo por encima del primero conformando un ángulo de 45° al que denominan “*la boca*”. Jorge nos explica que estos primeros cortes son los que permiten direccionar la caída. Se agacha casi al ras del suelo e inclina la cabeza para observar la profundidad de “*la boca*” de corte. Finalmente, realiza un tercer corte horizontal en el lado opuesto a la dirección de caída. En ese instante, se suma el “*ayudante*” (Diego) que empuja con fuerza el árbol para facilitar la caída de éste en la dirección deseada. Se escuchan sonidos de resquebrajamiento de la madera y observo que el árbol cae con una fuerza imponente que estremece el suelo y dejando en su lugar un tocón de eucalipto.



Imagen 26: motosierrista cortando el árbol.

El motosierrista se mueve con destreza y avanza rápidamente hacia otro árbol a fin de realizar los cortes necesarios para tumbarlo. De modo asombroso para mí, estos son realizados en un tiempo estimado de 2:00 min. A continuación se lleva a cabo la actividad más compleja que consiste en lograr el volteo del árbol y controlar su dirección de caída, lo que demanda mayor tiempo de trabajo y percibo que se trata de una de las instancias que revisten mayor peligrosidad por la exposición a riesgo de cortes y aplastamientos. Puedo observar que esta situación de mayor peligrosidad acontece con el corte de un árbol de grandes dimensiones, Jorge realiza los primeros dos cortes que direccionan la caída y de repente, se detiene. Sin comprender bien lo que sucede, observo que sostiene con una mano la motosierra encendida mientras apoya la otra mano sobre el árbol levantando la mirada para observar la copa de éste por varios segundos. De repente acelera la motosierra, rápidamente se agacha y comienza a realizar el tercer corte para debilitar el árbol y producir su caída. Tanto Diego como Alberto se suman a la tarea y se ubican detrás de Jorge, pero éste detiene nuevamente la acción de corte. Ahora, todos miran hacia arriba y dicen frases que no logro comprender por el ruido ambiente. Permanecen en una posición de espera por algunos minutos hasta que Jorge grita: —“*ahí está, ahí está*” e introduce rápidamente en el árbol la espada de la motosierra para finalizar el tercer corte; mientras que Diego y Alberto comienzan a empujar el árbol para facilitar su caída hasta que finalmente logran derribarlo. Apenas finalizan la tarea, me acerco a Jorge y le pregunto con curiosidad porque comprendo que se trató de un momento crucial en el trabajo de cosecha forestal: —¿Ahí qué esperaban?. Me responde aún agitado por el esfuerzo físico que le demandó la tarea: “—*El viento, porque si no se venía para acá....porque la caída estaba para acá. Hay que manguear el viento porque el viento viene fuerte y lleva. Estaba esperando que*

el viento sople, entonces el viento sopla y se cae solo” (fragmento de video de la cosecha forestal, enero 2019).

En algunas ocasiones la agencia del viento se convierte en una aliada dado que permite contrarrestar la inclinación del fuste de la copa del árbol, pero en otras puede provocar el efecto contrario y caer encima del operario produciendo el aplastamiento, uno de los accidentes laborales más frecuentes.

Los trabajadores de cosecha acumulan una experiencia práctica y sensorial basada en un conocimiento profundo del ambiente (Ingold, 2002) donde el *“manguear el viento”*; es decir, aprovechar la agencia del viento para direccionar la caída y establecer las condiciones de rendición del árbol a la fuerza del corte, son agencias no humanas que ocupan una centralidad mayor que en otras actividades laborales, la habilidad encarnada en la figura del motosierrista se sintetiza en la frase: *“nosotros dominamos el árbol”*.



Imagen 27: motosierrista una vez que logró la caída del árbol.

3.3. “Cuanto más producís más ganas”: formas de pagos en los trabajadores forestales

En este apartado se describirán las formas de pago en trabajadores forestales en relaciones laborales formales en empresas tercerizadas por Forestal Argentina S.A. y la situación de los trabajadores de cosecha que establecen acuerdos informales con pequeños contratistas. En la sección destinada a la remuneración se analizarán los criterios salariales

basados en la productividad y otras modalidades de pago tradicional es que aún permanecen vigentes en la actividad forestal.

3.3.1. Sistema de pago en trabajadores forestales “blanqueados”

La empresa forestal de mayor envergadura en la provincia de Entre Ríos, Forestal Argentina S.A., externaliza el conjunto de actividades relativas a la producción forestal (plantación y mantenimiento), la vigilancia y seguridad de su infraestructura, la construcción de campamentos y el mantenimiento redes eléctricas. De un total de 256 trabajadores agregados en la cadena de valor de la forestación, el 90% son trabajadores “indirectos” de la empresa principal que queda centralmente compuesta por cuadros gerenciales. El conjunto de ocupados en el trabajo forestal de esta empresa, percibe distintas escalas salariales y formas de pago -mensual, quincenal, semanal, diario-. Por ejemplo, mientras que el vigilante recibe una remuneración mensual fija, los peones generales de forestación perciben un salario que se compone por criterios de productividad.

Los trabajadores forestales asalariados “blanqueados” perciben una remuneración establecida por convenio colectivo de trabajo agrario (Ley Nacional 26.727/2011)⁴⁴según la escala salarial nacional que contempla diferencias conforme a la jurisdicción político-administrativa donde se desarrolla la actividad forestal. La particularidad de la firma Forestal Argentina es que opera en gran parte de la cuenca forestal del río Uruguay, extendiendo su área de influencia a las provincias de Corrientes y Entre Ríos. Para el caso de Entre Ríos, la empresa forestal se adecua a la escala salarial correspondiente a dicha provincia, según el incremento salarial Resolución 266/18 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (de ahora en más, CNTA). En la Imagen 28 presento el anexo correspondiente a las remuneraciones mínimas para los trabajadores ocupados en la actividad forestal, en el ámbito de la provincia de Entre Ríos.

⁴⁴Ley Trabajo agrario 26.727. Disponible en: <https://www.uate.org.ar/Attach/ley26727.pdf> (visitado por última vez, 15-04-2019).

ANEXO I

REMUNERACIONES MÍNIMAS PARA LOS TRABAJADORES OCUPADOS EN LA ACTIVIDAD FORESTAL, EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS

VIGENCIA: a partir del 1° de julio del 2018, hasta el 30 de septiembre del 2018

	Sin comida y sin S A C	
	Por mes	Por día
	\$	\$
Peón general	16 167,72	689,32
Peón semicalificado pelador, enganchador y estibador	17 631,94	718,04
Peón calificado podador, resinero, picador, reparador y aplicador de agroquímicos	18 038,06	721,52
Cargador	16 834,40	727,10
Hachero, volteador y trozador	16 167,72	689,32
Motosierrista	17 907,51	745,32
Conductor tractorista	17 734,79	766,34
Conductor de máquinas vanas, operador de grúas y autoelevadores	19 171,21	766,85
Mecánico	18 668,47	805,31
Capataz	18 888,26	
Encargado	19 832,26	

Imagen 28. Remuneraciones mínimas en la actividad forestal, provincia de Entre Ríos.

Fuente: captura de pantalla https://www.uatre.org.ar/attach/resol/2018_266.pdf, visitado por última vez 02-05-2019.

Los puestos laborales de los trabajadores forestales se clasifican en nueve categorías con sus remuneraciones específicas: “a) peones generales; b) cargadores; c) conductores de camiones, maquinarias varias y tractores de monte; d) motosierristas; e) mecánicos; f) hacheros, volteadores y troceadores; g) peladores, enganchadores, estibadores; h) capataces; i) encargados” (Schiavoni, 2015: 109). A continuación en diálogo con personal jerárquico de Forestal Argentina S.A. precisamos:

Investigadora: — ¿Ganan todos lo mismo?

Informante: — “Ni ganan todo lo mismo, ni todos los meses ganan lo mismo porque hay muy pocos trabajadores que están mensualizados, la mayor parte de los trabajadores se les

liquida el día que trabaja. *Mientras que la empresa [se refiere a la empresa contratista] pague lo que corresponda, no importa cómo liquida, puede liquidar quincenal, mensual, el mes completo, o a fin de mes, los días exclusivamente trabajados. Mientras esté en el marco de la ley no importa cómo. El trabajador que es mensualizado en general casi todos los meses cobra lo mismo, ejemplo: el trabajador de vigilancia. En su mayor parte los trabajadores de operación que realizan plantación, cosecha o camino, cobran por días trabajados. A ver, ¿cobran por los días trabajados? [se repregunta a sí mismo]. En realidad, cobran a destajo...cobran por lo producido, se les liquida por los días trabajados. Es complicado liquidar a destajo. El trabajador es el que lleva su monto de producción a días trabajados. Y como mínimo tiene que tener los días trabajados, pero el sueldo puede ser más alto”.*

Investigadora: — ¿Me das un ejemplo para entender?

Informante: — *“Suponete cobrar a destajo significa cobrar por tonelada producida. Por ejemplo, si un procesadorista elaboró 15 toneladas para el titular y el valor de una tonelada es x, un arreglo entre el empleado y el empleador. Nosotros no intervenimos en eso, lo que controlamos es que como mínimo liquiden la escala vigente. Su valor de jornal puede ser más alto que el que prevé la ley, no puede ser más bajo”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano Forestal Argentina S.A., año 2017).

Analizo en detalle lo dicho por nuestro informante en comparación con los salarios estipulados por la normativa. Con la frase *“ni ganan todos lo mismo, ni todos los meses ganan lo mismo porque hay muy pocos trabajadores que están mensualizados”*, pude inferir que únicamente los puestos laborales de “conductor de máquinas” y “encargado” perciben un salario mensual en torno a \$ 19.171,21 y \$19.832,26 para los meses de julio a septiembre del año 2018. Mientras que los trabajadores asalariados en tareas de plantación-mantenimiento y cosecha forestal percibían un jornal diario, que en el caso de los primeros corresponde a la categoría de “peón general” \$689,32/día en tanto que el puesto laboral de “motosierrista” cobra \$745,32/día como trabajador especializado.

Sin embargo, esos valores diarios pueden ser incrementados recurriendo a la Ley Nacional 22.248/1980 que otorga un marco legal a las empresas contratistas para pagar por productividad (Schiavoni, 2015). De acuerdo con un empleado jerárquico de Forestal Argentina S.A., la función de la empresa principal (Forestal Argentina S.A.) consiste en controlar que la liquidación salarial a cargo de la empresa contratista se corresponda con la cantidad de días trabajados y la categoría ocupacional del trabajador para evitar que el salario sea inferior al monto estipulado por Ley.

“El cobro es por producción, a destajo”. Y la liquidación es por día porque es complejo liquidar por producción. Los trabajadores firman en el campo una planilla de asistencia, que es un requisito legal y nosotros controlamos que los días de asistencia que tienen en el campo estén liquidados en el recibo de sueldo” (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano Forestal Argentina S.A., año 2017).

Desde la perspectiva de Forestal Argentina S.A. el sistema de pago a destajo es concebido como un “acuerdo” entre peones forestales y empresas contratistas. Sin embargo, como analizan Mastrangelo, Tagliabue y Deambrosi (2014), esta idea de “mercado de trabajo libre” encubre el escaso margen de negociación del trabajador frente a la patronal, a la vez que legitima al gremio (UATRE) que no promueve la participación de las bases en la conducción, ni cuenta con mecanismos de representación o consulta que capten las demandas de los trabajadores, afiliándolos con un descuento salarial “voluntario” del 2% (Art. 5 de la Res. 43/2008 de la CNTA)⁴⁵.

En continuidad con el análisis del discurso público de la empresa multinacional, el enunciado “*generamos empleo de calidad*” es presentado como un rasgo sobresaliente de la política empresarial para legitimar el modelo productivo y distanciarse de las formas de trabajo informales que son las prevalecientes en la fase rural de la producción foresto-industrial en el NE de la provincia de Entre Ríos. Así, lo que es legal para el derecho laboral consagrado (el traslado al espacio laboral, alojamiento en campamentos forestales, suministro de alimentos, pago por presentismo, otorgamiento de Elementos de Protección Personal), es enunciado por las empresas del sector forestal en una perspectiva paternalista, como si se tratara de beneficios discrecionales otorgados a trabajadores individuales. Del siguiente modo lo relata un propietario de una empresa subcontratista para las tareas de plantación y mantenimiento de Forestal Argentina S.A.:

Investigadora: — **¿Cuánto más o menos se gana?**

Informante: — *“Es variable, pero tenés que pensar que la escala de sueldos de motosierrista, encargado y maquinistas promedio, está entre 8 y 13 mil pesos en mano más todos los beneficios....eso es en mano. A eso se le agregan las cargas sociales que van a cargo nuestro y después, todo lo que hablábamos de ropa, pasaje, comida, campamento...todo a cargo nuestro”* (entrevista en profundidad a propietario de empresa contratista, año 2015).

Schiavoni (2015) describió las formas en que se calcula el valor en el trabajo forestal en Entre Ríos. En esta sección avanzaré en el análisis de esas formas de cálculo para comprender la manera en que el régimen de pago a destajo favorece la explotación del rendimiento individual de los trabajadores.

A partir del relato de los trabajadores forestales es posible identificar las siguientes unidades de medición para tareas las tareas de plantación y mantenimiento: plantación por

⁴⁵Res. 43/2008 de la CNTA <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-43-2008-143881/texto>, visitado por última vez 05-08-2019.

cantidad de bandejas, control de malezas por ha, control de hormigas por jornal y poda por planta. Para cada una de las tareas se trata de un salario variable que depende del rendimiento individual de cada trabajador, las condiciones climáticas, las características del suelo a recorrer y el tipo de herramientas utilizadas. En la tarea de plantación el pago a destajo se establece en un valor de \$15 pesos por bandeja, la cual se compone de 40 plantines forestales. De acuerdo con Diego, realiza por día entre 60 y 70 bandeja con la herramienta de trabajo “saracúa” lo que representa un diario de entre \$ 900 a \$ 1.050.

Investigadora: — **Cada bandeja tiene 40 plantines. ¿Cuántas realizás por día?**

Informante: — *“Depende del terreno, si es blando o arenoso...más o menos hacemos 60 ó 70 bandejas por día con el saracúa. Ahora, con la pala tenés que ir un poco más lento”.*

Investigadora: — **¿Ahí cuánto ganabas por día?**

Informante: — *“Y... estaba \$15 la bandeja”.*

Investigadora: — **¿Y si haces más bandejas, ganas más?**

Informante: — *“Y sí, si se hacen más bandejas ganas más. Todo depende del terreno y de tu día. Si te levantas bien, con ánimo, pila, pila...te va bien y sino...”*

Investigadora: — **¿Y si haces menos bandejas?**

Informante: — *“Y...siempre hay un día por el otro. Hoy haces menos y mañana haces más”* (entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2019).

Las tareas de controlar malezas se estiman por cantidad de ha. Se trata de una de las tareas que demandan un mayor esfuerzo físico por el peso de la mochila pulverizadora que alcanza los 20 litros de agua y productos agrotóxicos.

Investigadora: — **Para el control de malezas me decías que es por ha, ¿cuánto hacías por día?**

Informante: — *“Hacíamos 5 ha por día. Vos tenés un cálculo”*

Investigadora: — **¿Cuánto te pagaba?**

Informante: — *“Depende...depende con un pico te pagan \$ 80 y con dos picos te van a pagar \$100”.*

Investigadora: — **¿Por día cuánto hacías?**

Informante: — *“Y...\$600...por ahí. Siempre producís más. Nosotros tomamos una referencia así, pero siempre producís. Una mochila con 20 litros de agua con un solo pico te cuesta media hora, 30 minutos para vaciar y con dos picos con 20 litros...15 minutos, porque tenés un caudal que tenés que tirar por ha y así tenés que controlar tu ritmo de los pasos, rápido, despacio...lento así funciona”* (entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2019).

El control de hormigas es la única tarea forestal en la que se paga el jornal diario correspondiente a la categoría de peón general estimado en torno a los \$700 para el período de octubre a diciembre del año 2018. Según lo relata Diego, un trabajador debe recorrer a pie distancias de hasta 20 ha/día para cobrar el jornal.

Investigadora: — **¿El control de hormigas es por ha también?**

Informante: — *“No, el control de hormigas es por jornal, anda cerca de los \$700. Es todo uno por el otro, lo que vos te ganas en un herbicida capaz te ganas en un control de hormiga, pero producís más ha”.*

Investigadora: — **¿Y cuántas ha hacías por día para el control de hormigas?**

Informante: — *“Un operario hace 20 ha por día”*

Investigadora: — **¿Van todos juntos?**

Informante: — *“Vamos caminando, no todos juntos porque por ahí uno va más lento. Contás los pasos y tiras los 15 gramos”.*

Las labores de poda se realizan con herramientas manuales (tijeras o serruchos) y el valor de la tarea se estima por planta con un valor diferencial según el tipo de poda. La “*poda baja*” (2.5 m) a \$1 por planta, la “*poda media*” (4.5 m) a \$ 1.50 por planta y la “*poda alta*” (6 m) a \$2 por planta. El aumento en la complejidad de la tarea de poda se traduce en un mayor pago por planta. Según me relata con Diego, en la “*poda baja*” logra realizar hasta 1.000 plantas por día.

Investigadora: — **¿Vos decías que hacían con serrucho y tijera?**

Informante: — *“Sí, con serrucho y tijera te capacitan. Siempre la empresa busca la calidad, viste? Te capacitan con tijera o serrucho, depende la poda. Ahí ganabas por planta, estaba 1 peso la poda baja y la poda media, 1,50 y la poda alta...casi 2 pesos”.*

Investigadora: — **¿Cuántas hacías por día?**

Informante: — *“Si le metes haces mil plantas por día. Pero, tenés un básico de mañana y tarde de 450 plantas...por ahí haces 500 a la mañana y 400 a la tarde”* (entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2019).

El discurso de la normativa laboral y de las empresas sostiene que los peones forestales cumplen con una jornada laboral de 8hs diarias y mencionan de modo vago e impreciso las modalidades de cálculo del salario por productividad. Sin embargo, en una conversación con un trabajador subcontratado laboralmente por Forestal Argentina S.A. le consulto sobre la jornada laboral de 8 hs diarias, a lo que responde: *“sí hasta las 20hs. Pero, como trabajamos por tanto por ahí si podes echarle más horas, le echas más horas. Cuanto más producís más ganas”*. Se observa cómo los trabajadores corporizan en su práctica la hegemonía empresarial (Palermo, 2011). La práctica laboral de los trabajadores forestales cristaliza un sistema de control y explotación acrítico, favorable a los intereses empresariales que logran un aumento de la productividad. Los trabajadores aceptan ser sometidos a la prolongación de la jornada laboral e intensificación del ritmo de trabajo bajo el supuesto de la obtención de un ingreso adicional sin contemplar el agotamiento, desgaste corporal y potencial aumento de la siniestralidad. Es decir, como fue analizado antes por otros autores (Mastrangelo 2009;

Mastrangelo y Trpin 2016), la introducción de criterios por productividad y patrones de calidad asociados al producto, generan impactos negativos en la salud de los peones al acentuar el desgaste físico y empeorar las condiciones laborales.

Ahora bien, si analizo en términos del salario neto (el dinero percibido en mano por los trabajadores) las condiciones laborales de los trabajadores forestales empleados en empresas de servicios forestales resultan mejores en comparación con la de los peones bajo relaciones laborales informales. Los peones forestales con contratos de palabra, no registrados, o informales, ganan una jornada flexible de entre 12 y 14hs la mitad de lo percibido por los asalariados formales en las tareas de plantación y de mantenimiento (controles de plagas, fertilización y podas). Estas diferencias de ingreso son percibidas por los trabajadores como “*las ventajas de estar en blanco*”. Es decir, la ventaja de trabajar “*en blanco*” es “*ganar más*”. El contar con derechos laborales reconocidos como el seguro de salud, la sindicalización o los aportes previsionales quedan relegados a un segundo plano. Se busca estar “*en blanco*” porque aunque “*te explotan más, ganas mejor*”.

3.3.2. Formas de pago en la cosecha

En la cosecha forestal con motosierra prevalece la forma de pago a destajo. En la organización del proceso de trabajo de cosecha, el motosierrista es el que recibe una mejor remuneración en comparación con la obtenida por otros puestos laborales como ayudante y maquinista.

A diferencia del estudio realizados por Schiavoni (2015) en el que los trabajadores establecían como la medida de cálculo el metro cúbico de las “*luchas*”⁴⁶, en mi caso los peones forestales utilizan un patrón de medición basado en toneladas según la cantidad de “*equipos*”. En general, los trabajadores manifiestan cargar sobre el camión entre “*2 ó 3 equipos por día*” y cada “*equipo de madera*” representa alrededor de 30 toneladas, lo que oscila entre 60 y 90 toneladas diarias. Si bien los motosierristas cobran a destajo, presentan diferencias en cuanto al monto percibido de acuerdo a quién detenta la propiedad de las herramientas de trabajo, situación enunciada por los trabajadores mediante las categorías nativas: “*motosierra propia*” o “*motosierra del patrón*”. En el primer caso, los propios

⁴⁶ “*las luchas*” remiten a una categoría nativa descrita por Schiavoni (2015) empleada por los trabajadores migrantes misioneros de cosecha para referirse a la tarea que realizan.

trabajadores incorporan las herramientas e insumos al proceso de trabajo y se encargan de los costos de mantenimiento. Tal es la situación de Jorge, que cobra \$75 pesos por tonelada y produce un promedio de 40 toneladas por día. Aparentemente el dinero que recibe Jorge es elevado (\$3.000) en comparación con los montos percibidos por otros trabajadores, casi la mitad de éste debe destinarlo al pago de insumos (nafta, aceite y mantenimiento) para el funcionamiento de la motosierra. Asimismo, el cobro está sujeto a la finalización de la tarea que consiste en cargar la madera sobre el camión.

Investigadora: — **¿Cómo te pagan?**

Informante: — *“Acá se paga por tonelada. Y hago 40 toneladas por día a \$75 por tonelada”.*

Investigadora: — **O sea que cobras, ¿\$3.000 por día?**

Informante: — *“Naaaa [exclama Jorge]. Yo que tengo que poner la moto y todos los gastos (...). Esta moto por día está gastando un promedio de 1200 pesos por día, entre la cadena, la nafta, el aceite de mezcla. Por día, estamos cubriendo 15 litros”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Una situación diferente es la de Mario, quién trabaja como motosierrista bajo la modalidad “*todo libre*” o también denominada “*con la motosierra del patrón*” en la que el contratista le provee los elementos de trabajo por lo que percibe una paga menor respecto al caso anterior (Jorge) ya que éste no debe abastecerse de las herramientas de trabajo.

“Siempre trabaje con la moto del contratista nomás por los gastos. Viste el patrón que yo tengo...a mí me da la motosierra, no me cobra nafta...no tengo gastos de nafta de cadena ni de combustible, pongo sólo mi trabajo” (entrevista en profundidad motosierrista, año 2019).

En el perfil del trabajador forestal de cosecha analizado, el monto de dinero percibido es variable debido a que la remuneración se compone de la cantidad de toneladas de madera producida y por tarea concluida (madera puesta sobre camión). Una problemática laboral recurrente en los trabajadores es la falta de pago por no lograr concluir la tarea forestal, “*si no cargo, no cobro*”. Las razones por las que el trabajo no se concluye son variables. El principal motivo se debe a que el trabajo forestal se realiza a la intemperie y se encuentra sujeto a las condiciones climáticas. Las precipitaciones dificultan e impiden la extracción y carga de madera sobre camión lo que puede conllevar a una prolongación de la jornada laboral o que quede sin concluir la tarea forestal, situaciones en las que los peones no reciben paga. De la siguiente manera es relatado por Mario:

“Hay muchos momentos en que el camión te llega a las 6 de la tarde y tenés que estar ahí. A veces el camión se entierra en el monte y tenés que ayudar a poner un palo abajo de la rueda, cinchar con el tractor, tenés que cargar. A veces te agarra la noche, después tenés que abandonar nomás y seguir al otro día con el mismo equipo para ganar la misma plata. Ponele,

en un equipo que vas a ganar 600 ó 700 pesos, vos tenés que trabajar casi toda una noche y al otro día hasta el mediodía. Vos ganás si te corre bien la semana porque vos a veces mandás 2 ó 3 equipos todos los días y a veces te agarran 2 ó 3 días de lluvia y no hacés nada, y ahí te sale lo mismo. Un día podés ganar hasta 2 mil pesos como al otro día no ganás nada. La mayoría de la gente que viene desde Misiones se quedan un mes... 30 días, 35 días y hasta 45 días a veces, hay gente que se queda para llevar un poco más de plata junta. Hay muchos casos que se vienen y le agarra como ahora una llovizna, mucha lluvia así y no se puede hacer nada en el monte. El patrón no te perdona, el patrón te cobra. Te lleva mercadería, llega la fecha de pago y te vá a descontar. No importa si llovió, no llovió” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Otro de los mecanismos que afectan el ingreso de los trabajadores son los tradicionales descuentos por consumo. Los peones forestales que residen en “*el monte*” con una frecuencia semanal, quincenal y mensual, como se describirá en el Capítulo 4, dependen exclusivamente del contratista para el aprovisionamiento de alimentos dadas las grandes distancias existentes entre el espacio laboral y las áreas pobladas más cercanas (Bardomás, 2007), sumado a la falta de medios de transporte. El aislamiento social favorece el despliegue de los tradicionales descuentos por consumos que han sido una práctica patronal asociada a la estafa laboral, pues el valor de las mercancías provistas es cobrado a precios exorbitantes que se remonta a los obrajes madereros del S XIX en diversas regiones (Brac, 2014). En el S XXI, el descuento por consumos en adquiere las siguientes modalidades:

Investigadora: — **¿Cómo es el tema cuando te quedas allá? Me decías que el patrón arma una lista de cosas que van a consumir.**

Informante: — *“Claro, vos querés un surtido de mercadería...tenés que hacerle la lista y darle al patrón, ahí él te lleva, carne y mercadería...lo que es comestible. Llega la fecha de pago y vienen los descuentos...si fumás tenés el descuento del cigarrillo, de la carne, de todo”.*

Investigadora: — **¿Y te ha pasado que te cobra más caro que si lo compraras en otro lado?**

Informante: — *“Eso nunca lo controlamos, pero capaz que sí. Nosotros nunca llevamos un control de eso, no te trae un papel diciendo la yerba o papel salió tanto. Él te trae un resumen completo, este surtido salió 2.000 pesos ó 3.000 pesos. Ahí nos dividen entre todos. A veces por quincena gastamos entre 1.000 y 1.500 cada uno, lo que es más caro es la carne” (entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).*

Otra forma de cobrar por trabajar en la forestación es realizar como “trabajador libre” un tipo de raleo denominado “*limpieza de monte*”. En ella, el peón forestal y el dueño de una plantación acuerdan que el trabajador “limpie” una determinada sección o superficie de la plantación. En esa transacción no media dinero, sino que el peón cobra con la madera extraída para su posterior comercialización. Una escena repetida en el trabajo de campo fue encontrar en la visita a viviendas particulares en áreas rurales, gran cantidad de rollizos de madera

apilados (“*varas, tijeras y rodrigones*”) que son el resultado de “*raleos*” realizados por medio de este tipo de acuerdos informales y que aún no habían encontrado comprador. Es decir, aunque los peones desocupados o subocupados consideran esta tarea de “*limpieza de monte*” como un “*trabajito*”, el acceso al dinero por este medio es tortuoso y pleno de negociaciones, que incluyen el descuentos de flete y acarreos. También es frecuente que los compradores bajen el precio discutiendo la calidad del material o la disponibilidad de efectivo para realizar el pago.

Capítulo 4: Las condiciones de vida de los trabajadores forestales

Introducción

En el presente capítulo se describen y analizan las condiciones de vida de los trabajadores forestales, recuperando la heterogeneidad como uno de los rasgos más salientes que caracteriza a esta fuerza de trabajo. En las plantaciones forestales del NE de Entre Ríos se encontraron trabajadores residiendo en “*los montes*” bajo carpas de nailon, en trailers de chapas de zinc y en campamentos forestales de vivienda colectiva provistos por empresas contratistas. Asimismo, otras de las modalidades de residencia consisten en viviendas rurales alquiladas para el caso de trabajadores migrantes o viviendas propias cuando los trabajadores son de origen local o migrantes que han modificado el patrón de residencia. Estas diferentes formas de anclar a los trabajadores en los territorios forestales generan modos de sociabilidad específicos, que trataremos de narrar desde la perspectiva de los “sujetos de carne y hueso” (Leite Lopes, 2011 [1976]).

4.1. Características generales de las condiciones de vida

Las actuales estrategias empresariales de movilizar y fijar fuerza de trabajo en el territorio forestal entrerriano se diferencian de las formas clásicas presentes en la explotación forestal del bosque nativo como ha sido el caso de obrajes madereros en el Chaco Santafecino (Gori, 1999; Zarrilli, 2008; Brac, 2014, 2017) y en la Selva Paranaense (Mastrangelo y Trpin *et al*, 2011). Para Brac (2014) esta “modalidad de explotación productiva”, definida en su estudio de caso como “pueblo forestal”, se extiende a otras actividades económicas y ha sido conceptualizada con anterioridad por diversos autores como “sistema de fábrica con villa obrera” (Leite Lopes, 1979; Neiburg, 1988), “ciudad fábrica”, (Bruniard, 1978), “villas mineras” (Eckert, 2012) (en Brac, 2014:104).

En cambio, la particularidad de la foresto-industria en la provincia de Entre Ríos se asimila más a los hallazgos de la investigación de Lins Ribeiro (2006) sobre el “gran proyecto” de construcción de la ciudad de Brasilia. Dicho autor aporta elementos interesantes para analizar los requerimientos del capital en la movilización de la fuerza de trabajo en

función de sus intereses productivos con la conformación de la unidad de residencia “campamento”:

*“Uno de los corolarios centrales de un gran proyecto (...) es la presencia obligatoria de la vivienda de millares de trabajadores que acuden al lugar (...). El **campamento** como una forma de vivienda que contribuye a una **mayor explotación de la fuerza de trabajo** en la medida en que, siendo una forma ajustada a la lógica de la actividad productiva, implica **una efectiva subordinación de la casi totalidad de la vida cotidiana del trabajador que en él reside a los intereses de la esfera de la producción**” (resaltado propio, Lins Ribeiro, 2006:107)*

A diferencia de los “pueblos forestales” en los que se afincaba a los trabajadores y grupo doméstico (Brac, 2014) en una unidad productiva, actualmente se inmoviliza temporalmente mano de obra masculina, joven y migrante que no reside con sus familias y mujeres en los campamentos forestales provistos por las empresas de “servicios”. Más bien, los campamentos forestales auspician de vivienda colectiva en la que residen únicamente varones, convirtiéndose en un espacio masculinizado según las exigencias empresariales. Una situación similar, en cuanto al distanciamiento de las formas clásicas de alojamiento de la mano de obra, es descripta por Mastrangelo (2004) sobre las condiciones de vida de los trabajadores de la mina la Alumbreira en Catamarca:

“La empresa no ha reducido el costo de la mano de obra que requería para producir en un lugar ofreciendo a sus operarios residencia junto a sus familias en una población aledaña, sino que logró inmovilizarlos reordenando su año de calendario en función de turnos de trabajo (...); es decir, subordinando su tiempo de vida social al ritmo de la producción y el trabajo” (Mastrangelo, 2004:131).

Resulta pertinente recuperar la investigación de Mastrangelo (2004) para la presente tesis dado que la fijación temporal de los trabajadores forestales se produce con la constitución de un ciclo laboral definido por las empresas forestales de acuerdo a sus ciclos de producción.

Ahora bien, en la provincia de Entre Ríos, Forestal Argentina S.A. es la única empresa forestal con los suficientes recursos económicos para la explotación de la fuerza de trabajo bajo la modalidad de fijar temporalmente mano de obra asalariada migrante en el territorio. Si bien consiste en la forma de organización productiva deseable por los grupos económicos locales de la cadena foresto-industrial, “*si conseguís este tipo de gente anda mucho mejor*” me decía un contratista local, lo cierto es que conviven diversas modalidades y estrategias de organización del proceso de trabajo que serán descriptas a continuación.

Tal como analicé en el Capítulo 3, el proceso de trabajo forestal se encuentra segmentado tanto por tareas (plantación-mantenimiento forestal y cosecha maderera) como

por orígenes provinciales de los trabajadores (enterrerianos y misioneros). En este sentido, el lugar de residencia emerge como una dimensión significativa en los relatos de los trabajadores forestales de origen extra-provincial en la medida en que su inserción en la actividad forestal implica el traslado desde su lugar de origen de forma temporal o permanente hacia los cultivos forestales de Entre Ríos. En coincidencia con la bibliografía especializada sobre la migración forestal (Alberti, 2016), la mayoría de los trabajadores contactados son migrantes provenientes del departamento General Manuel Belgrano ubicado en el nordeste de la provincia de Misiones. A partir de ello, establezco la siguiente clasificación sobre las modalidades de organización del proceso de trabajo según el lugar de residencia y tipo de trabajadores forestales: 1) trabajadores migrantes temporales, 2) trabajadores migrantes que han modificado su patrón de residencia de forma permanente, 3) trabajadores locales. A su vez, en el caso de los trabajadores migrantes temporales se producen las siguientes formas de residencia: a) en los campamentos forestales provistos por las empresas, b) en casas alquiladas por contratistas particulares en áreas rurales⁴⁷ y c) en casillas precarias de madera en las plantaciones forestales. Los trabajadores migrantes que modifican su lugar de residencia de forma permanente residen junto a su grupo familiar en casillas de madera o edificios públicos abandonados en áreas rurales dispersas. Por último, los trabajadores forestales locales residen en barrios periféricos de localidades urbanas de los departamentos de Concordia y Colón. De todas maneras, ya sea mano de obra migrante o local, el espacio laboral de los trabajadores forestales son “*los montes*” en los cuales permanecen de forma variable con una frecuencia diaria, semanal o mensual según la posición de subordinación ocupada por el trabajador. A continuación describiré las condiciones de vida para cada grupo específico de trabajadores forestales con el propósito de recuperar la heterogeneidad que caracteriza a esta fuerza de trabajo.

4.2. “Están cómodos”: la perspectiva empresarial

De acuerdo a mis informantes, los campamentos forestales de la empresa Forestal Argentina S.A. se diferencian por su forma constructiva en “*campamentos fijos*” y “*campamentos móviles*” según los requerimientos de la producción foresto-industrial. Como

⁴⁷ Las áreas rurales más mencionadas donde se encuentran ubicadas las viviendas de los trabajadores forestales son las siguientes: Berduc, La Clarita, Humaitá en el Dpto. de Colón y La Criolla, Los Charrúas, Colonia Ayuí, Estancia Grande, Benito Legeren en el Dpto. de Concordia.

su nombre lo indica, los primeros presentan una estructura más estable y permanente; mientras que los segundos son casillas de madera, fácilmente desarmables y trasladables de un sitio forestal a otro. Ambos campamentos funcionan como vivienda colectiva para los trabajadores forestales y la elección de una modalidad u otra depende de la distancia y tiempo insumido en el traslado de los trabajadores desde el “*campamento fijo*” hasta el lote forestal. De la siguiente manera es relatado por mandos jerárquicos de Forestal Argentina:

“Nosotros tenemos dos situaciones: los campos que tenían sus cascacos de estancia que cuando lo adquirió Forestal Argentina ya tenían infraestructura fija, tienen otra calidad de campamento siempre es mejor una pared de mampostería. Y en el caso de los campamentos que instalamos móviles, son casillas de tablas de madera. Te las voy a mostrar cuando vayamos al campo, uno dice casilla y le parece una porquería, pero es una cosa bastante bien hecha. Y esos campamentos se instalan donde no hay infraestructura o por ejemplo, tenés un lote de 10.000 ha que en este momento tiene muchas cuadrillas de varias empresas trabajando porque hay mucha actividad. Entonces, la capacidad que necesitamos para que la gente duerma es mayor que la que tenemos instaladas y en esos casos también hacemos campamentos con casillas. En ese caso, complementamos la infraestructura fija existente con infraestructura móvil y no sólo es móvil el lugar-habitación sino que también tenemos baños móviles, depósitos móviles, talleres móviles, construimos y levantamos cualquier cosa, digamos” (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano Forestal Argentina S.A., año 2017).

En el año 2015 logré visitar un campamento forestal perteneciente a la firma Forestal Argentina S.A. que cedió el predio a WiSeFor S.R.L., una de sus empresas de “servicios” forestales, con el propósito de brindar alojamiento a los trabajadores asalariados contratados de forma indirecta. El campamento forestal se encuentra ubicado en Colonia Ayuí, un área rural, ubicada a unos casi 25 km al norte de la ciudad de Concordia, Entre Ríos y al que se accede de forma directa por la Ruta Provincial 28, un camino rural de ripio en pésimas condiciones que se torna en intransitable en los días lluviosos. En esta ocasión realicé la estancia de campo junto a mi pareja (Mariano), quién conducía el vehículo y se encargaba de realizar el registro fotográfico en la medida que el personal jerárquico de la empresa se lo permitía

El modelo de producción forestal a gran escala genera, entre las diversas problemáticas ambientales, procesos de reconversión productiva como es el avance del monocultivo de árboles y la retracción de la citricultura local, analizada en el Capítulo 1. En este sentido, el actual campamento de Forestal Argentina S.A. se encuentra emplazado en el lugar físico donde funcionó el emblemático “Aserradero 9 de julio” perteneciente a la empresa citrícola PINDAPOY S.A. (Tadeo et al. 2006) por lo que pueden divisarse a lo lejos los inmensos

galpones que remiten al período de elaboración de cajones para los envases de frutas cítricas. Actualmente, en el amplio predio funciona el “*centro de operaciones*” de la empresa Forestal Argentina S.A. y el acceso se encuentra restringido al público en general. En la entrada se observa una garita de seguridad y al ingresar dos construcciones de ladrillos a la vista y techos de tejas a dos aguas, uno de los cuales funciona como oficina para el personal administrativo de la empresa forestal y el otro es el campamento forestal cedido a la empresa de “servicios” forestales (WiSeFor S.R.L.)



Imagen 29: Campamento forestal



Imagen 30: galpón perteneciente a la empresa citrícola PINDAPOY S.A.

Tal como había arreglado previamente de forma telefónica con el matrimonio propietario de la empresa WiSeFor S.R.L. (ver Capítulo 2, apartado 2.4.1), arribamos a media mañana al campamento forestal. En el lugar, nos esperaban Pedro y Sandra para realizar un recorrido por el predio de la firma. En una nota de campo sobre el recorrido por el campamento forestal registré:

“Ambos nos reciben amablemente y comenzamos el recorrido junto a Sandra por las instalaciones del campamento forestal. Se asemeja a un tour turístico en el que podemos tomar fotos de manera sutil y realizar preguntas a nuestra “guía”, la que nos brinda explicaciones generales sobre el funcionamiento del lugar.

En primer lugar, recorremos el sector del comedor que se encuentra sumamente pulcro y ordenado, la puerta de entrada tiene un cartel con la consigna: *“Mantenga limpio y ordenado”*. En el espacio de la cocina observo que cuentan con un dispenser de agua con la indicación *“Agua potable”*, un recipiente de plástico destinado a la separación de residuos con la frase *“Residuos orgánicos”* y el material de preparación de alimentos (ollas, pavas) que está en muy buen estado y luce reluciente. Encima de la mesada donde se preparan los alimentos hay un cartel con la consigna: *“Aviso, higienícese, usted trabaja con productos alimenticios”*. En la parte central del comedor se ubican dos amplias mesas con seis sillas cada una, dispuestas a su alrededor; y sobre una de éstas observo un palo de madera de amasar, un paquete de harina y bollos de tortas fritas, que habían sido elaborados por el *“cocinero”*, y según nos manifiesta son para la cuadrilla de trabajadores al regreso del lote forestal. Más allá de la extrema limpieza, que podría ser atribuida a la llegada de visitas, llama mi atención los carteles de señalizaciones previamente mencionados y una amplia cartelera dispuesta sobre una de las paredes que contiene mensajes indicativos, prohibitivos y preventivos sobre la salud y riesgos laborales. Esta cuestión me hace pensar acerca de las posibles formas de regulación moral del comportamiento y conductas por parte de la empresa hacia los trabajadores. Las frases más significativas son: *“No fumar”*, *“En el trabajo y en tu vida: alcohol, porros y droga 0,0%, por una empresa segura y saludable”*. Según nos comenta la propietaria de la empresa, éste es el espacio destinado no sólo al comedor; sino también, al uso recreativo por lo que nos señala una biblioteca ubicada en una esquina que sirve de apoyo a un equipo de música y televisión. En la habitación contigua está el sector de los baños, un espacio sin divisiones compuesto por seis mingitorios blancos y amplias piletas para el lavado de manos con los siguientes carteles: *“Aviso. Es obligatorio lavarse la manos antes de retirarse del baño”*, *“Secar el baño luego de ducharse, es por la seguridad nuestra y de nuestros compañeros”*, *Mantenga limpio el inodoro”*. Luego, puedo observar a lo lejos unos cubículos que parecen baños y logro divisar una ducha con un nailon azul al final de la habitación. Por último, recorremos el dormitorio de los trabajadores donde hay 5 camas cuchetas por lo que calculo comparten la habitación de forma colectiva alrededor de 10 trabajadores. Cada cama se encuentra perfectamente tendida y cubierta por el mismo cubre camas de color azul. El espacio se encuentra sumamente limpio y ordenado; e incluso las zapatillas de los trabajadores están apiladas sobre un mueble. Al salir de la habitación, observo un set de emergencias amurado a una pared, compuesto por una tabla inmovilizadora, un botiquín de primeros auxilios y una luz de emergencia. Y finalmente, una habitación con una única cucheta en la que caben dos personas, un escritorio y un pequeño televisor de 14 pulgadas, supongo que es el espacio destinado al encargado, una categoría ocupacional, más cercana a la administración del campamento” (nota de campo, 29-05-2015).

Parece un campamento “modelo”, tal vez sea el motivo por el cual siempre me remiten a este lugar cuando planteo mi intención de conocer el lugar de residencia de los trabajadores forestales. Otra cuestión importante a señalar son los comentarios de los propietarios de la empresa WiSeFor S.R.L. preguntándome si realizaré un informe final sobre el campamento. Al respecto, cabe aclarar que regularmente reciben auditorias por parte del Sistema integrado de inspección del trabajo (Decreto 772/1996). Otro detalle que resulta importante señalar fue la insistencia para que realice el registro fotográfico de la camioneta destinada al traslado cotidiano de los operarios dado que cumplía con los criterios normativos de seguridad, y la constante referencia a que cuentan con la categoría ocupacional de “cocinero” con un menú de comidas variable de acuerdo a requerimientos nutricionales (notas de campo, 29-05-2015). Por último, me interesa recuperar fragmentos de la entrevista realizadas a los propietarios de la empresa acerca de la introducción de mejoras edilicias, “*inversión en mejorar la calidad de vida*”, como uno de los mecanismos empleados para obtener un aumento en la productividad laboral:

*“Ellos vienen y tiene todo preparado, lo único que tienen que traer de Misiones es su ropa. Tienen colchón, almohada, todo le damos nosotros. Lo único que tienen que traer es su bolsita armada, del resto nos encargamos nosotros. Nosotros optamos por esta forma de trabajar porque los chicos necesitan. Antes, cada uno traía su colchón, pero la gente no descansaba bien y vimos que no rendían. Entonces, **hicimos una inversión bastante grande en mejorar el tema de la calidad de vida para que los chicos puedan descansar bien y al otro día rendir bien también.** Y se sienten más cómodos también, se les puso televisión, direct tv. Establecimos un menú de comida con postre y ellos están cómodos (resaltado propio, entrevista en profundidad a propietario de empresa contratista, año 2015).*

En el caso de estos trabajadores forestales migrantes, el sistema laboral es de “22 por 6”; es decir, trabajan 22 días en la empresa de “servicios forestales” y tienen 6 días de franco en sus lugares de orígenes en la provincia de Misiones. Como sostiene el propietario de una las empresas: “*trabajan de lunes a sábado y después, se van 6 días*”. Esta situación se corresponde a los “ciclos migratorios exclusivamente forestales” descritos por Alberti (2016) en el análisis de las migraciones de trabajadores forestales a Entre Ríos. Tal como plantea dicha autora, al tratarse de un trabajo registrado se debe cumplir con el presentismo como una de las exigencias empresariales (*óp. cit.*, 2016:77-78).

A diferencia de la mayoría de los peones que trabajan en la actividad forestal en Entre Ríos, éstos presentan la particularidad de encontrar se registrados (contratados según la convención colectiva de trabajo de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores

–UATRE–) por lo que la empresa sostiene que realizan jornadas laborales de 8 horas diarias según lo dispuesto en la normativa (Art. 40 y 41, Ley Nacional 26.727). El inicio de la jornada laboral acontece a la madrugada, entre las 5 y 6 hs en el verano a causa de las elevadas temperaturas por registrarse un “valor promedio de temperaturas máximas (...) de 39 °C” para el mes de enero (Ramos, De Ruyver, Gattinoni, Garin, Garran, 2018:8). Los trabajadores son trasladados en camionetas habilitadas para el traslado de personal hasta el lote en el que realizan una tarea forestal específica (preparación de suelo, control de hormigas, control de malezas, fertilización, podas, raleos) según el Plan de manejo forestal.

La organización de la jornada laboral depende de la distancia a la que el predio forestal se encuentre del campamento más cercano, por lo que se establecen distintas modalidades: 1) si se encuentran a una distancia cercana al campamento, regresan alrededor de las 10 ó 11 hs para el almuerzo, descansan y regresan a las 16 hs a fin de reanudar el trabajo hasta las 20 hs en que llegan al campamento para cenar e irse a dormir a las 22 hs. 2) En el caso en que los trabajadores permanecen en “*el monte*” en “*campamentos móviles*” se les envía una “*vianda*”; es decir, una bandeja de plástico que contiene la ración diaria de alimento. En ambos casos, el suministro de alimentos se encuentra garantizado por la empresa contratista que establece un “*menú*” diario de almuerzo, merienda y cena, parte de un salario indirecto. De la siguiente forma es relatado por el gerente de capital humano de Forestal Argentina S.A.:

*“La cantidad de horas varía si es invierno o verano porque el verano permite trabajar más horas por día porque hay más horas de luz. En el caso del verano comienzan muy temprano, por ejemplo, los trabajadores de patrimonio [se refiere a los de plantación y mantenimiento] empiezan a trabajar a las 5 ó 6 de la mañana, hacen un corte a las 10 u 11hs, y por ahí vuelven al campo a las 4 de la tarde. En el caso de la gente que trabaja con máquinas trabajan más horas. Las máquinas son cerradas y tienen aire acondicionado, lo que les permite trabajar más cantidad de horas de corrido. En algunos casos **vuelven a los campamentos al medio día a comer, en otros casos se les acerca la vianda al propio contratista.** Las cuadrillas tienen un **cocinero**, entonces...le acerca la **vianda al lote, al lugar de trabajo.** Depende de la distancia entre el lote en que se está trabajando y el campamento. En algunos casos, son los menos, duermen en un campo y trabajan en otro cercano. Por ahí hacen horario corrido, o se llevan la vianda, van y comen en el campamento camino a la actividad...depende la distancia al campamento o la distancia al lote, si es invierno o verano, la actividad que están haciendo, hay actividades más cansadoras que otras” (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano Forestal Argentina S.A., año 2017).*

Como señalé con anterioridad, una manera de acceder a la perspectiva de los trabajadores ha sido posible contactándolos por fuera del ámbito de trabajo. Tal como me fue

advertido desde los inicios de la investigación por un ex trabajador forestal devenido en contratista particular:

“Vos nunca vas a enganchar un empleado, solamente si tenés un contacto o un amigo, nunca un patrón va a llevarte a hablar con él. Puede decirte [se refiere al trabajador] una cosa acá porque yo estoy adelante, pero yo me voy y te va a decir ‘nos hace cagar de hambre’, ese es el miedo” (entrevista en profundidad a pequeño contratista, año 2017).

Como describo y analizo en la introducción, la dificultad para contactar a los trabajadores forestales migrantes se debe a que éstos residen en los campamentos de las empresas por lo que es necesario conseguir un aval por parte de éstas para contactarlos.

En este sentido, logré vincularme con ex empleados forestales misioneros subcontratados laboralmente por la empresa Forestal Argentina S.A. que me relataron sus experiencias laborales, las cuáles en la mayoría de las ocasiones contrastan con las perspectivas empresariales. Para estos trabajadores, la jornada laboral se convierte en extenuante y la vida social se reduce al espacio de trabajo lo que produce conflictividad entre los trabajadores al compartir las esferas de la producción y reproducción social.

4.3. “Tu trabajo es tu casa”: la perspectiva de los trabajadores forestales en empresas contratistas

Diego –ex trabajador forestal misionero de gran empresa contratista– al momento de iniciar la entrevista, me solicita explícitamente que evite la utilización del grabador de voz y registre su testimonio por medio de anotaciones. Supongo que su reticencia se debe a que, hace apenas 2 semanas, renunció a la empresa especializada en las tareas de *“plantación y mantenimiento”* para la que trabajó por alrededor de 6 años. Para mi sorpresa, tengo la “suerte” de contactar a uno de los 14 trabajadores que residía en los campamentos forestales descritos en el apartado previo. Según su relato: *“la empresa tenía campamento y ahí tenés de todo, es lo mismo que estar en tu casa. El patrón te da la comida, la merienda, el postre y hasta el asado los fines de semana”*. El suministro de alimentos es valorizado por Diego al resalta con énfasis que no le son descontados los *“consumos”*, hecho que es una práctica “habitual” en contratistas de menor porte (ver Capítulo 3, apartado 3.3.2.).

De manera similar a los campamentos analizados por Lins Ribeiro (2006) la lógica productiva atraviesa al conjunto de las esferas de vida de los trabajadores forestales subcontratados laboralmente. En estos trabajadores existe una compleja imbricación entre la

esfera de la producción/reproducción social por lo que Diego define a los campamentos forestales como su “*casa*” y sus compañeros de trabajos pasan a convertirse en su “*familia*”.

Así es relatado por él:

“No son tus compañeros, son como tu familia...tus hermanos. Por ahí, si a tu mamá le paso algo, vos le vas a comentar a tu compañero que está ahí al lado tuyo” (nota de campo, 28-01-2019).

El desarraigo en relación a su lugar de origen y aislamiento social por el alojamiento en campamentos contribuye a reforzar los lazos de afectividad entre los trabajadores al ocupar la misma posición laboral. Resultan limitadas las circunstancias en las que pueden regresar a su lugar de origen por fuera del régimen laboral sin ser sancionados y/o despedidos. Las más frecuentes son situaciones de extremas gravedad como enfermedad o fallecimiento de algún familiar.

Los trabajadores de edad más avanzada –entre 40 y 65 años– definen el trabajo forestal como “*pesado*”, “*cansador*” y “*duro*”; mientras que Diego señala: “*para mí es el mejor*”, “*a mí me gusta el trabajo que yo hacía. Es lo que hacía desde chico, me acostumbre a eso y en las empresas tenés muchos beneficios y es el que más plata deja*”. En el caso de Diego valora de manera positiva los beneficios económicos y sociales –obra social, aguinaldo, aportes jubilatorios, ART– del empleo formal en una gran empresa.

Sin embargo, a lo largo de la conversación, realiza continuas referencias en términos generales a las motivaciones personales de su renuncia “*dejé por una decisión personal*”. Cuando la entrevista informal se encuentra avanzada, en un clima de mutua empatía o “*rapport antropológico*” (Guber, 2001; 2004) considero oportuno indagar acerca de las causas de su renuncia y noto un ligero cambio en la tonalidad de su voz, denotando un cierto malestar y pesar: “*tuve que decidir entre el trabajo y la familia. Y para mí la familia está en primer lugar*”. El sistema de trabajo “*24 por 6*”–descrito con anterioridad– resulta una excepcionalidad en la cotidianidad laboral de los trabajadores:

“Por ahí cumplís tus 24 días, tenés que salir un lunes y volver un sábado a la noche. Pero te quedas hasta el jueves y pasas un fin de semana en tu casa. En realidad, tu trabajo es tu casa, trabajas ahí todo el mes, te vas a tu casa de vacaciones y volvés” (nota de campo, 28-01-2019).

El régimen de trabajo continuo es significado a partir de la siguiente cadena de significación (Laclau, 2005): si el “*trabajo*” se convierte en la “*casa*” de los trabajadores, regresar junto a su familia a “*la casa*” reviste un carácter tal de excepcional que se concibe

como irse de “vacaciones”. En relación a este aspecto, otros trabajadores entrevistados mencionan que el tiempo insumido en el traslado desde Entre Ríos hasta Misiones (763 km) produce que casi ni permanezcan en sus hogares.

Retomando la potente frase “*tu trabajo es tu casa*”, ésta condensa de forma simbólica la eficacia de la “hegemonía empresarial” (Figari, 2011; Palermo, 2011) que logra atravesar y subsumir la totalidad de la vida social del trabajador a la lógica productiva forestal. Comparto con autores clásicos de la Antropología del trabajo Latinoamericana (Lins Ribeiro, 2006; Mastrangelo, 2004; Palermo, 2011) que la modalidad “campamento” resulta ser una de las estrategias del capital para aumentar la explotación de la fuerza de trabajo, además de controlar y disciplinar de forma directa a los trabajadores en la conformación de un sujeto laboral “idóneo” acorde a la lógica de producción. De todas maneras, la contracara de la dominación y la explotación de la fuerza laboral se encuentra en la capacidad de agencia de los trabajadores (Giddens, 1995). En este sentido, me interesa recuperar la decisión de Diego “someterse” por un tiempo restringido a un ritmo laboral intenso, jornadas extensas y alojamiento en el campamento para adquirir recursos monetarios que, de otra manera, no le permitirían concretar un proyecto de vida personal: “*Por ahí entras con un propósito voy a hacer mi casa, voy a comprar mi terreno, mi auto y me voy*”. Esta expresión de Diego remite a una idea de masculinidad hegemónica (Palermo, 2017) representada en la idea del varón económicamente independiente de su familia nuclear y proveedor de recursos materiales obtenidos por el esfuerzo en el trabajo. En relación a ello, Alberti (2016) señala que en una “fase del ciclo familiar expansivo”, los hombres más jóvenes suelen migrar como una “estrategia de ingreso” complementaria a la reproducción familiar (2016: 95-96). Los dichos de Diego, matizan el análisis de Alberti (2016), ya que muestran la necesidad de independencia económica de un hombre joven para formar su propia unidad doméstica en su provincia de origen. Es decir, no estamos en presencia de un joven que remesa dinero para mantener a sus padres, sino migra con la utopía personal de independizarse de su familia, capitalizándose con un terreno y una casa propios.

Casi por dos años, Diego intentó conciliar la vida familiar en Misiones con las exigencias laborales implicadas en la migración forestal hacia Entre Ríos:

“Cuando entré [se refiere a la empresa] tenía una vida en Misiones cumplí mi objetivo allá...y el agua se llevó todo. Tenía familia allá, por el mismo tema que no estás todo el día en tu casa. Deje todo lo que había construido” (nota de campo, 28-01- 2019).

La metáfora “*el agua se llevó todo*”, me detalló luego, indicaba cierta impotencia y desasosiego al no poder evitar la pérdida sus vínculos con su pareja en Misiones. La decisión de Diego de renunciar al trabajo se debe a que logró constituir nuevamente una familia en Entre Ríos y la forma de trabajo impuesta por la empresa lo obliga a residir en el campamento, impidiéndole sostener la cotidianidad del vínculo familiar.

Frente a mi pregunta respecto a qué modalidad de trabajo forestal prefería, si empleado en la empresa o su situación actual en la que trabaja “*en negro*” para un contratista, me contestó:

*“Es una **empresa** que te **exige mucha responsabilidad y compromiso**, no podés decir: ‘tengo fiaca, hoy no voy a trabajar’. Así como vos tenés una responsabilidad o compromiso, tu patrón también lo tiene. Y él cuenta con vos todos los días. **Igual, prefiero trabajar, así como estoy ahora, más libre** [risas]”* (resaltado propio, nota de campo 28-01-2019).

De manera similar a lo planteado por Leite Lopes (2011 [1976]) las formas de vigilancia y control de la empresa, representada por los trabajadores bajo la forma de “*exigencias*”, se generan no sólo en la esfera de la producción sino que se extienden a la esfera de la reproducción. La productividad empresarial es alcanzada bajo un control directo y estricto sobre el ritmo, la intensidad y la forma de trabajo encarnada en la figura del supervisor de campo y/o encargado de la empresa. Para describir estas situaciones incorporo el relato de otro de los trabajadores forestales entrevistados.

Jorge tiene 41 años, una trayectoria laboral como motosierrista y estuvo empleado por 18 años en una empresa de “servicios” forestales que realizaba tareas de aprovechamiento forestal para Forestal Argentina S.A. De manera similar a Diego, renunció a causa del sistema de trabajo que le impedía permanecer con su familia, por lo que decidió migrar junto a ella para radicarse definitivamente en el departamento de Concordia y continuar con el trabajo forestal:

*“Trabaje 18 años con Forestal, ahí estábamos **todos blanqueados** (...) Mirá, a nosotros como peones todas las veces nos cumplió...nunca falló. Con el tema del pago nunca tuvimos que hacer paros (...).*

*Sí, hay diferencias de trabajar por fuera porque podés trabajar a tu manera. Con Forestal Argentina tenés que **trabajar obligado, obligadamente**...tenés que estar de hecho **esclavo ahí**. Lo que ellos te dicen lo tenés que hacer. Vos **trabajas presionado, trabajas más ahí**. Con MASISA vos trabajas, pero **sos tipo prisionero ahí**. Vos sí o sí lo que ellos te dicen tenés que hacerlo así o así. Estás cumpliendo una cosa que a vos no te gusta, pero uno a veces por no querer perder el trabajo la sigue haciendo (...). El tema de los*

*pagos, el trato era lindo lo único es el **sistema de laburo**, ellos quieren que así y así sea* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Si bien los trabajadores resaltan los beneficios de un empleo formal, “*es una buena empresa, “siempre nos cumplió”*”, reaparece constantemente en las narrativas aspectos negativos referidos a que se sienten “*presionados*”, “*esclavos*” y “*prisioneros*” en el trabajo.

Estas categorías remiten a que el trabajo “*en blanco*” en forestación representa un esfuerzo que va en contra de la voluntad personal (la presión), que no alcanza a ser completamente retribuido por el pago recibido, por eso es “*esclavo*” a tiempo que se lo considera como un castigo, de modo análogo a ser “*prisionero*”.

Como vengo señalando, esa concepción del trabajo en forestación como no-libre, puede atribuirse a que existe un control directo de la empresa en la regulación del tiempo de trabajo y de vida de los trabajadores con residencia en los campamentos forestales. En este sentido, las notas de campo registradas sobre el campamento forestal cobran un renovado sentido a la luz de los relatos de las experiencias de vida de los trabajadores. La cantidad de carteles con consignas prohibitivas, preventivas y advertencias denotan una administración constante de los tiempos y espacios dedicados a las necesidades vitales como alimentación, higiene y descanso. Incluso existe una regulación moral del comportamiento, prohibiéndose el consumo de alcohol y drogas e ingreso de mujeres o cualquier personal ajeno a la empresa. Para garantizar sus propósitos, la empresa despliega mecanismos de recompensas y sanciones para el caso de los trabajadores que acaten o desafíen las conductas socialmente esperables por la administración.

*“Te levantas a la mañana, **tenés que tender tu cama** dejar todo bien dobladito, todo bien organizadito porque de vez en cuando un ingeniero entraba adentro a revisar. Y si no lo había hecho, el encargado **te llama la atención**. En el trabajo **no tenés la libertad** de estar en tu casa o en otro trabajo, tenés autorizado hasta las 22 hs de lunes a sábados. Si te pasas del horario o llegás tomado, **te suspenden**”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

En una conversación establecida con representantes empresariales de Forestal Argentina S.A. sobre los días de descanso, ocio y tiempo libre, señalan que incluso los días domingos muchos trabajadores “*preferieren*” trabajar: “*ellos como cobran a destajo si trabajan producen y si no trabajan no producen, con lo cual ellos vienen exclusivamente para trabajar y quieren volver a su casa*”. Desde el punto de vista de los empresarios se presenta de

modo casi “natural” que los trabajadores deban producir constante. Esta cuestión es percibida de un modo diferente por los trabajadores:

“De lunes a sábado te prohíben consumir alcohol porque el sábado se trabaja todo el día. Después vos sos libre de hacer lo que quieras, sábado a la noche o domingo. Sí, salías los sábados, nos dejaban salir. Pero, si salías los sábados los domingos había que laburar (...). Después nos daban un asado, todos los domingos nos traía un asado. Eso no fallaba” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

Si bien el trabajador expresa “*sos libre de hacer lo que quieras sábado o domingo a la noche*” refiere a que si salen los sábados a la noche al día siguiente deben trabajar. En este sentido, la frase “*después nos daban un asado*” revela la presencia de relaciones de patronazgo, como la realización de “*asados*” o incluso el otorgamiento de “premios” (mate, gorras, vasos térmicos) como mecanismos de recompensa o incentivos para impulsar la productividad, evitando posibles conflictos laborales. Esta interpretación de las relaciones laborales del campamento como un vínculo de patronazgo entre obreros y patrones se ve reforzada si tenemos en cuenta que en la visita al campamento la propietaria de la empresa se refería a los trabajadores como “*los chicos*”, una figura retórica que los infantiliza y los subordina en su rol de jóvenes trabajadores.

Para el cierre del apartado, es interesante señalar que Lins Ribeiro (2006) asemeja los campamentos a las “instituciones totales” descritas por Goffman (1974) y reaparece en la modalidad de campamento minero descrito por Mastrangelo (2004). Resulta oportuno recuperar esta analogía propuesta por Lins Ribeiro (2006) a modo de “tipo ideal” sociológico weberiano (Weber, 1979). En esta dirección, se puede decir que los campamentos forestales se asemejan a los regímenes cerrados (escuelas, cárceles, conventos) en la medida en que existe una administración del tiempo y espacios de la vida, con sanciones y prohibiciones que pretenden una regulación moral del comportamiento. Pero, fundamentalmente, debido a que dicha idea aparece en el relato de los propios trabajadores bajo la relación contrapuesta entre “*cárcel*” asociada al trabajo en las empresas y “*libertad*” como el trabajo forestal realizado por fuera de éstas.

4.4. “Trabajar por fuera”: otras formas de trabajo forestal

Las formas de reclutamiento de mano de obra para pequeños contratistas particulares son las siguientes: 1) el contratista pasa a buscar a los trabajadores por sus domicilios particulares (mano de obra local o migrante, pero con residencia permanente en Entre Ríos), 2)

se quedan en “*el monte*” forestal por el plazo de una semana (lunes a viernes) y en el fin de semana regresan a sus hogares, 3) permanecen entre 30 y hasta 45 días en “*el monte*” forestado hasta que regresan a sus lugares de orígenes.

El interés por recuperar la normativa vigente⁴⁸ acerca del trabajo forestal no consiste en adscribir a una perspectiva institucional y normativista propia de las políticas estatales que construyen una mirada condenatoria y punitiva acerca del trabajo forestal en condiciones de precariedad e informalidad laboral. En este sentido, se analiza la implementación de las políticas públicas por medio de las agencias estatales como un actor social más interviniente en la relación capital-trabajo. Incluso, en ocasiones, la normativa resulta reapropiada por los trabajadores produciéndose negociaciones, articulaciones y conflictos con la patronal.

De todas maneras, la descripción de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores forestales locales o extra-provinciales que realizan trabajos “*en negro*”, no resulta una temática de investigación sencilla de abordar. Precisamente, al tratarse de situaciones tipificadas por el Estado como “*ilegales*”, “*formas de trabajo esclavo*”, “*explotación laboral*”, “*fraude laboral*”, mi presencia genera tensiones y sospechas por lo que existe un continuo ocultamiento de información por parte de las empresas y una reticencia inicial de los trabajadores a brindar su testimonio por temor a posibles represalias como abordaré en el Capítulo 6.

A diferencia de aquellos trabajadores que construyen una mirada positiva a “*trabajar por fuera*” de las grandes empresas contratistas, existen otros que conciben estas situaciones de una manera negativa. Mario misionero de 31 años de edad, se desempeña como motosierrista y hace más de 14 años que reside junto a su grupo doméstico en el departamento de Concordia, Entre Ríos. En este caso, su régimen de trabajo forestal consiste en una temporalidad laboral semanal (“*5 por 2*”); es decir, son 5 días laborales con pernocte en “*el*

⁴⁸ En la actualidad el empleo forestal, al igual que otras actividades agrarias, se encuentra regulado por la Ley N° 26.727/11 denominada Régimen de Trabajo Agrario, la cual modifica y complementa un marco normativo preexistente. En la sección IV de la presente Ley se establecen los derechos laborales acerca de las características mínimas que deben asumir la vivienda, la alimentación y el traslado de trabajadores para la realización de una actividad agraria o afines. El Art. 24 destinado a la vivienda establece que ésta debe contar con un sólido material constructivo, condiciones de “seguridad, higiene, abrigo y luz natural” para evitar “riesgos sanitarios”, contar con “cocina-comedor” y “baño” que permitan garantizar las condiciones higiénicas básicas. El Art. 27 referido a la alimentación sostiene que ésta “debe ser sana, suficiente, adecuada y variada” y el Art. 28 establece que debe garantizarse el suministro de agua “apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente”. En relación a ello, el Art. 29 establece severas “penalizaciones” para la falta de incumplimiento de la legislación laboral.

monte” por 2 días de descanso durante los fines de semana en el que regresa a su unidad doméstica con residencia en un área rural al sur del departamento de Concordia. Resulta de interés destacar el lugar central ocupado por la familia, la cual reaparece de manera frecuente en el relato de la mayoría de los trabajadores. María, esposa de Mario, me comenta que él solía permanecer en “*el monte*” por 15 días consecutivos hasta que constituyeron su familia. De acuerdo con Alberti (2015) la “fase expansiva del ciclo familiar” involucra nuevos compromisos de índole familiar para el trabajador tales como la asunción del rol de esposo y de padre de familia, lo que conlleva a una reducción de la cantidad de días que permanece en “*el monte*”.

Para Mario la permanencia en “*el monte*” se convierte en una “*exigencia*” del contratista para disminuir los costos económicos involucrados en el traslado diario de trabajadores, aunque considera que no están garantizadas las condiciones mínimas para quedarse en el lugar. Las condiciones de vida en “*el monte*” son definidas por Mario como “*duras*”, “*difíciles*”, “*no sabes lo que hay que aguantar*”. A lo largo de la entrevista etnográfica, expresa con su relato las precarias condiciones de vida en “*los montes*”. A continuación, fragmentos de la entrevista:

Investigadora: — ¿A qué hora arrancas?

Informante: — “*Ahora que es el verano arrancamos ponele a las 5hs cuando está aclarando el día y empezamos a voltear...a hacer los trabajos. Ahí trabajamos hasta las 11hs ponele porque con el sol no se aguanta, viste?. Después entramos como a las 2 ó 1:30 de la tarde depende cómo llevamos el trabajo, si lo adelantamos llegamos un poco más tarde...si estamos justo de madera entramos más temprano*”.

Investigadora: — ¿Hasta qué hora se quedan?

Informante: — “*Ahí aprovechamos que está más fresco a la tarde y trabajamos hasta las 6 ó 6:30. De ahí nos vamos al campamento a descansar*” (entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

La flexibilidad de la jornada laboral es un aspecto recurrente en el relato de los trabajadores, la cual puede prolongarse por 10, 12 y hasta 14 hs. Este tipo de situaciones no son problematizadas como parte de un ritmo de trabajo extenuante, sino que se explican por aspectos externos al sistema laboral como imponderables naturales, condiciones climáticas que forman parte del trabajo a la intemperie.

De acuerdo con Mario, una vez finalizado el trabajo regresan al campamento a “*descansar*”. Si bien las tareas de reproducción no son consideradas por él como trabajo, señala que en ocasiones se encuentra tan agotado físicamente que ni siquiera tiene “*fuerzas*”

para cocinar. A diferencia de los campamentos forestales que cuentan con la categoría ocupacional de cocinero, la preparación de alimentos está a cargo de los propios trabajadores que establecen criterios internos de rotación para la cocción de guisos y/o “revirado”⁴⁹. Se trata de una alimentación deficiente en términos nutricionales y más aún, si se considera el elevado esfuerzo físico requerido en el trabajo forestal. Cabe aclarar que “el monte” se encuentra en áreas rurales, ubicado a distancias que varían entre 10 y 30 km del centro urbano más próximo, por lo que dependen del contratista para el aprovisionamiento de agua y alimentos. Tal como analicé en el Capítulo 3, los consumos diarios de alimentos realizados por los trabajadores son descontados por el contratista en el pago del jornal. Por otra parte, la provisión continua de agua fresca no se encuentra garantizada, “nos llevan un tacho de agua, ahí no tenés hielo, no tenés nada”. Esta situación es aún más problemática cuando se producen condiciones de extremo calor en el verano. Mario, por iniciativa propia, lleva una botella de agua que entierra en el suelo para intentar conservarla lo más fría posible: “en mi trabajo...ahí en el medio del monte, busco que se enfríe con la arena o la tierra para tomar un agua más o menos fresca”. En la Parte III, se profundizará en la relación entre condiciones laborales y problemáticas de salud en los trabajadores forestales. Tampoco cuenta con suministro de electricidad y muchos trabajadores residen en casillas de maderas precarias. Así es relatado por Mario:

Informante: — “En los montes no hay electricidad. Si vas al **Ministerio de Trabajo te exige la comodidad**, no quiere saber más de carpas...de casillas precarias, no quiere saber nada. Hay mucho patrón ahora como los contratistas y siempre tienen a los trabajadores en casillas”.

Investigadora: — ¿En carpas también?

Informante: — “En carpas casi no, en casillas”.

Investigadora: — ¿Cómo son las casillas?

Informante: — “Son casillas precarias en el suelo, tenés que llegar, cortar unos palos y hacerte tu cama. Cocinar en el suelo nomás”.

Investigadora: — ¿Para bañarse?

Informante: — “Allá te llevan un tacho con agua y tenés que bañarte detrás de una casilla en el medio del monte, ahí tenés que arreglarte” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

Desde el punto de vista de Mario, las condiciones de vida de extrema precariedad refieren a los peones migrantes misioneros que permanecen entre 30 y hasta 45 días en “el monte” hasta que regresan a sus lugares de orígenes. Mario conoce este tipo de situaciones en

⁴⁹Se trata de una comida realizada a base de harina, agua y grasa (notas de campo, año 2018)

profundidad por su experiencia laboral, y porque su hermano suele realizar itinerarios migratorios definidos como “ciclos migratorios alternados” (Alberti, 2016). Se trata de migraciones laborales por temporada con retorno al lugar de origen en fechas rituales.

La problemática de los trabajadores forestales sólo cobra relevancia pública de forma efímera por noticias periodísticas publicadas en diarios locales⁵⁰ que informan acerca de trágicos “accidentes” forestales u operativos de control estatales basados en la identificación de trabajadores no registrados definidos y modalidades de explotación laboral. En este sentido, recupero la noticia periodística titulada “*volvieron a encontrar trabajadores forestales en condiciones precarias*”⁵¹ al convertirse en un caso paradigmático sobre las situaciones de vida en “*el monte*” de los trabajadores migrantes temporales. La noticia remite al año 2015 cuando el aún existente Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) realizaba fiscalizaciones laborales, en este caso ocurrió en la zona rural “La Criolla” en el departamento de Concordia. El contenido de la noticia se asemeja al testimonio de Mario sobre las condiciones de vida de los trabajadores: residen en casillas de madera precarias construidas con “*palos*” y “*troncos*” por los propios trabajadores sin protección ante las inclemencias climáticas (frío, calor, lluvia) y contando con una “*cocina*” improvisada con leña en el suelo y un tacho de agua con un toldo dispuesto a modo de “*baño*”. A continuación, un breve fragmento de la noticia periodística:

“Esta vez fueron 15 los trabajadores relevados en las inspecciones realizadas a contratistas de la localidad de La Criolla. Diez de éstos **no estaban registrados y vivían en condiciones de extrema precariedad**, en situación de hacinamiento en **casillas de maderas y toldos, sin baño y sin las mínimas condiciones de seguridad e higiene**” (resaltado propio, fragmento de nota periodística, diario “Uno, Entre Ríos” con fecha 10-01-2015).

⁵⁰ Los principales diarios locales son: El Herald, Diario Uno Entre Ríos, El Sol Digital, Diario Río Uruguay.

⁵¹Noticia periodística publicada por el diario “Uno Entre Ríos” con fecha 10-01-2015. Disponible en: <https://www.unoentrerios.com.ar/la-provincia/volvieron-encontrar-trabajadores-forestales-condiciones-precarias-n946932.html#fotogaleria-id-913233>. Visitado por última vez: 29-04-2019.



Imagen 31: lugar destinado para habitación (foto izquierda).

Imagen 32: lugar destinado para cocinar (foto central),

Imagen 33: lugar destinado para baño (foto derecha).

Fuente: Fotos tomadas por RENATEA en una inspección, publicadas por el diario “Uno Entre Ríos”⁵¹

Tal como adelantamos en la Introducción, las casillas precarias de madera a la vera de la ruta y los almacenes de ramos generales se convierten en mojones en un camino de investigación que a veces se me presenta como incierto. En ocasiones, solía detenerme en los almacenes de ramos generales e intentar entablar una conversación con el empleado del negocio que se convertía en un informante clave e incluso en varias oportunidades puede contactar a trabajadores por fuera del ámbito laboral. A continuación, una nota de mi diario de campo:

“Llegamos hasta el final del camino donde se encuentra el ingreso a la empresa Beyga Humaitá S.A. Al costado de ésta, hay una casa amarilla con una franja marrón en la parte inferior que combina con el color del marco de las ventanas y puerta. Desde el exterior, puedo observar la presencia de personas, mercadería y alcanzo a visualizar un mostrador. Decido empujar la puerta entreabierta, e ingresar junto a Mariano, el cual se asemeja a un almacén de ramos generales típico de un casco de una estancia rural.

Al lado de la puerta de entrada, hay tres mesitas con sillas ocupadas por tres hombres que se encuentran tomando una cerveza marca ‘Brahma’ mientras miran concentrados un partido de fútbol en una televisión amurada en lo alto de una de las paredes del almacén.

Asimismo, detrás de un mostrador que mide varios metros de largo, hay un hombre que atiende a unos niños, quiénes cuentan su vuelto en moneditas para intentar comprar unos chupetines. Cuando termina de atenderlos, el vendedor nos pregunta si estábamos paseando por el lugar. Me presento como una socióloga de la universidad que estudia el surgimiento de la actividad forestal en la zona (...).

El vendedor, sin profundizar en detalles, me comenta que las tres personas que se encuentran mirando el partido de fútbol son trabajadores forestales vinculados a una empresa de la zona. Inmediatamente, le consulto si puedo conversar con ellos. El vendedor da algunos rodeos como

quién busca encontrar las palabras más adecuadas y finalmente me dice: — *'sabes qué pasa, ellos son analfabetos y seguro van a tener dificultades para comprenderte'*. A pesar de las sugerencias negativas a iniciar una conversación con estas personas, le dije con un tono de voz amable: — *'voy a intentarlo'*. Le agradezco por su tiempo, le solicito su número telefónico para realizarle una entrevista en profundidad en mi próxima visita. Me acerco a la mesa donde están estas tres personas y me presento como un estudiante de la Universidad que estaba haciendo un estudio sobre la actividad forestal y les pregunto si ellos trabajan en alguna actividad en la zona. Se produce un silencio, tengo la sensación que son personas tímidas y puedo estar siendo invasiva. Así que comienzo a preguntarles de forma individual. De todas maneras, el espacio es tan reducido, que se escuchan tanto mis preguntas como las respuestas que me brindan.

El más joven de los tres, aparenta unos 28 años, es de Concordia y trabaja hace 4 años en las tareas de mantenimiento de los cítricos y forestación propiedad de una empresa. Específicamente, su trabajo consiste en la poda y en las tareas de control de hormigas, dice él: *'mata hormigas'*. El más callado de los tres, es santiagueño y también se desempeña en las tareas de mantenimiento de la misma empresa.

El último hombre con el que converso tiene 58 años, pero aparenta físicamente más edad. Me dice que es de Misiones, trabaja como motosierrista en las plantaciones forestales de otra empresa en donde también vive debido a tiene habitaciones para dormir en el predio de la misma. También menciona que trabaja *"en blanco"* y tiene un contrato por tres años. Cuenta que desde los 18 años trabaja en *"los montes"* y que en sus comienzos, trabajó en la actividad yerbatera en Misiones. Les agradezco por su tiempo y les comento que me interesa volver a contactarlos. Les pregunto a dónde puedo encontrarlos generalmente, me dicen que todos los días después de trabajar por las tardes vienen a tomar una cerveza a la despensa.

Por último, me acerco al vendedor para despedirme también de él. Me dice que el administrador de una de las estancias le había contado que existe mucho control por parte del Ministerio de Trabajo: — *'en varias oportunidades llegaron con la policía para controlar las condiciones de vida de los trabajadores y es por eso que ahora residen en el predio de la empresa en lugares exclusivos para ellos. Pero inmediatamente después de esa afirmación, agrega: — de todas maneras, el monte es muy difícil de controlar, en muchas ocasiones están en carpas'*. Seguido a esto cuenta una anécdota: — *'la otra vuelta, llegaron los del Ministerio de trabajo...la tranquera de la empresa estaba abierta y siguieron de largo sin darse cuenta...estaban perdidos y de golpe, pero de pura casualidad...se encontraron con personas que estaban viviendo debajo de un nailon, viste?'*. Continúa con el relato: — *'bueno, ahí tuvieron problemas ellos'*. Otro aspecto interesante que destaca es que: *'cuando llega el Ministerio de Trabajo, los trabajadores dejan las máquinas y todo lo que están haciendo, salen corriendo para esconderse...la gente no quiere perder el trabajo'*. Le pregunto: — *'¿la gente que trabaja es de Ubajay?'*. Me responde: — *"Se ven personas de Misiones, Paraguay...porque en su lugar de origen las condiciones son peores y muchos mandan plata a sus familias"* (nota de campo, 10-05-2014).

Otra situación similar a la descrita acontece en el año 2015 en un camino rural de Colonia Ayuí, departamento de Concordia cuando desciendo del vehículo para dirigirme a una despensa ubicada en la vera del camino. En esta oportunidad me acompaña Juana —una amiga que me alojó generosamente en su vivienda en muchas oportunidades, ya que residía en el área de estudio—. Mientras compramos una cerveza, un envase de papas fritas y una bolsita repleta de semillas de girasol, comienza una charla informal a partir de la pregunta que introduce

Juana sobre si existen muchas personas vinculadas a la actividad forestal en la zona. Al principio Rubén –empleado del almacén– responde de modo afirmativo al señalar que vienen a comprar algunos misioneros a la despensa hasta que exclama: — *“Pero, ¿si vieras cómo los tienen!”*. Ahí comienza a brindar información relevante sobre las condiciones de vida de estos trabajadores. Menciona que en el lote forestal ubicado cercano a su despensa –mientras nos explicaba señala con la mano como si estuviera ubicado al frente del local– recientemente *‘hubo un conflicto con los trabajadores, le realizaron un juicio al dueño y contratista por las condiciones en las que los tenían’*. Es por ello, que el dueño *“dejó de traer gente”, “Se bañaban en el lago”, “no tenían provisión de agua potable”, “se gastaban todo lo que ganaban en bebidas”, “hubo un accidente, se le cayó un árbol en la cabeza a uno de los trabajadores y lo mató”*. Menciona que él los conoce porque recurren con frecuencia a la despensa para llamar por teléfono a la familia. *“Acá vienen a hacer todo, no tienen electricidad, solo una radio que va a pila”*.

Inicialmente, los relatos de los comerciantes contribuyen a la representación que puedo ir elaborando sobre los trabajadores hasta que finalmente logro contactarlos de manera fortuita en un recorrido por los caminos rurales. En las charlas con los trabajadores me cuentan que cualquier persona que pretenda ingresar a un lote forestal, debía poseer un contacto y dar aviso con antelación a los encargados, porque en el caso contrario la identificarían inmediatamente con un agente del Ministerio de Trabajo por lo que se esconderían por temor a perder sus fuentes laborales.

Informante: — *“Se trabaja 9 ó 10 horas. Vamos a las 5 de la mañana y volvemos a las 8 de la noche. Cuando va entrando al sol ya largamos. A casa siempre llego a oscuras. Tenemos sábado y domingo para descansar”*.

Investigadora: — *¿Se podrá visitar un día de trabajo?*

Informante: — *“Se puede ir, pero justo terminamos el monte”*.

Investigadora: — *No es lo mismo que te cuenten.*

Informante: — *“No habrá problema, porque estamos sólo nosotros. Ahí puede filmar un video o algo. Una vez empezaron a filmar y yo paré de trabajar porque **pensé que eran de la DGI, estábamos en pata en el monte y escondí al gurí, mi hijo tiene 15 años.** Y a él siempre le gusta trabajar, mi patrón le exigía, aunque era muy chiquito. Estaban filmando un video, la chica esa estaba haciendo el curso para ingeniera forestal, decía le faltaba poco para terminar. **Y como vinieron todos esos extraños con unos cosas pensaba que nos filmaba la DGI a nosotros** [risas]. **Póngale que usted va y llegue, nadie sabe de qué se trata y estamos en negro...** **¡no queda uno, disparó toda la gente!** [risas]. **Y los patrones si estamos en negro y ustedes llegan, temen los patrones porque si la DGI ve que estamos trabajando en negro les hacen una multa** (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).*

Si bien los trabajadores forestales consideran que sus derechos laborales son vulnerados y que el Ministerio de trabajo tiene la obligación de regular el trabajo forestal, la sanción económica que el Estado pueda aplicarle a la empresa de servicios forestales y/o pequeño contratista no trae aparejada una solución a sus problemáticas laborales cotidianas y en ese sentido, prefieren resguardar sus únicas fuentes laborales. De todas maneras, existen momentos de inflexión como despidos o accidentes laborales que pueden conllevar a conflictos laborales y los trabajadores iniciar juicios laborales a sus patrones. Estas cuestiones serán profundizadas en el Capítulo 6 con el análisis de las situaciones de juicios laborales en forestación.

Parte III: El trabajo y la salud

Capítulo 5: La percepción social del riesgo en los trabajadores de “*plantación y mantenimiento*”

Introducción

En este capítulo analizo la percepción social del riesgo, las condiciones laborales y las relaciones de género en trabajadores varones que participan en tareas agrupadas en la etapa de plantación y mantenimiento forestal que incluyen las tareas de plantación, fertilización, control de malezas, control de hormigas, podas y raleos. Para ello, en la sección 5.1. indago en el discurso empresarial de la empresa multinacional Forestal Argentina S.A. para construir una gestión del riesgo. En la sección 5.2. recupero experiencias etnográficas sobre la estructuración de relaciones de género en el trabajo forestal con predominancia masculina y las distinciones que establecen los propios trabajadores varones acordes a un patrón de masculinidad hegemónica que favorece la perpetuación de un sistema de explotación laboral. En la sección 5.3. avanzo en el análisis de la relación entre trabajo y salud en trabajadores para indagar acerca de los padecimientos cotidianos y la construcción nativa de riesgo laboral que se distancia de las visiones hegemónicas. Por último, en la sección 5.4. recupero analíticamente la experiencia etnográfica de participar junto a los peones forestales en la tarea de control de hormigas.

5.1. Modelo de gestión del riesgo en las empresas

Tal como anticipé en el Capítulo 3, Forestal Argentina S.A. es la única empresa forestal de capitales extranjeros en la provincia de Entre Ríos que, además, cuenta con predios forestales certificados por el Consejo de Manejo Forestal (de ahora en más, FSC siglas en inglés). A continuación, recupero notas de campo y fragmentos de entrevistas realizadas a personal jerárquico y mandos medios de la empresa forestal en el “*centro de operaciones*” ubicado en Colonia Ayuí, departamento de Concordia. En una de las entrevistas con uno de los gerentes de la firma, menciona a la certificación FSC como uno de los rasgos centrales de la política empresarial:

Informante: — “La empresa tiene una política de triple resultado, tiene que ser **económicamente viable, socialmente responsable y ambientalmente sustentable o sostenible**”.

Investigadora: — ¿Qué significan estas tres dimensiones?

Informante: — “**Económicamente viable** hace referencia que esto es un negocio, si no es económicamente viable no existe como negocio. **Socialmente responsable** es que la empresa trabaja sólo con trabajadores en blanco y empresas totalmente registradas. Se trabajan mucho los aspectos de seguridad hacia adentro de la empresa y hacia afuera de la empresa como nuestros predios están en torno a alguna comunidad no podemos afectarlas negativamente. **Ambientalmente sustentable o sostenible** significa que apuntamos a que la actividad que realizamos hoy, se pueda seguir haciendo en el futuro. No dejamos de reconocer que la actividad forestal, como cualquier actividad económica, tiene impacto. La idea es que sean lo menos posibles y mitigar algunos de los impactos que se generan.

Entonces, **los principios y criterios de FSC, verifican esos 3 aspectos**. La certificación es voluntaria. O sea, MASISA la aplica de forma voluntaria. Es una decisión del directorio certificar o no certificar. Como si fueran ISO, OHSAS. Cualquier cosa que apliques a la certificación siempre son voluntarias. En el caso de OHSAS es seguridad y en el caso de las ISO están las 9.000 de calidad que nosotros no tenemos, ISO 14.000 que es ambiental que tampoco tenemos. Y OHSAS 18.000 que tuvimos durante un año. Este año que el grupo MASISA a nivel corporativo vendió las industrias y se quedó sólo con las forestaciones decidió no renovar OHSAS 18.000 que era la de seguridad. Y FSC tenemos hace 10 años” (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano de Forestal Argentina, año 2017).

Tal como analiza Mastrangelo (2009) sobre los usos locales de certificaciones globales en el NO de Misiones, y que reaparecen en los relatos de mis informantes, en la actividad de producción forestal existen diversas “normas internacionales de certificación que pueden variar entre certificar la existencia de un ‘sistema de gestión ambiental’ (ISO 14.001); la ‘calidad’ del producto forestal (FSC) o la ‘seguridad del trabajo’ (OHSAS 18.001)” (Mastrangelo 2009:119). La firma Forestal Argentina posee la certificación FSC que es presentada de forma pública como un aval o modalidad de constatar que la producción forestal de la empresa se realiza bajo los siguientes tres parámetros: “*apropiado para el medio ambiente, socialmente beneficioso y económicamente viable*”.

Mastrangelo (2009) caracterizó el proceso de *commodificación* de la producción forestal de Misiones señalando la relevancia de las plantaciones forestales genéticamente mejoradas y agrónomicamente planificadas, en generar bienes “naturales” sin diferencias de origen ni elaboración (*commodities*). En su interpretación, la “trazabilidad” de los productos forestales con destino a la exportación es uno de los objetivos centrales de las normas de certificación de productos forestales FSC para el manejo forestal sustentable (2009:126). En este caso de estudio, el mercado interno ocupa un lugar de gran relevancia para la colocación

de los productos foresto-industriales, por lo que considero que la certificación por normas internacionales puede vincularse con la obtención de una licencia social local, exhibiendo que la producción intensiva de árboles cumple con los requisitos ambientales internacionales. Este análisis se desprende de observaciones directas y registros de campo elaborados en las Jornadas Forestales de Entre Ríos, donde registro que la obtención de “licencia social” se convierte en una de las preocupaciones centrales de las empresas que realizan Inversión Extranjera Directa (IED) en Entre Ríos.

La resistencia socioambiental a la forestación en Entre Ríos, no se expresó por la crítica al modelo forestal de las plantaciones, sino por las amenazas de contaminación del río Uruguay por la pastera de capital finés que se instaló en Fray Bentos, República Oriental del Uruguay. Este conflicto binacional tuvo varios hitos entre 2005-2010 (Rosso, 2011), entre los que se destacan la judicialización internacional en La Haya y la sanción en 2007 de la denominada “Ley de la madera” en la que establecía la prohibición de exportar rollizos de eucalipto con destino celulósico al vecino país. Esta normativa que sirvió para desmovilizar la protesta socioambiental del corte del puente internacional Gualeguaychú (Arg.) - Fray Bentos (ROU) fue recientemente derogada. Las presiones de la inversión forestal en la provincia, acabaron con esta restricción en el año 2018⁵².

Para el otorgamiento de la certificación FSC, la empresa Forestal Argentina S.A. debe cumplimentar 10⁵³ principios y criterios por lo que recibe constantes auditorías del organismo internacional, representado por una ONG con sede en Latinoamérica. A los fines de este capítulo resulta interesante recuperar el Principio 2⁵⁴ relativo a “*los derechos de los*

⁵²Noticia periodística: “Entre Ríos derogó la Ley de la Madera, pero las ventas a Uruguay no serán inmediatas” (21-05-2018). Fuente: Desarrollo Forestal. Disponible en: <https://maderamen.com.ar/desarrollo-forestal/2018/05/21/entre-rios-derogo-la-ley-la-madera/> (visitado por última vez, 03-09-2019).

⁵³Principio 1: Cumplimiento de las leyes, Principio 2: Derechos de los trabajadores y condiciones de empleo., Principio 3: Derechos de los pueblos indígenas, Principio 4: Relaciones con la comunidad, Principio 5: Beneficios del Bosque, Principio 6: Valores e impactos ambientales, Principio 7: Planificación de la gestión, Principio 8: Monitoreo y Evaluación, Principio 9: Altos valores de conservación, Principio 10: Implementación de Actividades de Gestión. [Traducción propia al castellano]

⁵⁴Principio 2: Derechos de los trabajadores y condiciones de empleo. La Organización deberá mantener o mejorar el bienestar social y económico de los trabajadores. 2.1 La Organización defenderá los principios y derechos en el trabajo tal como se definen en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), basada en los ocho convenios fundamentales del trabajo de la OIT. 2.2 La Organización promoverá la igualdad de género en las prácticas de empleo, oportunidades de capacitación, adjudicación de contratos, procesos de participación y actividades de gestión. 2.3 La Organización deberá implementar prácticas de salud y seguridad para proteger a los trabajadores de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Estas prácticas deben ser proporcionales a la escala, intensidad y riesgo de las actividades de gestión, cumplir o exceder las recomendaciones del Código de Prácticas de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

trabajadores y condiciones de empleo”; y específicamente, el criterio 2.3. sobre la implementación de *“prácticas de salud y seguridad para proteger a los trabajadores de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo”* en sintonía con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998).

Con la certificación FSC, la empresa Forestal Argentina S.A. asume el compromiso de propiciar relaciones laborales formales, implementar programas de seguridad y salud laboral, y contribuir a la mitigación de los impactos ambientales negativos.

El personal jerárquico de Forestal Argentina S.A. señala la existencia de diferentes modalidades de capacitación sobre “riesgos laborales” realizadas de forma individual o conjunta entre supervisores de la firma y empresas de “servicios forestales”. La realización de capacitaciones en “seguridad” se convierte en un requisito formal no sólo por FSC; sino que además, la existencia de un tejido normativo entrelazado que refiere a ellas.

*“A nosotros nos interesa porque además tenemos nuestro **sistema de gestión**, somos **certificados**; es decir, somos auditados en cualquier momento. Entonces, nosotros tenemos que garantizar eso. Por otro lado, también es un **requisito legal tener capacitada e inducida a tu gente**. Al contratista lo ayuda mucho el **prevencionistas en la inducción**. En general, los titulares no son los que realizan la inducción de seguridad”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano de Forestal Argentina, año 2017).

Según lo manifestado por la gerente de capital humano de Forestal Argentina en una entrevista personal y en otra conversación por Skype, el personal de cada empresa de “servicios forestales” debe contar con la figura de *“prevencionistas”*; es decir, *“técnico/as de nivel terciario en higiene y seguridad del trabajo”* (Mastrangelo, 2009:2) que se encargan de la realización de “capacitaciones programadas” mensuales con los trabajadores para el mejoramiento del “estándar de seguridad” así como de otras actividades. Se enfatiza la elevada frecuencia con que se dictan las capacitaciones, *“las capacitaciones se dan todo el tiempo”*. En esas capacitaciones regulares existen al menos 3 modalidades. Cabe aclarar que, si bien

Forestal. 2.4 La Organización pagará salarios que cumplan o excedan los estándares mínimos de la industria forestal u otros acuerdos salariales reconocidos de la industria forestal o salarios dignos, cuando estos sean más altos que los salarios mínimos legales. Cuando no exista ninguno de estos, la Organización, a través del compromiso con los trabajadores, desarrollará mecanismos para determinar los salarios dignos. 2.5 La Organización deberá demostrar que los trabajadores tienen capacitación y supervisión específica para el trabajo para implementar de manera segura y efectiva el plan de gestión y todas las actividades de gestión. 2.6 La Organización a través del compromiso con los trabajadores tendrá mecanismos para resolver reclamos y para proporcionar una compensación justa a los trabajadores por pérdida o daño a la propiedad, enfermedades ocupacionales o lesiones ocupacionales sufridas mientras trabaja para la Organización. [Traducción propia al castellano]

intenté concurrir a alguna de estas modalidades de capacitación sobre “riesgos del trabajo” descritas a continuación, no obtuve respuestas favorables por parte de la empresa principal (Forestal Argentina S.A.). Para concretar mi participación solicitaron mi plan de trabajo de la tesis y un compromiso de confidencialidad. Luego de enviárselos dejaron de responder a mis correos electrónicos y mensajes de textos, por lo que los datos que presento se limitan a los planes de higiene y seguridad recabados, junto con la información brindada por uno de los gerentes de la firma en el marco de varias entrevistas en profundidad.

De acuerdo con el gerente de la empresa, la primera modalidad de capacitación se da al ingresar una cuadrilla forestal a trabajar de manera indirecta para Forestal Argentina por medio de empresas contratistas. Se trata de las jornadas de “*inducción*” con una duración de entre 1 y 2 días. En ellas se transmite la política empresarial: “*queremos transmitirle a la gente nuestra forma de trabajar, nuestra política y nuestro procedimiento*”. Aunque explicita la existencia de dificultades en la realización de “*inducciones*” para el ingreso de nuevos trabajadores de forma individual. A modo de ejemplo, señala que la incorporación de nuevos trabajadores individuales se produce por el aumento en el volumen de trabajo y aclara: — “*Suponete se va alguien o el contratista necesita y incorporar personal o tiene que aumentar su planta [se refiere a la cuadrilla de trabajadores] porque se va a plantar más, necesita tener 5 personas más*”. La segunda modalidad consiste en “*capacitaciones por cambio de actividad*”; es decir, el pasaje de una práctica forestal a otra se convierte en una instancia en la que el encargado de la cuadrilla o el supervisor de campo realiza breves capacitaciones: “*recordándoles los riesgos a los que están sometidos en esa actividad*”. La tercera y última modalidad se denomina “*análisis de riesgo de faena*”, en la que se identifican los “riesgos físicos” asociados a ejecución de la tarea según las condiciones del lote forestal. Así lo explicita el personal de Forestal Argentina: — “*las condiciones de los lotes son todos diferentes, se trata de identificar cuáles son los mayores peligros o riesgos que hay en ese lote en particular para un determinado trabajo, especialmente si van a realizar una tarea manual*”.

En el contexto de la entrevista, llama mi atención la distinción establecida entre “*incidentes*” y “*accidentes*”. Así los describe: “*no se castigan los accidentes, lo que queremos es que los reporten y cuando los incidentes son de alto potencial, que son incidentes que no llegaron a ser un accidente, pero pueden haber sido graves, se investigan*”. A partir de

ello, el personal de Forestal Argentina me explica a través de situaciones concretas las modalidades de registro de “*incidentes*” y “*accidentes*” desde el punto de vista empresarial, siguiendo los requerimientos de las compañías aseguradoras del trabajo (ART) y de la empresa principal sobre un uso adecuado de maquinarias y herramientas, así como la aplicación de medidas de seguridad en el trabajo. Plantea que inicialmente se produce lo que denominan “*emisión de una alerta*”. Para ejemplificarme la situación revisa entre los archivos de su computadora y me muestra la imagen de un accidente de tránsito en el que se observa la siguiente leyenda: “*Coalición entre un vehículo transportador de maquinaria y una camioneta*”. La imagen de la “*alerta*” se compone de un cartón blanco de alrededor de 15 cm con una breve síntesis de lo ocurrido. En este caso, se refiere a una camioneta de una empresa de servicios que “*pierde el control y vuelca*”. Acompaña la descripción, una fotografía en la que se observa el accidente junto a una leyenda que remite a las consecuencias del mismo: “*daños materiales*”. Y un recuadro con opciones cerradas de respuesta en las que marca la gravedad del episodio: “*a) accidente reportable, b) accidente sin días perdidos, c) desvío alto potencial, d) accidente pérdida material, e) incidente alto potencial, f) ocurrencia ambiental*”.

De acuerdo con la persona entrevistada, transcurridos unos 15 días comienza la “*investigación*” con la implementación del “*Árbol de causas*” y agrega:

“Se estudian las causas y trata de llegarse a la causa raíz de qué sucedió y ver qué medida se puede tomar. Acá tenés la investigación en detalle: ¿Dónde ocurrió? ¿A qué hora fue?, ¿Qué tipo de lesión hubo?, ¿Fue daño material o daño a personas?, lugar de trabajo, el momento de la tarea, las máquinas, personas, los procedimientos, las sustancias, la lista de hechos que ocurrió, la línea del tiempo (qué paso antes del accidente que puede haber desembocado en el accidente), y se determinan las causas”(resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano de Forestal Argentina, año 2017).

En la página web de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, dependiente del Ministerio de Producción y Trabajo, existe una sección sobre “*investigación de accidentes*” a partir de la implementación del “*Árbol de causas*”⁵⁵ modelo de análisis surgido en Francia en la década de 1970. Éste es definido como un “*método de análisis*” basado en la “*retrospección*” y “*representación gráfica*” de una multiplicidad de “*causas*” que permiten la ocurrencia de un “*incidente*” o “*accidente*” que denota una “*disfunción*” del “*sistema de trabajo*” (Giraud y Esteve Velázquez, 2003:5-8). Esta perspectiva de índole estructural-funcionalista concibe a las relaciones sociales de producción en términos de un “*sistema*” en la

⁵⁵“Árbol de causas”. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/publicaciones/arbol-de-causa>, visitado por última vez 20-05-2019.

que intervienen la relación “hombre-máquina” en continua interacción que puede sufrir una falla o desequilibrio en última instancia por acción humana. Esta perspectiva, compartida por la política empresarial de Forestal Argentina S.A., establece una distinción entre “*incidentes*” y “*accidentes*” de trabajo. Los primeros son considerados como:

“Perturbaciones que afectan al curso normal de la producción pero que el hombre es capaz de restablecer recuperando el tiempo perdido; en cambio, los accidentes de trabajo son definidos como una consecuencia no deseada del disfuncionamiento del sistema que tiene una incidencia sobre la integridad corporal del componente humano del sistema” (Giraud y Esteve Velázquez, 2003:7).

Desde la perspectiva empresarial, la implementación del “Árbol de causas” es una herramienta empleada para registrar los “*incidentes*” y “*accidentes*” laborales con el propósito de introducir medidas consideradas “*preventivas*”. De todas maneras, dado que los límites entre aquello considerado “*incidente grave*” o “*accidente*” son difusos, esta clasificación es una negociación entre actores que puede generar el sub-registro de los accidentes, reduciendo los niveles de siniestralidad en relaciones laborales formales del ámbito forestal. Por otra parte, una de las posibles causas por las que las empresas evitan realizar denuncias de accidentes laborales, se debe a que a raíz de la sanción de la Ley de ART, el empleador debe afrontar costos laborales más elevados si posee mayores índices de siniestralidad.

En el caso de Forestal Argentina S.A. la emisión inicial de la alerta y posterior investigación de lo considerado como “*incidente*” o “*accidente*” se basa en una recopilación detallada de acontecimientos (lugar, horario, tipo de daño). Y se convierte en un material empleado en las capacitaciones a los trabajadores forestales a la vez que actúa como un mecanismo de control y disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

Al preguntarle al gerente de capital humano de Forestal Argentina S.A. sobre la cantidad de accidentes ocurridos en la empresa, me responde lo siguiente:

Informante: — “*Mira, nosotros no estamos teniendo muchos accidentes. Si vos venías hace 10 ó 15 años atrás, yo te decía hay un montón. Hay accidentes con tiempo perdido, hay accidentes sin tiempo perdido y hay accidentes solamente de daños materiales.*

De daños materiales sí hay. Por ejemplo, que un palo le pegue al vidrio de una máquina. Las máquinas casi todas tiene protección, pero si hay alguna que no tuviera protección puede ocurrir. Eso es peligroso porque se puede golpear la persona que está adentro, pero si no pasó nada es un accidente de daño material. Después tenemos, trabajando en campo de manera manual, caídas de la gente...hubo casos de esguince. Eso motivó rever la actividad, donde hay posibilidad que entre la maquinaria, preferimos que la gente no entre caminando. Una de las cosas más complicadas está siendo el tema del tránsito”.

Investigadora: — ¿Por qué hacías esa distinción con días perdidos y sin días perdidos?

Informante: —“Porque eso indica también la gravedad. Suponte que alguien se tropieza o se dobla un tobillo en el campo, va al médico y el médico le dice: ‘no podés ir al campo, pero te podés quedar en el campamento, limpiando el campamento o cocinando’. Esa persona, no va a ir al campo, pero hace otras cosas. No está entablillado o enyesado 20 días, si así fuera...o tuvimos gente que se lastimó la mano enganchando un implemento, lo tuvieron que operar. Entonces, sí estuvo a lo mejor 15 días invalidado y no podía mover la mano (resaltado propio, entrevista en profundidad a gerente de capital humano de Forestal Argentina, año 2017).

Del fragmento de entrevista se desprenden varias cuestiones a analizar. La cuestión de “rever la actividad” por situaciones de caídas en el lote forestal reaparece en el discurso de las empresas de “servicios forestales”, las cuales manifiestan haber reemplazado la utilización de escaleras en las podas medias y altas para realizarlas “todo en el piso con serruchos, pértiga o extensores (...) por riesgos de accidentes, una cuestión de seguridad laboral”.

La clasificación de los accidentes entre “accidentes con días perdidos” y “accidentes sin días perdidos” no sólo refiere a la gravedad del estado de salud en términos biomédicos; sino que además, remite a las consecuencias en términos productivos de la existencia de días en que no se dispone de la fuerza de trabajo, pero en los que el trabajador percibe salario.

La descripción etnográfica muestra que en el discurso público-empresarial reaparecen de forma constante alusiones a los “riesgos laborales”, “seguridad” y “medidas preventivas”. Ahora bien, ¿Cuál es la construcción social del riesgo que promueve el sector empresarial?. En el año 2016 concurrí a las Jornadas Forestales de Entre Ríos, y en esta oportunidad, la primera exposición estuvo a cargo del supervisor técnico de salud y seguridad ocupacional perteneciente a MASISA- Unidad Forestal (Forestal Argentina) -previamente a la escisión de la firma-. Su presentación se denomina: “La salud y seguridad en el trabajo forestal”. En la primera parte de su exposición interpela a los representantes empresariales del sector foresto-industrial que son la mayoría de los asistentes. Para ello, expresa lo siguiente: “sufrimos accidentes y actuamos cuando ocurren...podemos tener un problema legal, con la familia del accidentado, pérdida por daños materiales, tratamientos costosos o personas que quedaron con alguna discapacidad” (nota de campo, 04-10-2016). Las situaciones problemáticas enunciadas (juicios laborales, daños materiales, indemnizaciones por accidentes laborales) son presentadas como los posibles costos económicos que la empresa debería afrontar en caso de un accidente dado que la reparación del “daño” se estipula en base a resarcimientos económicos (Grimberg, 1992). Se trata de un intento del expositor, en tanto representante del “saber experto” en temas de seguridad e higiene, por convencer a los

empresarios presentes que les representaría un costo económico mayor la “reparación del daño” que la incorporación de medidas de “prevención” en “riesgos laborales” (Grimberg, 1992; Tagliabue, Mastrangelo y Deambrosi, 2014). En relación a la causalidad de los “accidentes” plantea que “*el 96% de los accidentes tiene que ver con los factores humanos y un 4% con las condiciones inseguras*” (nota de campo, 04-10-2016). En la publicación de la exposición⁵⁶ define al “acto inseguro” como “toda actividad que por acción u omisión del trabajador conlleva a la violación de procedimiento, norma, reglamento o práctica establecida, que puede producir un incidente, accidente o enfermedad profesional” (Cardozo, 2016:1). De acuerdo con Grimberg (1992) la perspectiva hegemónica de la noción de “riesgo” responsabiliza de forma individual al trabajador y es precisamente una de las estrategias empresariales utilizada para desligarse de responsabilidad en caso de “accidentes” que conlleven juicios laborales. Seguidamente, el expositor enumera cinco “factores de riesgo” específicos para la actividad forestal a los que se “expone” el trabajador:

1-Físicos“(condiciones climáticas, terreno o ambiente)”, 2- químicos (exposición a gases, combustibles, lubricantes, agroquímicos), 3- biológicos (agentes o elementos transmisores de enfermedades virus, bacterias (...) insectos o animales ponzoñosos o venenosos), 4- ergonómicas (relación dual persona-máquina y condiciones de trabajo), 5- accidentes (resultante de los anteriores que pueden generar accidentes leves, graves, fatales o daños materiales) (Cardozo, 2016:3).

Desde el discurso público del sector empresarial, el “riesgo” es concebido de una forma racional y tecnicista, el proceso salud/enfermedad (Menéndez, 2005) queda reducido a la sumatoria de una serie de factores (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos) que deben considerarse para evitar “accidentes” y “enfermedades profesionales” definidos de un modo biomédico (Grimberg, 1991; 1992). Para ello, se diseñan programas e implementan “*medidas preventivas*” definidas “desde arriba” por el saber experto profesional a cargo de ingenieros en seguridad e higiene y/o prevencionistas que ocupan un lugar central en lugar que los trabajadores adquieran el conocimiento de la tarea. Desde esta perspectiva, se considera que los “accidentes” y las “enfermedades profesionales” se deben a la falta de instrucción e información de los trabajadores, por lo que se vuelve indispensable capacitarlos sobre la utilización de Elementos de Protección Personal (EPP), la adopción de ciertas posturas

⁵⁶Publicada en actas de las Jornadas Forestales de Entre Ríos- Edición 2016- Disponible en: https://www.jornadasforestales.com.ar/edic_antes.php, visitado por última vez, 20-05-2019.

ergonómicas así como la consideración de exigencias y riesgos para cada tarea específica implicada en el proceso de trabajo.

Por último, me interesa retomar un fragmento de entrevista realizada a un supervisor de campo de Forestal Argentina S.A. en la que planteo deliberadamente que los trabajadores evitan la utilización de elementos de protección personal como una estrategia metodológica para obtener una respuesta empresarial en relación a una temática que se evade aún en relaciones laborales formales.

Investigadora: — “**Si, yo también he escuchado que aunque estén las medidas de protección existe una naturalización o reticencia de los trabajadores a utilizar los elementos de protección personal ¿Por qué crees que pasa eso?**”.

Informante: — “*Yo creo que es cultural. Me parece que no lo tenemos incorporado, a lo mejor en un país europeo está más visto. ¿A qué actividades vemos acá que la gente está utilizando Elementos de Protección Personal que está utilizando guantes, que se pone botines si trabaja en el campo?. Hay gente que sigue trabajando en alpargatas, nosotros no, porque no lo permitimos. Me parece que no fuimos culturalmente educados para eso, es un proceso y un aprendizaje y para todos, no tiene solamente que ver con el nivel cultural de la gente ni el título que tengas, el argentino no fue educado en eso. Es un cambio de chip. Lo que sí te puedo decir, es que yo trabajé en otros lugares antes de trabajar acá y como sí cambia la gente cuando tiene oportunidad de conocer algo diferente.*

O la gente comienza a valorar ciertas cosas que si el día que se va de acá y vuelve a otra empresa que trabajan informalmente, le va a decir al tipo: ¿Che, vos no me vas a dar guantes para trabajar?. Porque ya lo incorporó, ya no va a querer trabajar descalzo, no va a querer trabajar sin guantes porque ya reconoció y valoró lo que eso le aporta” (resaltado propio, entrevista con personal jerárquico de Forestal Argentina, año 2017).

Del fragmento de entrevista me interesa rescatar que al individualizar la responsabilidad en el trabajador se presenta a éste como un individuo aislado que deba demandar por mejores condiciones de trabajo si en su trayectoria laboral trabaja de manera informal. Es decir, esta postura evita indagar cómo la experiencia directa del trabajador con los medios de producción y el ambiente de trabajo forma parte de las relaciones sociales de producción y contribuyen a la generación de “*incidentes*” y “*accidentes*”. El reconocimiento de algunos riesgos laborales (los determinados por el sistema de ART, incidentes-accidentes reportados previamente) es un proceso de disciplinamiento del trabajador, moldea la subjetividad para percibir y prevenir unos riesgos y no otros, tampoco le permite advertir su práctica laboral como generadora de un riesgo que puede mitigarse. En definitiva, esta situación no le permite comprender que los riesgos asociados a su posición de sujeto laboral, se inscriben en un entramado de relaciones sociales de producción, que exceden a sus prácticas laborales concretas.

5.2. Género, riesgos y padecimientos en los trabajadores de “plantación” y “mantenimiento”

En el apartado metodológico de la tesis empleo la reflexividad etnográfica (Hidalgo, 2006; Guber, 2011 y Guber, 2014) para reflexionar acerca del lugar asignado a una investigadora - mujer que pretende acceder a espacio laboral estrictamente masculino en un ámbito rural. Ahora bien, me interesa recuperar algunas de estas situaciones etnográficas desde una perspectiva analítica e interpretativa para indagar acerca de las intersecciones entre género, clase social, riesgos y salud en el trabajo forestal. Desde los inicios del trabajo de campo, la cuestión de género emerge como una dimensión significativa de análisis. La primera reunión que mantuve con un contratista particular, Daniel, aconteció en una plaza ubicada en un barrio “El Zorzal” [nombre ficticio], un complejo habitacional de sectores populares ubicado en las afueras de la ciudad de Concordia. La siguiente nota de campo describe el encuentro:

“En el inicio, luego de transcurridos unos minutos, observo que estaciona en uno de los cordones de la vereda de la plaza una moto. Desciende el conductor de la misma y camina en dirección a donde me encuentro, sosteniendo el casco en una de sus manos. A medida que se acerca, observo que se trata de un joven de unos 30 años, ojos marrones oscuros, estatura mediana y tez trigueña. Está vestido con una remera manga corta, color azul con delgadas franjas blancas que la atraviesan y un pantalón de jean color azul. Percibo que se encuentra recién bañado dado a que su vestimenta está limpia, tiene el cabello húmedo y al saludarme con un beso en la mejilla, percibo el aroma a perfume que trae consigo”(nota de campo, 15-02-2015).

Esta imagen del contratista llama mi atención. Me pregunto a mí misma: ¿Qué rol me habrá asignado?, ¿Mi condición de mujer puede ejercer alguna influencia?. Estos interrogantes permanecen latentes durante la instancia de la entrevista, pudiendo aventurar algunas respuestas provisorias en el transcurso del encuentro. En un momento avanzado de la conversación interrumpe su relato sobre la enumeración y descripción de las tareas forestales que realiza para decirme: —“no me sale explicarte acá, pero si vamos a un laburo te lo muestro. Si vos querés ir a mirar un campo, tengo un campo cerca...no sé si está el portón abierto, ¿querés ir a mirar el campo?, ¿vamos?”. Frente a esta propuesta le pregunto: — ¿Podemos ahora?. A lo que él responde: —“Sí, vamos un ratito...no queda muy lejos”. De modo subjetivo, entran en tensión y conflicto preocupaciones centrales de índole académica y referidas a mi cuidado personal. Por un lado, se abre la posibilidad de ingresar a una plantación forestal, un espacio inaccesible para mí hasta ese momento. Por otro lado, me

invade una sensación de profundo temor e incertidumbre dado que apenas conozco al informante, se encuentra atardeciendo y las plantaciones forestales se ubican a varios km de la ciudad por lo que probablemente me encuentre sin comunicación ni movilidad propia. Es decir, se hacen presentes en mí temores, sociales dominantes referidos a mi condición de mujer en una cultura patriarcal y a la vez, siento bronca e impotencia porque considero que si fuese varón no estaría realizándome estos cuestionamientos. Finalmente, decido no acceder a la propuesta hasta establecer un vínculo de confianza más consolidado. Le propongo en otra ocasión acompañarlo junto a su cuadrilla de trabajadores a una jornada laboral para realizar una observación directa de las prácticas laborales. La respuesta del contratista es la siguiente:

“Un poco me siento incómodo, somos todos varones...me siento incómodo que vaya una mujer. Pero, como yo tengo confianza, ni un pibe te va a faltar el respeto...ni se va a zarpar ni nada (...). Solamente que nosotros cuando trabajamos vamos a la joda, nos vamos gritando cosas...son formas de divertirnos. Además, nos vas a ver en el monte todos transpirados, sucios” (entrevista en profundidad a pequeño contratista, año 2015).

Este fragmento de entrevista condensa varias dimensiones de análisis acerca de las relaciones de género en el medio rural, los sentidos otorgados al trabajo forestal y la percepción social del riesgo por parte de los trabajadores.

La incomodidad expresada por el contratista frente a la presencia de una mujer denota que *“el monte”* es un espacio laboral estrictamente masculino, vedado a la feminidad, e incluso las mujeres locales no suelen acceder a dichos ámbitos. Tal como sostienen Guebel y Zuleta (1995) *“el modo en que se clasifican y organizan los espacios y las actividades habla del modo de clasificación general imperante en el grupo estudiado”* (óp.cit.1995:95). Asimismo, la categoría nativa *“el monte”* presenta similitudes con la expresión de *“el pozo”* analizada por Palermo (2017) en los trabajadores petroleros dado que *“las formas en que se concibe la relación de los trabajadores, como hombres, con el lugar de trabajo también nos informa sobre las diversas modalidades en la construcción de las masculinidades”* (2017:84). En nuestro caso particular, *“el monte”* se convierte en un ámbito masculinizado *“vamos a la joda, gritando cosas”*; es decir, es en dicho espacio laboral donde se reproducen, refuerzan y exaltan patrones de un tipo de masculinidad, la cual requiere necesariamente la exclusión de todo elemento de feminidad, considerada de modo negativo.

La afirmación de Daniel *“nos vas a ver en el monte todos sucios y transpirados”* puede ser interpretada de diversas maneras, un sentido posible asociado a la dimensión laboral refiere a que expresa cierta vergüenza o pudor. La mano de obra local construye una

valorización moral más negativa sobre las condiciones del trabajo forestal y de vida en “*los montes*” respecto a los peones forestales de origen misionero. Como vengo sosteniendo, estos últimos presentan una trayectoria laboral vinculada al trabajo en bosques nativos en sus inicios y actualmente, en plantaciones forestales en su lugar de origen y en la provincia de Entre Ríos.

En la situación de entrevista con Daniel, aspectos referidos a formas de violencia de género hacia las mujeres, se hicieron más explícitos cuando le pregunto directamente sobre la posibilidad de contactar a trabajadores de origen misionero. Frente a ello, responde:

Informante: — “*Yo no te voy a dar el número de ningún misionero*”

Investigadora: — **¿Por qué?**

Informante: — “*A ver si entendés, ¡vos sos una chica, y te pueden violar!*” (entrevista en profundidad a pequeño contratista, año 2015).

Esta situación pone en evidencia que la posibilidad de ingreso de una mujer sola a un espacio laboral masculino como “*el monte*” es interpretada por el contratista como una situación riesgosa para mi persona. Estas expresiones reflejan prejuicios identitarios acerca de los trabajadores de origen misionero, debido a que el contratista deposita “*la confianza*” en que los trabajadores “*entrerrianos*” no serían capaces de “*faltar el respeto*” a una mujer que ingresa a “*el monte*”. De todas maneras, en la narrativa del contratista, las formas de violencia sexual hacia las mujeres no sólo se presentan como un horizonte de posibilidades sino de un modo naturalizado. Él se muestra desconcertado porque en definitiva mi intencionalidad implica transgredir códigos sociales dominantes referidos a la estructuración de relaciones de género en un orden patriarcal por lo que trata de advertirme y persuadirme sobre una situación que a él se le presenta como una verdad absoluta: “*vos una chica, te pueden violar*”. En este sentido, los estudios de Connel (1995, 1997) me permite reflexionar acerca de la constitución de masculinidad (es) en un sentido plural y la configuración de un sistema de relaciones de género basado en la jerarquización que implica no sólo la subordinación de las mujeres sino también de los hombres entre sí. Por tanto, la intersección entre género, clase social, adscripción provincial y edad permite complejizar el carácter heterogéneo del colectivo de trabajadores forestales varones.

Las relaciones de género entre los trabajadores forestales se construyen en relación a una adscripción provincial que establece diferencias y jerarquías entre “*entrerrianos*” y “*misioneros*” que incluso son promovidas por el sector empresarial en un contexto de pobreza y falta de empleos. Los “*entrerrianos*” construyen una mirada peyorativa y amenazante de los

trabajadores misioneros, “*se gastan todo en alcohol*”, “*están tomados y se pelean*”, “*te pueden violar*” son las frases más recurrentes empleadas por los informantes para referirse a los “*misioneros*”. Por su parte, los trabajadores de origen misionero consideran a los “*entrerrianos*” como “*vagos*”, que “*no les gusta trabajar*” por oposición a ellos mismos que se consideran como trabajadores “*fuertes*” y “*resistentes*”. Precisamente, el sector empresarial justifica la contratación de trabajadores migrantes apelando a atributos culturales y exaltando una “*masculinidad hegemónica*” (Palermo, 2017) favorable a los intereses empresariales. En este sentido, las empresas de “*servicios forestales*” contratan mano de obra extra provincial —en su mayoría de origen misionero— para la realización de las fases de plantación-mantenimiento y cosecha maderera. En cambio, los contratistas particulares de plantación y mantenimiento, a diferencia de los contratistas de cosecha, sólo logran acceder al reclutamiento de mano de obra local.

Los argumentos empleados por las empresas para justificar el empleo de fuerza de trabajo de origen extra provincial son diversos:

*“Te cuento que hace varios años surgió un proyecto con el Ministerio de Trabajo de la Nación y de la provincia para tratar de desarrollar trabajadores locales porque la provincia es históricamente citrícola, ganadera y arrocera. Es más recientemente forestal desde fines de 1960. **No hay cultura de trabajar en una forestación** y como el sector tenía cierta informalidad en sus inicios, era complicado comparado con la citricultura que es la actividad que conocen los trabajadores en la provincia. En esta zona en particular del Río Uruguay, los **trabajadores citrícolas no viven en el campo**. Como no había tradición acá como sí puede haber en Misiones o en Santiago del Estero que es histórica la actividad forestal, en realidad no había desarrollo de trabajadores forestales locales. Los trabajadores citrícolas y aún siguen hasta el día de hoy, que son zafreros...todos los días los pasa a buscar un colectivo, cosechan y regresan a su casa a dormir. La forestación se va moviendo de lugar, el trabajador va viendo su actividad movida de lugar. En el caso de los citrícolas cosechan y al año siguiente vuelven a cosechar en el mismo lugar...en la misma plantación y al año siguiente en la misma plantación. Con lo forestación no pasa eso, las distancias comienzan a ser más grandes y **la gente se tiene que quedar a vivir en el campo**. Eso hace un poco que los trabajadores de Entre Ríos no adopten la actividad. **No hay cultura en Entre Ríos de trabajo forestal como Misiones lo tiene desarrollado desde hace mucho más tiempo**, primero porque comenzó a aprovechar sus bosques nativos y después porque empezó a tener plantaciones de pino a gran escala”* (resaltado propio, entrevista con personal jerárquico de Forestal Argentina, año 2017).

Pero, ¿Qué es la cultura forestal?, ¿En qué consiste? Analizando los discursos de los responsables de la industria forestal, encontramos que apelan a un esencialismo cultural bajo el supuesto de la existencia de una “*cultura del trabajo forestal*” característica de los trabajadores misioneros. Se trata de una operación discursiva que oculta la estructuración

histórica de relaciones sociales opresivas que se remontan a la explotación del bosque nativo a fines del siglo XIX (Mastrangelo y Trpin, *et al*, 2011). Bajo el argumento de una supuesta “*adecuación cultural*” a “*vivir en el campo*”, empresas naturalizan la imposición de un sistema de trabajo (“*24 por 6*”) en relaciones laborales formales. Asimismo, se producen jornadas de trabajo más flexibles con permanencia entre 30 y 45 días en “*el monte*” en condiciones más precarias (sin luz, ni agua, en casillas) en peones que trabajan “*en negro*” para pequeños contratistas. Otro de los argumentos esgrimidos por el sector empresarial se vincula a la estructuración de relaciones de género en el ámbito forestal:

*“Una vez la empresa quiso contactar a una cuadrilla de Concordia para dar trabajo en la zona, contrató toda la cuadrilla. Creo que no le duró un mes y hoy con los únicos que sigue teniendo juicio, son con esa gente. Entonces, el contratista no quiere tener gente de acá [se refiere a Entre Ríos] y además, dicen que son **menos trabajadores**. Generalmente, el **misionero está criado en la selva**, digamos y sabe bien cómo es el **trabajo forestal**. **Son bien fuertes por decirte y rinden mucho más**. **Son guapos**, digamos. O correntinos hay muchos también”* (resaltado propio, entrevista a supervisor de campo de Forestal Argentina, año 2017).

Comparto con Alberti (2013a) que la construcción de un “sujeto idóneo” en el trabajo forestal se basa en la exaltación de ciertos atributos que se corresponden a un patrón de masculinidad hegemónica, “*son bien fuertes*”, “*rinden mucho más*”, “*son guapos*”, frases que incluso reaparecen en el discurso de los propios trabajadores acerca de sí mismos.

5.3. “Si a vos te duele una pierna, tenés que seguir”: padecimientos cotidianos y percepción social del riesgo

Como vimos en el Capítulo 3, el perfil de trabajadores forestales seleccionado por empresas contratistas son jóvenes de origen misionero dispuesto a realizar “ciclos exclusivamente forestales”. En este sentido, Diego estuvo empleado por más de 6 años en una empresa contratista de Forestal Argentina S.A. En el marco de una entrevista, al preguntarle si en la fase de “*plantación y mantenimiento*” del cultivo forestal (plantación, control de malezas, control de hormigas, fertilización, podas) se producen accidentes laborales como sucede en la cosecha maderera, me responde lo siguiente:

Informante: — “*Si hay, pero son leves. Son incidentes, no son accidentes. Como un desgarro, se te torció un tobillo, así*”.

Investigadora: — **Cuando terminabas de trabajar, ¿en cuál actividad te sentías más cansado?**

Informante: — “*Él de la mochila en la espalda [se refiere a la tarea de controlar malezas]. Nosotros antes de arrancar tenemos las **capacitaciones y tenemos que hacer ejercicios**,*

elongar...qué se yo. Y cuando cortas también. Pasa que es una empresa muy exigente, viste...con todo. Con la sociedad tenés que llevarte bien y todo, aparte cada 6 meses viene la auditoria y ahí te toman la evaluación, y al patrón también. Salen a los vecinos del pueblo donde se quedan los operarios a preguntar la conducta. Es buena empresa” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2019).

La respuesta de Diego “*son incidentes, no son accidentes*” da cuenta de la eficacia simbólica del discurso empresarial que moldea la subjetividad del trabajador, logrando la minimización de dolores, golpes, y caídas en actividades laborales que demandan un elevado esfuerzo físico en cada una de las tareas forestales, provocando un mayor desgaste corporal en los trabajadores. El discurso acerca del riesgo laboral propiciado por las ART y empresas, en el cual sólo existe riesgo si fue reportado como “*incidente*” o “*accidente*” produce un efecto en el cual no hay espacio para que el trabajador proponga un riesgo nuevo, un potencial problema de seguridad por desgaste físico o de la maquinaria. La construcción de su experiencia, sus síntomas, la historia laboral de su cuerpo no tienen ninguna instancia para ser tenidas en cuenta.

Para la tarea de plantación, los trabajadores de empresas contratistas cuentan con elementos de protección personal y un operario que conduce el tractor y se encarga de la distribución de los plantines para reducir la carga de trabajo. De todas maneras, los trabajadores mencionan frecuentes caídas y/o esguinces por desniveles en el terreno ante la presencia de “*tocones*”, pero fundamentalmente debido al agotamiento físico que provoca recorrer a pie grandes distancias en la ejecución de la tarea.

En los peones forestales “*entrerrianos*” que trabajan para pequeños contratistas aparece un mayor desgaste corporal asociado a esta tarea. Un trabajador forestal “*entrerriano*” recuerda que al inicio plantaba menos cantidad de plantines/ha porque el contratista no poseía maquinaria y debería recorrer a pie mayores distancia al regresar a la cabecera del lote para la reposición de plantines.

Informante: — “*Al principio poníamos 300 a 500 plantas. Hoy en día 1.000 porque se está con más experiencia, no estás mirando si la pusiste bien (...). Lo que buscamos es tener la facilidad*”.

Investigadora: — **¿Qué sería la facilidad?**

Informante: — “*Tener una persona que te arrime cuando te vas a quedar sin plantas. Tengo 400 metros, me quede sin planta a 200 metros. Me tengo que volver hacia atrás, tengo que agarrar la bandeja de plantas e irme de vuelta 200 metros más adelante*” (entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2016).

Algunos trabajadores forestales asocian la tarea de plantación con dolores lumbares (“*te cansa la espalda*”) producto de adoptar una posición postural exigida, en un movimiento continuo y repetitivo que se produce al realizar la colocación y reposición de plantines.

“Plantar te cansa la espalda, y según con la herramienta que lo hagas u ocupes, te cansa mucho la cintura, estar ahí agachado porque aunque hagas el pozo siempre tenés que agacharte para poner la planta. Todas las tareas manuales para mí son bravas. Uno dice, uno se acostumbra, pero es bravo” (resaltado propio, entrevista a ex trabajador forestal “entrerriano”, año 2015).

Asimismo, otros trabajadores consideran la fertilización como otra tarea manual exigida, ya que deben manipular bolsas de 50 kg las cuales fraccionan y colocan en baldes de entre 10 l y 20 l que trasladan por el lote forestal para distribuir la dosis de 80 gr/pl de producto fertilizante.

“Es a mano, son sólidos...tipo sal marina, así. Eso es bravo también porque la bolsa viene de 50 kilos...es como una bolsa de cemento que manipulas cuando cargas. Después, se va con un balde con una medida que son 80 gramos por planta. Hacés un pocito y le ponés a cada una de las plantas. Nosotros hacíamos con balde, poníamos en un balde de 10 litros ó 20 litros, lo que sea. Y le vas poniendo a la plantita, cuando se te vacía el balde cargas de vuelta” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2016).

En la tarea de poda, los peones forestales mencionan calambres en las extremidades superiores por el uso continuo del serrucho en extensas jornadas laborales y lesiones oculares por la caída de aserrín o ramas cuando podan sin elementos de protección personal. En los pocos casos que les otorgan las antiparras, los trabajadores manifiestan que éstas se les empañan por la transpiración y el calor, y terminan quitándoselas para mantener un ritmo de trabajo continuo que es lo requerido para aumentar el salario por productividad.

“Se te acalambra el brazo, te pasa que se te caiga aserrín en los ojos. Te pasa que si no estás acostumbrado a los lentes... las antiparras a usarlas porque la misma transpiración para querer rendir vas rápido. Según el tiempo como esté, si está caluroso como estos días transpiras mucho, las antiparras ya te empieza a molestar uno que no está mucho acostumbrado la tira, enseguida se la saca...no la usa” (entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2018).

Si bien en la fase de plantación y mantenimiento no suelen ocurrir accidentes mortales, como sí sucede en la cosecha forestal, se trata de “padecimientos cotidianos” (Grimberg, 2009) que implican un desgaste físico asociados al proceso de trabajo que, en muchas circunstancias, no son reconocidos como tales o son minimizados. Sumado a ello, se encuentra la situación de autocontrol en la que el trabajador prefiere evitar la declaración de los “incidentes” en empresas en las que se realizan las investigaciones de “Árboles de causas”.

La extensión de las jornadas laborales de 8 a 12 hs, el ritmo de trabajo intenso con breves pausas para almorzar y un componente salarial por productividad son requerimientos impuestos por la lógica productiva que favorecen la ocurrencia de accidentes en el espacio de trabajo y el desgaste corporal de los trabajadores. Estas condiciones laborales se ven profundizadas en los casos de trabajadores forestales en relaciones laborales con mayores niveles de precariedad frente a la ausencia de elementos de protección personal, maquinaria que amortice la carga y volumen de trabajo y al carecer de los derechos laborales que posee un trabajador “asegurado”, “blanqueado”, “en blanco”.

Otro aspecto mencionado con anterioridad consiste en que los estudios sociales referidos a los trabajadores forestales en Entre Ríos (Bardomás, 2007; Díaz y Bardomás, 2007; Bardomás, 2009; Díaz y Bardomás, 2010; Alberti, 2013b; Alberti, Bardomás y Schiavoni, 2013; Schiavoni y Alberti, 2014; Alberti, 2015; Alberti, 2016), se centran mayormente en los peones migrantes temporales dedicados a la fase de cosecha forestal. En esa dirección, las investigaciones (Bardomás, 2007; Díaz y Bardomás, 2014) que reflexionan acerca de una relación entre el trabajo y la salud focalizan en un tipo específico de trabajador forestal dedicado a la fase de cosecha por lo que destacan una elevada frecuencia de accidentes tales como “cortes y heridas”, “deterioro corporal por tareas con alta exigencia físicas”, “enfermedades profesionales como pérdidas de audición por la exposición a vibraciones” en el uso de motosierra y “lesiones de columna” en “carga manual de troncos” (Bardomás, 2007:10). En publicaciones más recientes, Bardomás y Blanco (2018) inscriptas en la perspectiva CyMAT analizan las condiciones laborales de trabajadores forestales de las provincias de Misiones, Corrientes y Entre Ríos en base a la incorporación de datos estadísticos junto a entrevistas en profundidad a trabajadores y contratistas. De la encuesta se desprende lo siguiente:

“El 90% de los encuestados manifestó estar expuesto a días de intenso calor. El 50% reportó estar expuesto a vibraciones, el 40% a niveles de ruido intensos (20,5% debía hablar en voz alta, el 8% sólo se podía comunicar gritando y el 11,5% no se podía comunicar) y el 49% a sustancias químicas” (Bardomás y Blanco, 2018:702).

Si bien profundizan en los “factores de riesgo” asociados a los trabajadores en la etapa de cosecha —que serán discutidos en el Capítulo 6—, la única mención sobre los trabajadores dedicados a la etapa de “*plantación y mantenimiento*” refieren a que “son habituales los problemas respiratorios y de alergias entre aquellos que deben aplicar sustancias químicas a

las plantaciones” (Bardomás y Blanco, 2018:702). En relación a ello, me interesa destacarla ausencia de investigaciones que analicen las posibles afecciones a la salud en los trabajadores forestales por la exposición y manipulación de productos químicos en tareas de “*control de malezas y plagas*”. Luego de la extensa revisión bibliográfica se encuentra un único estudio de Carcamo (2010) sobre aplicadores de agrotóxicos en plantaciones forestales de la empresa Forestal Oriental S.A. (F.O.S.A.) en Uruguay.

En la actualidad, existen controversias (Latour, 1992)⁵⁷ sobre si las sustancias químicas empleadas en usos agrícolas, frutícolas y forestales producen efectos nocivos en la salud humana y el medio ambiente. Sin embargo, la mayoría de las demandas y conflictos socio-ambientales quedan circunscriptos a la producción intensiva de soja. Reviste de suma importancia caracterizar las dimensiones comunes relativas a la provisión de insumos y escala de comercialización en este sistema de producción que excede ampliamente a ese cultivo (Gras y Hernández, 2009; Gras, 2013) y que asume rasgos similares en otras producciones intensivas como la forestal (Ramírez, 2017; Lucero y Rosso, 2018).

En la producción forestal de eucalipto se aplican abundantes productos químicos tales como “*herbicidas*” en el “*control de malezas*”, “*insecticidas*” en el “*control de hormigas*” y “*fertilizantes*” para la “*fertilización*”. En Argentina, el Servicio de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) es el organismo público encargado de “regular la clasificación y etiquetado de los productos fitosanitarios”. En el año 2012, la Resolución N° 302 estableció una readecuación de la clasificación nacional a la empleada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010; Guía Fitosanitaria 2017/2019, CAFASE) que clasifica a los “*plaguicidas*” en base a su grado de toxicidad en cinco categorías y a cada una de éstas le otorga una banda de color diferente. A partir de ello, los “*plaguicidas*” se clasifican en las siguientes clases: “extremadamente peligrosos (Ia), altamente peligrosos (Ib), moderadamente peligrosos (II), poco peligrosos (III), normalmente no ofrecen peligro bajo uso adecuado (IV)”. Ahora bien, en las tareas de “*control de malezas*” y “*control de hormigas*” registré una serie de productos

⁵⁷ De modo breve, me interesa reponer que en estas controversias socio-ambientales confluyen posturas antagónicas en una disputa por la significación de las sustancias químicas empleadas en el medio rural, “expertos” del sistema científico-académico, intereses empresariales y organizaciones socio-ambientales. Por un lado, los “defensores” del modelo de producción denominan a las sustancias como “*productos fitosanitarios*” o sus denominaciones equivalentes “*plaguicidas*”, “*agroquímicos*” para destacar su carácter inocuo. Por otro lado, “detractores” referencian a estos mismos productos como “*agrotóxicos*”, “*venenos*” que en el área de estudio se expresan en el Foro Ecologista de Paraná, la Asamblea Ambiental y Ciudadana de Gualeguaychú, Movimiento de los Trabajadores Rurales (MTR) Concordia, sólo por ejemplificar algunos casos.

“agroquímicos” según la marca comercial, principio activo y tipo de banda de acuerdo al grado de toxicidad:

Tabla 4. Productos agroquímicos utilizados por los trabajadores.

Tarea forestal	Empresa	N° de Registro	Marca comercial	Principio Activo	Aptitud	Categoría toxicológica	Banda	Concentración	Contenido	Unidad
Control de malezas	Bayer S.A.	33723	Fordor	Isoxaflutole	HE	III	Blue	75	5-10-15-20-25	Lt.
	Adama Argentina S.A.	37624	Koltar	Oxifluorfen	HE	III	Blue	24	1-5	Lt.
	Monsanto Argentina S.R.L.	31098	Roundup	Glifosato	HE	IV	Green	36	5-10-20	Lt.
	Basf Argentina S.A.	33512	Arsenal Forestal	Imazapir	HE	IV	Green	48	20	Lt.
	S/D	S/D	S/D	Metsulfuron Metil	HE	IV	Green	S/D	S/D	Lt.
	Dow Agrosiences Argentina S.R.L.	36444	Galant HL	Haloxifop-P-Metil Ester	HE	II	Yellow	54	1-5-20	Lt.
	Dow Agrosiences Argentina S.R.L.	33572	Lontrel	Clopiradil	HE	III	Blue	47,51	1	Lt.
Control de hormigas	Domiagro S.A.	34947	Hormifav S	Sulfuramida	IN-HO	III	Blue	0,3	1,5-25-30	Kg
	Bayer S.A.	33569	Formidor	Fipronil	IN-HO	IV	Green	0,003	1-5-10	Kg
	Lobato Rodolfo Anibal	34718	Fortec	Fipronil	IN-HO	IV	Green	0,005	1-5-10	Kg
	Huagro S.A.	34245	Sulfa Mirexs	Sulfuramida	IN-HO	III	Blue	0,3	1-3-5-8-10-15-20-25-30	Kg
	Huagro S.A.	33968	Huagro Hormix	Clorpirifós / Clorpirifos	IN	III	Blue	2,5	1-2-5-10-20-25	Kg

Fuente: Elaboración propia en base a datos de campo, Plan de Manejo Forestal F.A.S.A., membrete de marca comercial de cada producto y CASAFE (http://guiaonline.casafe.org/index.php/ms_session_manager/register)

De este cuadro se desprende que en la tarea forestal de “control de malezas” y “control de hormigas” se registran un total de 12 productos agroquímicos, de los cuales 7 se corresponden a herbicidas y 5 a insecticidas clasificados de la siguiente manera: 1 “moderadamente peligrosos (II)”, 6 “poco peligrosos (III)”, 5 “normalmente no ofrecen peligro bajo uso adecuado (IV)”. Más allá de que varios de estos productos agroquímicos son considerados de baja peligrosidad según esta clasificación, la gran mayoría ha recibido intensos cuestionamientos por sectores contra-hegemónicos (organizaciones socio-

ambientales) por considerarlos nocivos para la salud humana y el medio ambiente (Lucero, 2019).

Para la elaboración del presente cuadro utilicé información brindada por los trabajadores respecto a los nombres de los productos usados en el “*control de malezas*” y “*control de hormigas*” junto a una revisión de cada principio activo y marca comercial en el registro de online de CASAFE, en publicaciones de SENASA y en el “Plan Público de Manejo Forestal (2016)” de la firma Forestal Argentina S.A. Lo siguiente es un fragmento de una ponencia a cargo de expertos forestales, que a su vez ocupan una posición gerencial en la firma Forestal Argentina S.A., presentada en las Jornadas Forestales de Entre Ríos en el año 2017:

“En general los **herbicidas** empleados por MASISA son de **Banda Verde (productos que no ofrecen peligros)** de acuerdo a la clasificación registrada en la guía de productos fitosanitarios CASAFE. En menor medida y **como uso alternativo** se utilizan **dos productos de banda amarilla** cuyos principios activos son **Haloxifap** y **Sal monoetanolamina de ácido clopyralid**, pero el consumo global es muy bajo. Todos estos productos activos que se utilizan están **autorizados por FSC**, salvo los **hormiguicidas** que tiene **autorización temporal otorgada**” (resaltado propio, Dellatea, Merro y Reitano, 2017:50)

Tal como señalé, la empresa multinacional Forestal Argentina posee certificación forestal por lo que debe elaborar informes públicos periódicos explicitando que su actividad productiva se ajusta a los criterios establecidos por el FSC. En relación a este aspecto, es importante señalar que en la revisión de los informes públicos de la empresa encontré inconsistencias respecto a los productos químicos declarados por la firma en comparación con los datos oficiales publicados por SENASA y CASAFE. Específicamente, dos de los productos agroquímicos (Isoxaflutole, Sulfloramida) que en el “Plan de manejo forestal (2016)” aparecen con banda verde (IV), en los informes de los organismos anteriormente señalados aparecen con banda azul (III). Si bien las formulaciones y concentraciones del producto son determinantes para establecer su grado de toxicidad, estas dos variables no aparecen explicitadas en los informes públicos de la empresa forestal a los que tuve acceso. Más allá de que las empresas forestales logran la certificación FSC, en una investigación sobre el uso de agrotóxicos en empresas forestales, Carcamo (2010) afirma que todos los productos utilizados, “están considerados como potencialmente carcinogénicos según la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC), la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (US/EPA) y la Unión Europea (UE)” (*óp. cit.*, 2010: 8-9). Me interesa señalar

que, la gran mayoría de los agroquímicos analizados por Cárcamo (2010), son los mismos que los utilizados en las tareas de control de malezas y de hormigas en las plantaciones de eucalipto en Entre Ríos. De igual manera que en Uruguay, los principios activos de los productos están autorizados legalmente por la normativa nacional y el FSC, es decir forman parte de las redes sociotécnicas que contribuyen a la legitimación del modelo del agronegocio forestal. Ahora bien, ¿De qué manera manipulan los trabajadores forestales este tipo de productos?, ¿Cómo construyen los sentidos nativos del riesgo?

Como se describió analíticamente en el apartado 3.2.1., los peones forestales empleados en empresas contratistas realizan la tarea de “*control de malezas*” de forma semi-mecanizada (ver Imagen 34) salvo en los sitios reforestados en donde las máquinas agrícolas no pueden ingresar debido a la presencia de “*tocones*” y ésta debe ejecutarse de forma manual (Imagen 35). Por su parte, las cuadrillas de peones que trabajan para contratistas de menor porte, siempre realizan el “*control de malezas*” de forma manual.



Imagen 34: Aplicadores en sistema semi-mecanizado (foto izquierda).

Imagen 35: Aplicador en sistema manual (foto derecha).

Fuente: Fotos de la empresa Forestal Argentina publicadas en ponencia de Dellatea, Merro y Reitano, 2017)

En las empresas contratistas, los peones forestales que ocupan los puestos laborales de aplicador de agroquímicos manifiestan recibir capacitaciones antes de realizar la tarea de “*control de malezas*” o fumigación con mochila en la espalda. Asimismo, sostienen que es posible la suspensión de la actividad laboral frente a un aumento en la intensidad del viento debido a que la deriva de los productos químicos puede afectar la salud del trabajador e

impedir la ejecución de la tarea. Así es relatado por Diego, ex empleado de una empresa contratista:

*“Todos los días no haces la misma actividad, ¿entendés?. Por ejemplo, **haces un control de malezas, te capacitan con el herbicida, cómo tenés que usarlos, los elementos** (...). Por ahí empezás de mañana, podés echarle 2 horas y te empieza a soplar el viento. Y ahí tenés que cortar y te vas a hacer otra actividad, te vas a hacer control de malezas con el machete o control de hormigas, o poda, cualquier otra actividad”* (resaltado propio, entrevista a ex empleado forestal de empresa contratistas de Forestal Argentina, año 2019).

Los trabajadores identifican el “*controlar malezas*” como la tarea forestal más “*pesada*” y “*cansadora*” debido a que cargan en sus espaldas una mochila pulverizadora compuesta por un tanque de plástico que contiene 20 l. de productos agrotóxicos durante jornadas flexibles de más de 8hs diarias. Como describí en la sección 3.3.1., el pago a destajo promueve un ritmo de trabajo continuo en las que el peón forestal en el puesto laboral de aplicador de agroquímicos se autoexige para aumentar el rendimiento y recorre a pie entre 3 y 5 ha/trabajador por día. En este sentido, las medidas de seguridad y salud en el trabajo forestal entran en contradicción con las exigencias productivas.

Como adelanté, en la tarea de “*control de malezas*” se utilizan abundantes agrotóxicos que los trabajadores nombran como “*herbicidas*” y de modo más específico, establecen distinciones de acuerdo a la marca comercial utilizada al momento de su aplicación, tales como “*Koltar*”, “*Glifosato*”, “*Fordoc*” (ver principios activos en la Tabla 4). Sin embargo, en el marco de entrevistas no directivas, de forma coherente con el carácter disciplinador y normativo en que las empresas conciben los riesgos, ninguno de los trabajadores forestales mencionó como riesgosa la exposición continua al uso de agrotóxicos.

Las empresas contratistas y los pequeños contratistas son los responsables en suministrar los elementos de protección personal (EPP) necesarios para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en tareas que involucran la manipulación de sustancias químicas. Sin embargo, registré un acceso desigual a los elementos de protección personal y jornadas de capacitación en el manejo de agrotóxicos según el nivel de capitalización de los agentes sociales intervinientes en la relación capital-trabajo y las modalidades contractuales a las que está sujeto el trabajador forestal.

Las empresas contratistas manifiestan otorgar los elementos de protección personal a los trabajadores; pero no siempre están completos y tampoco se reemplazan en el tiempo previsto por la normativa de higiene y seguridad del trabajo (6 meses). Los peones forestales

en la etapa de “*plantación y mantenimiento*” se convierten en trabajadores polivalentes que resultan subsumidos en la categoría ocupacional de peón general. La ausencia de capacitaciones certificadas como aplicadores de agroquímicos se traduce en que no sean considerados operarios especializados y expuestos a situaciones de riesgo laboral. En este sentido, existe una ausencia de un registro preventivo de síntomas, accidentes o derrames asociados al manejo de los mismos, aunque las “Hojas de Seguridad” (www.casafe.org) de los fabricantes de los productos abundan en detalles acerca de los posibles daños a la salud.



Imagen 36: trajes de aplicación de agrotóxicos de trabajadores en empresa contratista.

Los peones forestales que trabajan “*por fuera*” de las grandes empresas se encuentran más expuestos a sufrir algún tipo de afección por la aplicación de agrotóxicos al realizar las tareas de “*control de malezas y control de hormigas*” sin elementos de protección personal. Asimismo, manifiestan malestares asociados a un mayor desgaste corporal porque dichas tareas forestales se realizan de forma manual en su totalidad. El riesgo a la salud de los trabajadores es un costo laboral que no asume la empresa principal (propietaria de las plantaciones forestales) y, en la mayoría de las ocasiones, se transfiere a ex trabajadores forestales devenidos en pequeños contratistas que se encargan de reclutar y organizar el proceso de trabajo con trabajadores sin registrar en acuerdos laborales flexibles y basados en lazos de reciprocidad familiares, de amistad y vecinales. De la siguiente manera es relatado por un ex trabajador forestal:

“También para las aplicaciones con herbicidas, en verdad se tendría que usar todos esos elementos, pero no los usa nadie...no se usa guante, no se usa mameluco, las botas sí por lo general...más que todo por las víboras. Eso sí, usan camisas, pantalón de Graf^R, y nada más...no usa casi nadie para echar con mochila manual, tendría que usarse, pero nadie utiliza” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador forestal de plantación y mantenimiento forestal, año 2015).

Asimismo, al preguntar de forma directa sobre la utilización de elementos de protección personal a trabajadores “*en negro*” se observa en la respuesta un reconocimiento acerca la importancia de su utilización, pero denotando cierta naturalización: — *Se debería usar, pero acá nadie lo usa*”. Los trabajadores consideran no encontrarse expuestos a una situación riesgosa. Durante el trabajo de campo, registré situaciones en que pequeños viveristas u otros trabajadores agrícolas realizan intercambios y préstamos de la mochila pulverizadora a contratistas para que la cuadrilla de trabajadores locales pueda realizar la tarea de “*control de malezas*” e incluso hasta se emplean en tareas simples de jardinería. En estas modalidades de intercambios circulan elementos de fumigación con productos Banda Amarilla (II) y Azul (III), los cuales naturalmente pasan de mano en mano sin mayores recomendaciones, como si se tratase de una regadera de jardín con agua. De modo recurrente, los trabajadores forestales emplean la categoría nativa de “*mata yuyos*” para referirse a los agrotóxicos, dando cuenta de la escasa peligrosidad atribuida a los componentes de los herbicidas empleados. De manera similar, este código nativo emerge en la investigación etnográfica de Lucero (2019) sobre los sentidos nativos del riesgo en aplicadores de agroquímicos en la localidad de Morse, partido de Junín. En relación a ello, la autora afirma: “la agencia de la sustancia se representa contra la vegetación y no contra la vida animal o humana dejando de lado el lugar de riesgo que implica, invisibilizando las consecuencias de la exposición permanente a él y por lo tanto minimizando la percepción del riesgo” (*óp. cit.*, 2019:131).



Imagen 37: mochila pulverizadora que se intercambia entre trabajadores

Frente a este tipo de situaciones, el discurso empresarial e incluso estatal individualiza la responsabilidad en el trabajador por no exigir el otorgamiento de los elementos de protección personal o identifica “negligencias” por falta de conocimiento en la ejecución de la tarea, y en consiguiente señala como solución la realización de jornadas de capacitación o la implementación de programas para mejorar las “competencias profesionales”. Sin embargo, la mayoría de los pequeños contratistas, presenta un escaso nivel de capitalización lo que dificulta el acceso a este tipo de elementos de protección. En este sentido, considero junto a otros autores (Perelman, 2014; Mastrangelo, Tagliabue y Deambrosi, 2014) que la transferencia de responsabilidad y costos desde el sector empresarial hacia los contratistas de servicios constituye una de las modalidades que asume la tercerización de actividades en forestación favoreciendo los intereses de la empresa principal y perjudicando a los trabajadores forestales que permanecen expuestos a posibles afecciones a la salud.

5.4. El “control de hormigas”

En este apartado me propongo describir y analizar la práctica forestal denominada en términos nativos “control de hormigas”, como forma de aproximación a la perspectiva que construyen los trabajadores de la fase de “plantación y mantenimiento” sobre los riesgos laborales, las prácticas cotidianas y experiencias laborales.

Con el acompañamiento de mi pareja (Mariano) pude realizar la experiencia etnográfica de observación participante sobre la tarea “*control de hormigas*”. Para ello, acompañamos a pequeño contratista junto a su cuadrilla de trabajadores “*entrerrianos*” e ingresamos sin aval de los empresarios a un lote forestal perteneciente a elite económica local. La compañía de Mariano, me permitió trascender ciertos prejuicios referidos a la masculinidad hegemónica asociados a la práctica laboral, resguardando mi posición, y logrando concretar así la experiencia etnográfica de ingreso al lote junto con los trabajadores de la actividad en el mes de septiembre del año 2016.

A continuación, se recuperan los informes de campo sobre la forma de ingreso al predio forestal que contextualizan la complejidad en del acceso a “*el monte*” y las estrategias metodológicas desplegadas frente una temática de estudio compleja:

“Desde que arribé a Concordia, hace aproximadamente 10 días, estoy intentando sin éxito comunicarme con Daniel que es un pequeño contratista de plantación-mantenimiento. Lo llamo en el horario vespertino que es cuando regresan del monte donde no cuentan con señal telefónica. En el marco de las Jornadas Forestales a las que concurre, le comento a Juan que es un amigo de Daniel, que estuve intentado comunicarme con Daniel durante estos días, pero no lo he logrado. Me dice que están acampando en una plantación y que regresan el día sábado, pero que también me advierte: — ‘es posible que no quiera atenderte’ y se ríe.

A partir del dato aportado por Juan sobre la fecha de regreso de Daniel decido realizar una nueva llamada telefónica el sábado a las 19:00hs. Como en las anteriores oportunidades, me atiende el contestador. Sin embargo, una hora más tarde, recibo el siguiente mensaje de texto a mi celular:

Desconocido: — ‘*Hola! ¿sos la amiga de Daniel?*’

Investigadora: — ‘*Hola! Sí, que tal? Soy Celeste, amiga de Daniel. ¿Vos sos amigo o trabajas para él?*’

Desconocido: — ‘*Trabajo para él! Mañana vamos al monte a trabajar, ¿querés ir?*’

Inmediatamente, decido llamar por teléfono al número desconocido desde el que me estaban escribiendo. Me atiende un hombre que escucho con dificultad por interferencias del ruido de una camioneta encendida. Logro comprender que estaban regresando de una plantación y dice me comunique con Daniel alrededor de las 23:00hs para ultimar detalles.

En ese horario llamo a Daniel y finalmente me atiende. Le agradecí por acceder a llevarme a la plantación y le dije que mi pareja (Mariano) me había traído en auto y si podía ir con él. Me responde: ‘*pensé que venías sola*’. Seguidamente, me dice que en mi caso iría en la cabina delantera con él, pero Mariano tendría que ‘*viajar en la parte de atrás junto a los trabajadores*’. Le respondí que no había inconveniente y quedamos que nos pasarían a buscar al día siguiente (domingo) a las 6:00 de la mañana por el Centro de Atención Primaria de la Salud (CAPS) ubicado enfrente a la plaza principal de un barrio periférico [El Zorzal, nombre ficticio] en el que habitan más de 30.000 personas ubicado a 5 km del casco céntrico de la ciudad de Concordia.

El hotel donde nos alojamos está ubicado a unas pocas cuadras del barrio El Zorzal. Llegamos al hotel a las 2:00 de la mañana por lo que debemos levantarnos en apenas tres horas. En mi caso preparo la mochila en la que incluyo la cámara de fotos, grabador de voz, GPS y libreta de notas de campo. Me recuesto vestida debido a que en apenas tres horas debemos levantarnos. Nos levantamos a la 5:00 de la mañana y media hora después salimos caminando desde el hotel

hacia el El Zorzal referenciado como uno de los barrios más peligrosos e inseguros de la ciudad de Concordia por los medios de comunicación hegemónicos a nivel local. Aún es de noche, el alumbrado público continúa encendido y el ambiente es de absoluto silencio. El Centro de Salud donde convenimos encontrarnos se encuentra ubicado en el epicentro del barrio por lo que debemos adentrarnos bastante, conozco el barrio porque estuve alojada en anteriores oportunidades en él. En una esquina observo la presencia de un grupo de jóvenes. A simple vista, se los ve fumando y bebiendo algo, ahí caigo en cuentas que es la madrugada del domingo y seguramente estos jóvenes deben regresar de una salida nocturna. Seguimos caminando por las solitarias calles del barrio hasta que identificamos el Centro de Salud y nos sentamos en las escaleras de ingreso a éste. Son las 5:40 de la mañana. Mientras esperamos la llegada del contratista, comienza a amanecer, se apagan las luces del alumbrado público y se escucha el cantar de los pájaros. A las 6:15 de la mañana recibo un mensaje de texto con la frase: ‘—*Ahí vamos*’. A lo que respondo: ‘—*Los esperamos*’” (notas de campo, año 2015, Concordia).



Imagen 38: Foto propia: punto de encuentro con contratista.

En la acera de la vereda de enfrente al Centro de Atención Primaria a la Salud (CAPS), estaciona una camioneta de mediana gama de la que desciende el contratista (Daniel) quién nos saluda de modo enérgico con una de sus manos. Nos acercamos a la camioneta, lo saludamos y le presento a Mariano. Antes de subir a la camioneta me repite lo dicho telefónicamente, “*vos que sos mujer, vení adelante con nosotros*” y él [se refiere a Mariano] “*que viaje atrás con los gurises*” [se refiere a los trabajadores]. Esta orden del contratista remite a una visión binaria de los géneros, que es la prevaleciente entre los trabajadores forestales, en las cuales existen lugares y actividades asignadas tanto para hombres como para mujeres. La intersección entre género y clase se torna evidente. Mientras que en mi posición de “*mujer*”—“*investigadora universitaria*” viajo sentada sobre un asiento tapizado junto al contratista en la cabina calefaccionada de la camioneta, los “*hombres*”/ “*peones rurales*” viajan en la parte trasera de ésta junto a los envases que contienen los productos agrotóxicos.

El espacio de la producción forestal es considerado un ámbito estrictamente masculino por lo que mi presencia, asociada a una posición de mujer con ciertos atributos de la femineidad (“*debilidad*”— “*necesidad de protección*”) irrumpe la lógica laboral cotidiana y refuerza

sentidos hegemónicos acerca de lo masculino y femenino. Pero también remitirá a una manera prescriptiva de comportarse como “*hombres*” entre los trabajadores forestales. Antes de que Mariano suba a la parte trasera de la camioneta, el contratista lanza un comentario a modo de chiste y dice: —“*cuidado con el Adrián*”, comentario que provoca estrepitosas risas entre los trabajadores. En sintonía con los estudios de Palermo (2017) y Del Águila (2017) sobre obreros varones, Mariano encarna la figura del trabajador “novato” llevándome a reflexionar acerca de la existencia de “rituales de iniciación” en la configuración de la subjetividad del trabajador según un “modelo de masculinidad obrera” (Del Águila, 2017:186). De todas maneras, existen dimensiones que logro sólo esbozar sin lograr profundizar demasiado debido a que la estructura de relaciones de géneros locales me lo impide.

Una vez en la camioneta, Daniel se excusa por la demora alegando que debieron pasar a buscar a los trabajadores por las inmediaciones de sus domicilios particulares. Precisamente, este tipo de trabajadores que realizan las tareas de “*plantación y mantenimiento*” son mano de obra local y se autoidentifican como “*changanines*” por realizarlas de modo eventual. Durante el transcurso del viaje, entablo charlas informales con el contratista y el chofer de la camioneta sobre diversas temáticas: mi temática de estudio y participación en las Jornadas Forestales y acerca de las tareas forestales por las que suelen ser contratados. Al respecto, el contratista me manifiesta su malestar: “*no puede ser que nosotros laburemos, otra gente no labure y se lleve la plata de arriba*”. Le pregunto a qué se refiere con ello, y me responde que “*entre los contratistas a veces hay alguien entre medio*”. Se refiere a un ingeniero forestal con prestigio local que “*consigue trabajo por el apellido y el título*”. En este sentido, existen mecanismos de intermediación laboral desplegados por la figura de ingenieros forestales que ocupan una posición social relevante en el sector forestal otorgada por el capital cultural de su título universitario como garantía de cierto conocimiento legítimo, pero fundamentalmente por el capital social acumulado en las relaciones entabladas con las empresas foresto-industriales a las que les garantiza la subcontratación laboral.

Luego de casi una hora de viaje por caminos rurales, llegamos a un lote forestal de 7 ha. Desciendo por la puerta delantera de la camioneta y me acerco a Mariano para preguntarle si viajaron bien. Noto malestar en su rostro, me cuenta que los agrotóxicos despiden un olor desagradable.

De los 5 trabajadores que viajaron en la parte trasera de la camioneta, al único que conozco es a Luis, a quién entrevisté en anteriores oportunidades. Él también me reconoce y nos saludamos de modo afectuoso con un beso en la mejilla. Otro de los trabajadores le dice al contratista: — *“Si venía Rubén te iba a reclamar el barbijo”* y se ríe. Evidentemente, mi presencia en el lugar condiciona los relatos de los trabajadores, a la vez que aspectos referidos a medidas de cuidado y prevención aparecen enunciados bajo la forma de bromas. Luego de estas primeras charlas iniciales, comienza el proceso de preparación de productos y elementos necesarios para realizar el *“control de hormigas”*. Para ello, el contratista desciende de la camioneta 4 botellas de plástico vacías que apoya en el suelo y comienza a cortar el cuello de cada una de éstas con un cuchillo de cocina, las cuáles serán usadas por los trabajadores como recipientes dosificadores en la dispersión de los insecticidas. Mientras el contratista corta las botellas de plástico, le brinda indicaciones a Luis sobre la distribución de los productos químicos: — *“Con granulado [se refiere a insecticida granulado] nomás Luis, porque en polvo [se refiere a insecticida en polvo] no van a usar. Solamente usted va a tener que usar en polvo.* Siguiendo las órdenes del contratista, Luis se dirige a la camioneta y desciende de la caja trasera de ésta dos baldes de plástico blancos de 5 l y 10 l cada uno, similares a los utilizados en trabajos de pinturería y/o albañilería, que contienen los productos químicos que Luis se encargará de fraccionar y distribuir para la ejecución de la tarea de *“control de hormigas”*. Para ello, extrae del interior del balde de 5 l una bolsa de la marca comercial *“Sulfa Mirex SH”* que contiene el insecticida en cebos granulados que se encarga de fraccionar en pequeñas bolsas de nailon transparentes y entregar a cada uno de los trabajadores. Me acerco a Luis para preguntarle acerca de la tarea que realiza y sobre los tipos de productos insecticidas que manipula: — *¿Le ponés el mismo o son diferentes los productos?* Me responde: — *“Son diferentes, éste va derecho al hormiguero”*, se refiere al otro producto químico en polvo con una coloración blanca y textura fina de la marca comercial *“Huargo Hormix”*. Luis manipula los productos sin ningún tipo de elementos de protección personal, utiliza un pantalón gabardina marrón, un buzo azul, zapatillas y un gorro con visera que le cubre la cabeza.



Imagen 39: Trabajador preparando los productos para el control de hormigas.

Antes de iniciar la tarea de “*controlar hormigas*”, algunos trabajadores se acercan al contratista para despejar dudas sobre la forma en que se realiza la tarea. Pareciera que es la primera vez que llevan a cabo este tipo de trabajos por las preguntas realizadas al contratista:

Trabajador 1: — “¿Y si no encontramos hormigas?”

Contratista: — “Si encuentran un hormiguero le avisan a Luis [operario especializado] o me avisan a mí, ta?”

Trabajador 1: — “¿Y si no encontramos ninguno?”

Contratista: — “Si ven hormiga le tiran granulado”

Trabajador 1: — “¿Así nomás?, ¿Un poquito?”

Contratista: — “Un poquito así...no mucho tampoco”

Trabajador 1: — “Ahh 2 ó 3 tapitas para que coman”

Trabajador 2: — “¿Caminamos todos parejos?”

Contratista: — “Van a caminar para allá, todos parejos” (registro audiovisual, año 2015).

Con posterioridad, al presenciar charlas mantenidas entre ellos, logro interpretar que se dedican a trabajos de pintura y albañilería en domicilios particulares como actividad laboral principal, lo que explicaría su falta de conocimiento en la ejecución de esta tarea.

En la organización de la tarea de “*controlar hormigas*”, los trabajadores son distribuidos en dos actividades específicas: una cuadrilla integrada por cuatro peones realizará una aplicación indirecta de productos químicos en el lote y un operario especializado (Luis) se encargará de la detección de hormigueros para la aplicación directa del insecticida.

A medida que la cuadrilla de trabajadores recorre el lote, a pie y en línea recta, acompaña al contratista que, desde los márgenes de éste, dirige la tarea con órdenes hacia los trabajadores para que aceleren el ritmo de trabajo, eviten demoras y presten atención en la ejecución del “control de hormigas”:—“¡Mira para abajo Carlitos!”.“¡Caminen rápido y miren bien, no se les vaya a pasar un hormiguero, che!””, “¡Pedro no te atrases!”. Los trabajadores, mientras recorren a pie el terreno, deben observar con atención el suelo para identificar la presencia de hormigas cortadoras, hormigueros o indicios sobre la actividad de éstas (surcos en el suelo o plantas dañadas). Frente a alguna de las señales anteriormente mencionadas, realizan lo que se denomina un “control indirecto”. En esta tarea utilizan las botellas previamente cortadas a modo de “embudo” que cumplen la función de dosificadores del producto. Para ello, mientras sostienen con una mano la bolsa que contiene el insecticida, con la otra cargan el producto y lo distribuyen en aéreas aledañas al hormiguero y/o caminos de hormigas. Esta acción es reiterada cada vez que lo consideran oportuno. Según manifiesta el contratista, el efecto esperable es que las hormigas transporten el cebo hasta el hormiguero y se infecte la honguera que sirve de alimento a las hormigas, produciéndose la mortandad de la colonia completa de hormigas cortadoras.

Para realizar el “control de hormigas”, los trabajadores aplican insecticidas a base de Sulfluramida, un pesticida de uso agrícola y forestal que ha sido cuestionado por sus posibles efectos en la salud humana y el medio ambiente. La Hoja de Seguridad distribuida por CASAFE acerca del producto indica que se deben utilizar elementos de protección personales:

“Durante la aplicación usar guantes y botas de goma, ropa protectora apropiada y mascarilla para polvos. No comer, beber ni fumar. No tocar el producto con las manos desnudas. Finalizado el tratamiento lavarse con agua y jabón todas las partes del cuerpo expuestas al contacto con el producto” (Hoja de seguridad sobre insecticida Sulfluramida, CASAFE).

Durante la jornada laboral, los trabajadores entran en contacto directo con el insecticida al manipular el producto químico con las manos descubiertas y sin ningún tipo de elemento de protección personal. De modo reciente, una serie de investigadores (Bejaramo, Cárcamo, Pérez 2019) y organizaciones ambientalistas (RAP-AL, WRM) elaboraron un boletín informativo conjunto titulado “No a la Sulfluramida. Razones para la prohibición mundial de este agrotóxico” (*óp. cit.*, 2019:1) en el que detallan los efectos nocivos del insecticida Sulfluramida. En relación a ello, sostienen que si bien el producto insecticida es clasificado por la OMS en categoría III (ligeramente peligroso) y los fabricantes defienden su

inocuidad, presenta la particularidad de degradarse en “sulfonato de perfluorooctano (PFOS)” que es un compuesto tóxico que presenta las siguientes particularidades: “persistencia, bioacumulación, efectos adversos, y transporte a grandes distancias” (Bejaramo *et al*, 2019)



Imagen 40: Observación participante en el control de hormigas (foto izquierda).
Imagen 41: trabajadores forestales en control de hormigas con “*granulado*” (foto derecha).

Durante mi trabajo de campo, Luis el trabajador más experimentado en la aplicación de agroquímicos, recorre las áreas periféricas al lote forestal en busca de hormigueros. En la realización de esta tarea se requiere un operario con un mayor grado de calificación al ser más dificultoso “detectar el hormiguero entre vegetación abundante y ramas caídas” (Carpineti, *et al*.1995:95). Nos incorporamos junto a Mariano a la tarea de combatir hormigas realizada por Luis con el insecticida “*en polvo*”. Primero, lo acompañamos a recorrer el lote contiguo en busca de hormigueros, los cuáles presentan un gran tamaño. Una vez identificado el hormiguero, Luis introduce en el interior de éste una vara de eucalipto de unos 70 cm de largo y con ambas manos presiona y realiza movimientos circulares. Le pregunto por las razones de este accionar, a lo que me responde: “*los huevos* [se refiere a larvas de hormigas cortadora] y *la comida* [se refiere al honguera] *está todo abajo, vos con el palo revolvés y no se te escapa ninguno*”. Luego, detiene el movimiento circular con la rama, la extrae del interior del hormiguero y agarra con una de sus manos el recipiente dosificador, lo carga con el producto insecticida en polvo de la marca comercial “Huario Hormix” (principio activo Clorpirifós) y distribuye la sustancia química sobre la superficie del hormiguero hasta cubrirlo por completo, y repite la secuencia en tres oportunidades más.

Desde la perspectiva CyMAT, Luis es uno de los trabajadores más expuestos a los “factores de riesgos químicos”, ya que no sólo se encarga de fraccionar y distribuir los productos insecticidas antes de iniciar la tarea; sino que además, los manipula de modo constante durante el proceso de aplicación. Precisamente, el principio activo Clorpirifós es un insecticida organofosforado, y “la exposición crónica y prolongada al producto en humanos se relaciona con efectos neurológicos, trastornos del desarrollo y trastornos autoinmunes” (Noga y Larsen, 2017: 216)⁵⁸. Para su manipulación, se recomienda la utilización de los siguientes elementos de protección personal:

“Guantes de nitrilo reforzado, botas de goma, camisa de mangas largas y pantalón largo para cubrir totalmente brazos y piernas, delantal, máscara con filtro para productos organofosforados, antiparras y/o protector facial”.

De todas maneras, lo paradójico es que se trata de un insecticida económico, de venta libre e incluso de uso domiciliario en prácticas de jardinería.



Imagen 42: Trabajador realizando control de hormigas en hormiguero (foto izquierda).

Imagen 43: trabajador manipulando insecticida Clorpirifós (foto derecha).

⁵⁸ “La exposición por un día a niveles bajos puede causar mareos, fatiga, secreción nasal, lagrimeo, salivación, náusea, sudor molestia intestinal, y cambios en el ritmo cardíaco. La exposición de corta duración a niveles más altos puede causar parálisis, convulsiones, desmayos y muerte” (Noga y Larsen, 2017: 216).

En una de las ocasiones en que Luis introduce la vara de eucalipto en el interior del hormiguero, observo que de repente sale de éste una serpiente de gran tamaño, color negro en el dorso y rojo intenso en el vientre, tomándonos a todos por sorpresa. Mi reacción inmediata es propiciar un grito y alejarme de la escena para solicitar ayuda; en cambio, Luis reacciona de forma rápida, y realiza un movimiento preciso en el que emplea la vara para golpear con fuerza a la serpiente hasta matarla. Nos acercamos y se produce el siguiente diálogo entre Mariano y Luis:

Mariano: — *¿Qué víbora es?*

Trabajador: — *“Una coral”*

Mariano: — *¿Falsa o verdadera?*

Trabajador: — *“Verdadera. ¿Le querés sacar una foto?. No tengas miedo, si ya esta muerta”* (risas) (registro audiovisual, 06-09- 2015).



Imagen 44: aparición de serpiente durante el control de hormigas.

Le pregunto a Luis si es frecuente la aparición de serpientes, a lo que me responde: *“sí es complicado, esta pica con la cola. Tiene una chuza acá en la cola”*. Continúa golpeando con la vara a la serpiente hasta cercionarse que se encuentra muerta y agrega: *“no pica más a nadie (...) ven, por eso ando con un palo, muchos sacan con el cuerpo. Pero no podes confiar”*.

Para la perspectiva CyMAT, las picaduras de insectos y mordedura de víboras forman parte de los “riesgos biológicos” que deben ser mitigados y a los que están expuestos los trabajadores forestales que desarrollan su actividad laboral a la intemperie. En la experiencia

narrada, el trabajador no cuenta con elementos de protección que eviten mordeduras de víboras. Más allá de que la serpiente posea o no veneno, una herida causada por la mordedura de esteofidio, podría ocasionar una infección si no es tratada adecuadamente. Sin embargo, para la cuadrilla, la aparición de la serpiente no será objeto de reclamo acerca de mayores medidas de seguridad tales como un botiquín o una unidad de traslado disponible para la pronta atención sanitaria. El incidente será relatado infinidad de veces por Luis durante el transcurso de la jornada laboral, destacando su valentía para enfrentar al animal. En ese sentido, Luis recrea la narración como una epopeya de lo sucedido: mientras él fue “macho”, yo “me asusté”. La exaltación de un patrón de masculinidad se explicita cuando opone la “valentía” con la que atrapa y mata a “*la coral*” sin que lo muerda y se burla de mi “*miedo*” expresado en interjecciones y en alejarme de la escena. La construcción de la masculinidad hegemónica es un proceso inacabado que debe ser reactualizado permanentemente frente a otros varones. En este sentido, Luis relata incasablemente y se jacta de matar a una “*serpiente coral venosa*”, apreciación que es puesta en tela de juicio por los demás trabajadores varones. La peligrosidad de la especie es la insignia que muestra Luis de su hombría, es “macho” porque gobierna lo salvaje y peligroso. La controversia asociada al grado de peligrosidad de la serpiente se extiende durante toda la jornada, ya que los compañeros de cuadrilla de Luis ponen en entredicho la peligrosidad de la serpiente, considerando que se trata una especie inofensiva: “*una calebra*”. El pleito entre los trabajadores asume tal grado de importancia que al finalizar la jornada laboral, el contratista decide ir a una delegación de bomberos llevando con nosotros la serpiente para dirimir si se trataba o no de una especie venenosa. Cuando los bomberos confirman que se trata de una culebra inofensiva, los compañeros de cuadrilla se burlan de Luis poniendo en entredicho su “hombría”.

En síntesis, si bien los trabajadores están expuestos a una serie de riesgos laborales por la manipulación de agrotóxicos sin elementos de protección personal que pueden afectar a largo plazo la salud, éstos aspectos no forman parte de sus preocupaciones laborales cotidianas. Los trabajadores distinguen a los insecticidas por su apariencia a través de las categorías nativas: “*en polvo*” y “*granulado*”, pero desconocen la composición química y sus efectos sobre la salud. Los riesgos previstos por la perspectiva CyMAT para la tarea de control de hormigas se asocian a prevenir las consecuencias de la manipulación crónica de sustancias químicas y la exposición a “riesgos biológicos” por trabajo a la intemperie. En la cuadrilla que

acompañé no había ningún elemento de protección personal, los químicos se aplicaban directamente con las manos descubiertas, con ropa de gabardina (no impermeable) y sin barbijos. En el transporte tampoco hubo ningún cuidado para prevenir contactos accidentales de los trabajadores con los tóxicos: los baldes con los productos químicos compartían la chata sin estar fijados ni aislados de ninguna manera particular. En relación con los “riesgos biológicos”, a excepción de Luis que podía presencia de serpientes en el hormiguero dada su mayor experiencia laboral en el trabajo forestal, el resto de los trabajadores subcontratados específicamente para esa tarea desconocían la existencia de los mismos. Otro dato a considerar es que nos encontramos a 30 km del centro de atención sanitario más próximo y el contratista no poseían un botiquín para primeros auxilios que le permitiese atender cualquier tipo de emergencia. La ausencia de elementos de protección personal, lejos de convertirse en una problemática laboral para los trabajadores, aparece enunciado en forma de broma: “*si venía Rubén te iba a reclamar el barbijo*” dice un peón al contratista refiriéndose a otro trabajador que estaba ausente en ese momento, a lo que el contratista responde irónicamente y en tono cojoso:— “*Ahí tenés los guantes*”, señalando un campo vacío.

Capítulo 6: Riesgos y padecimientos cotidianos en los trabajadores de cosecha maderera

Introducción

En el presente capítulo me interesa recuperar los padecimientos cotidianos, la percepción del riesgo y los accidentes laborales más recurrentes en los trabajadores forestales de la fase de cosecha maderera. Comienzo por narrar los padecimientos cotidianos del trabajador más refinado de la industria forestal: el motosierrista certificado (6.1) al trabajar con todos los Elementos de Protección Personal (de ahora en más, EPP) que previenen los cortes. A continuación (6.2 y 6.3) analizo los riesgos y compilo crónicas de accidentes de motosierristas que actualmente trabajan en las empresas subcontratadas por los aserraderos.

6.1. Trabajar seguro: la experiencia de los motosierristas certificados

Actualmente, la empresa Forestal Argentina S.A. realiza la cosecha forestal de forma mecanizada, aunque en situaciones puntuales como por ejemplo la dificultad de ingreso de maquinaria al predio por la presencia de residuos forestales –“*tocones*”– se emplean motosierristas para realizar la tarea de forma manual (volteo, trozado, carga). Dicha empresa forestal sostiene que los trabajadores que realizan tareas en sus predios utilizan los EPP que, para el caso particular de los motosierristas, son los siguientes: “casco, protección auditiva, protección facial, chaqueta de seguridad, guantes, pantalones de seguridad, calzado de seguridad, silbato”. Desde la perspectiva CyMAT, Bardomás (2007) sostiene que las normas de certificación forestales adoptadas por las grandes empresas redundan en un mejoramiento en las medidas de seguridad e higiene. Siguiendo esta línea de análisis, autores como Peirano, Hinostroza y Nahirñak (2009), destacan los beneficios del “Programa de Certificación de Competencias Laborales” que permitirían un mejoramiento de las prácticas laborales a través de mecanismos de capacitación continua para un desarrollo más eficiente del proceso de trabajo. Sin embargo, esta afirmación es puesta en cuestión al recuperar las experiencias laborales de los trabajadores forestales de cosecha que ocupan el puesto laboral de motosierristas, quienes experimentan los requerimientos empresariales en términos de continuas exigencias y un estricto control sobre los ritmos de producción. Tal es el caso de

Jorge, un motosierrista que trabajó “en blanco” subcontratado por la firma Forestal Argentina S.A por más de 18 años y actualmente, trabaja “por fuera” de la empresa para un pequeño contratista. En una entrevista, me relata lo siguiente:

*“Te dan una ropa que vos no te sentís cómodo, trabajas mal con ese equipo. Hay equipos que dan para el motosierrista, pero te sentís mal porque **trabajas asfixiado** y **tenés que usarlo obligatoriamente sí o sí. Ellos deberían buscar otro sistema de ropa de seguridad más livianito, que se sienta cómodo. El sistema de la ropa de ellos es muy complicado para vos usar. Yo digo que ellos deberían buscar un sistema de ropa que el motosierrista se ponga y te sientas cómodo. Que pueda laburar todo el día cómodo. Aparte de ser caliente, es re pesado ese pantalón, debe tener como 3 kilos. Por un lado tienen razón son todos los elementos de seguridad que se precisan, pero habría que buscar la forma de que sea más liviano, más cómodo para uno**”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

Del fragmento de la entrevista se desprende que el trabajo “seguro” en la cosecha forestales experimentado por los propios trabajadores como continuas exigencias empresariales que desestiman la experiencia laboral de los motosierristas que asocian la utilización de elementos de protección personal a incomodidades y molestias en su uso cotidiano, “trabajas asfixiado”. Según manifiesta Jorge, el pantalón anti-cortes es “re pesado” “debe tener como 3 kilos” lo que dificulta la movilidad del trabajador, además de tratarse de un equipo de trabajo sumamente caluroso “caliente” sobre todo en la temporada de verano. Otros motosierristas mencionan que las antiparras –elementos de protección ocular– se suelen empañar constantemente produciendo dilaciones en la ejecución de las tareas. Por lo tanto, las medidas de prevención en el trabajo de cosecha forestal resultan al menos paradójicas. Si bien el otorgamiento de elementos de protección personal (EPP) disminuye la ocurrencia de accidentes, existe una falta de receptividad hacia la perspectiva del trabajador como sujeto de derechos en lo que respecta a la adaptación ergonómica y térmica de los EPP. Es decir, se previene una serie de factores de riesgo como cortes por el uso de la motosierra, al tiempo que se producen padecimientos cotidianos (deshidratación, cansancio, reducción de la visibilidad y movilidad) que, combinados con los criterios de productividad empresariales, aumentan el riesgo laboral.

Otro aspecto importante relatado por Jorge refiere a las certificaciones laborales conllevan a continuas capacitaciones en las que el motosierrista finalmente logra la obtención de un “carnet de motosierrista”. De la siguiente manera es relatada por él:

Informante: — “La motosierra es un arma peligrosa, vos tenés que tener mucho cuidado porque donde te pasa algo seguro que te va a hacer un daño grande. Y gracias a dios hoy

tengo 41 años y no sé lo que es un daño con la motosierra, nunca me paso nada. Y laburé mucho”.

Investigadora: — **¿Y trabajaste como motosierrista siempre?**

Informante: — *“Siempre, siempre, siempre con la motosierra. Otra actividad no”*

Investigadora: — **¿Tenés tu carnet?**

Informante: — *“Tengo, tengo carnet”*

Investigadora: — **Para obtener el carnet, ¿cómo es?**

Informante: — *“Nosotros hicimos cursos, varios cursos. Hasta que un día vino la gente de Chile [el principal inversor de Forestal Argentina es de origen chileno] y nos tomaron la prueba y hicimos unos días y lo pasamos. Así que tuvimos suerte y sacamos el carnet de motosierrista”.*

Investigadora: — **¿Te pagan más?**

Informante: — *“Te pagan igual, pero sos un tipo que tenés experiencia, tenés la ciencia de lo que es una motosierra porque hoy en día la motosierra es una cosa muy peligrosa y tenés conocimiento de la herramienta”* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Comparto con Mastrangelo (2009) que la certificación de competencias profesionales redunda más en una estrategia de gestión empresarial que en un beneficio económico-salarial para los trabajadores por su falta de reconocimiento como un trabajo especializado. De todas maneras, los trabajadores forestales en Entre Ríos valoran de forma positiva la obtención del “*carnet de motosierrista*”. La eficacia de la hegemonía empresarial produce que la obtención del carnet se convierta en un reconocimiento formal a la experiencia laboral en el uso de la motosierra, “*sos un tipo que tenés experiencia, tenés la ciencia de lo que es una motosierra*” e incluso otros trabajadores lo consideran como un aval que aumenta sus posibilidades de ingresar a un empleo formal en forestación.

6.2. “No es que te cansa la cintura, duele ya”: usos del cuerpo y padecimientos cotidianos en la cosecha forestal

Luego de un extenso trabajo de campo, logro recuperar las narrativas y experiencias acerca de los “padecimientos cotidianos” (Grimberg, 1992; 2009) en los trabajadores de la cosecha maderera. Particularmente, recupero los relatos de peones forestales “*en negro*” que trabajan en condiciones de mayor precariedad en sistemas laborales con permanencia (semanal, quincenal y mensual) en “*el monte*” y que dependen de la figura del contratista representado como “*el patrón*” para el suministro de agua y alimentos, tal como se analizó en el Capítulo 4.

Una particularidad de la actividad forestal es que “*el monte*” –espacio laboral de los trabajadores forestales– se encuentra a la intemperie por lo que las condiciones climáticas se convierten en una de las principales problemáticas que agobian a los trabajadores, aún más, durante la estación estival. Los trabajadores identifican una serie de malestares tales como mareos, dolores de cabeza y descompensaciones asociadas a una exposición solar continua, elevadas temperaturas y falta de suministro de agua potable en una actividad laboral que demanda intensos esfuerzos físicos. Incluso, estas situaciones pueden derivar en cuadros graves de hipertermia como es el caso del hijo de Ramón que se descompensó mientras realizaba una carga sobre camión en el horario pico del mediodía. Así es relatado por Ramón:

Investigadora: — ¿Cuál es el trabajo que más te cansa?

Informante: — “*Cargar camión, son trabajos que no dan tregua, vos sí o sí tenés que cargar. ¿Cómo poner un camión a la sombra para cargar?, tenés que estar al rayo del sol. Una vez, nosotros estábamos cargando a la 1 de la tarde con los gurises, había uno de ellos que estaba manejando la carga. Al rato sintió un calambre en pleno sol y cuando se bajó de ahí se acalambó del cansancio y del calor. Fui al primer pueblito y le dieron dos frascos de suero con medicamento para que pueda enderezarse el guri. Ahí los médicos dijeron: ‘el sol le agarró mal...se deshidrató’. El sol te maltrata, hay que cuidarse mucho...una doctora nos enseñó a poner un trapo mojado en la cabeza, el agua que no falte, poner en un litro de agua 3 pizcas de sal, no tomar agua pura. Nos dijo lo que había pasado con el muchacho era por el sol y se deshidrató*” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Ramón debió trasladar de urgencia y por sus propios medios a su hijo desde “*el monte*” hasta el primer centro de salud donde le diagnosticaron un cuadro de deshidratación y le suministraron suero. Si bien la médica le brindó una serie de recomendaciones (cubrirse y mojarse la cabeza, consumo de agua continuo con pizcas de sal) para evitar este tipo de episodios, lo cierto es que en “*el monte*” no están garantizadas esas condiciones de trabajo mínimas. En relación a ello, los trabajadores narran estas experiencias de sufrimiento – padecimientos desde diferentes perspectivas. La mayoría despliegan estrategias para “*aguantar*” y “*soportar*” las elevadas temperaturas, tales como llevar botellas de agua congeladas por cuenta propia que colocan debajo de la tierra para conservarlas frías. Otros narran experiencias de sufrimiento que significan como modalidades de “*trata de personas*” en las que fueron confinados a residir en campamentos forestales en el “*medio del monte*” cercanos a un curso de agua que empleaban para consumir e higienizarse. Algunos expresan de modo pasajero y con un tono de voz tenue, denotando sentimientos de resignación y pudor,

que han tenido que consumir agua estancada de lluvia que entremezclan con jugos concentrados para disimular el sabor “*poder pasarla*” e hidratarse porque “*te mata el calor*”.

Investigadora: — **Si te quedas en el monte ¿cómo hacen con el tema del agua?**

Informante: — “*Acá en Entre Ríos el patrón te arma el campamento cerca de un lago y arreglate con el agua que está ahí. Gente que nos trajo, nos dejó al lado de la laguna para que tomemos agua de la laguna nomás, teníamos que tomar con jugo porque sin jugo no se podía tomar*”.

Investigadora: — **¿Cuánto tiempo estuvieron?**

Informante: — “*Estábamos muy metidos en el monte y nosotros venimos de allá [se refiere Misiones] con el afán de trabajar nomás y el patrón sabe que nosotros somos humildes que a lo mejor no sabemos ni cómo gestionar o reclamar algo. Cuando no daba para más, uno dijo: vamos a decirle [se refiere al patrón] que haga un pozo o que traiga agua. El patrón vino e hizo un perforadito, pero siempre tomas agua sucia. Eso sufre la gente hasta ahora. Hay muchos que dicen que la gente no tiene que vivir bajo carpa, tienen que tener buena casita, eso dicen. Pero que salgan a recorrer...a meterse adentro de los montes donde está la gente toda escondida, bajo carpa, tomando agua de la laguna. La parte patronal son así y el peón necesita, él dice si le hago problema me quedo sin el trabajo...estamos muy extorsionados, esa son trata de personas*” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Lejos de pretender construir una “mirada miserabilista” sobre los sectores subalternos (Fonseca, 2015) me interesa destacar que son los propios trabajadores forestales, que en el marco de relaciones sociales etnográficas de proximidad e intimidad, comienzan a narrarme acerca de sus experiencias de sufrimiento y de padecimientos asociadas al trabajo forestal, “*eso sufre la gente hasta ahora*”. El contexto de enunciación por fuera del ámbito laboral, sin la injerencia patronal y en una investigación que los involucra de forma directa, produce expectativas entre los trabajadores lo que favorece que algunas de las formas discursivas adquieran la tonalidad de denuncia: —“*¡Queremos que se sepa!*”. En esa dirección, se recuperan las voces de los sectores subalternos y oprimidos, silenciados por discursos hegemónicos que presentan la creación de empleo como uno de los principales beneficios de la expansión foresto–industrial en la población local, evidenciando que el acceso al trabajo en la cadena de valor forestal no es siempre sinónimo de dignidad de los trabajadores ni garantía de acceso a los derechos.

Otros trabajadores señalan que la comida suministrada por el contratista resulta insuficiente, la carne se les “*putre*” por falta de refrigeración e incluso de modo recurrente roedores silvestres les consumen la mercadería almacenada en campamentos precarios –toldos de nailon–, construidos por los propios trabajadores. Sumado a ello, mencionan las frecuentes picaduras de insectos que los afectan en el verano:

“Hay mucha gente que vos le decís no es fácil el trabajo en el monte. Y te dicen: –‘Ganan bien’. Pero, hay que ver la situación, cómo comes, cómo dormís, tenés que soportar calor, tenés que soportar los mosquitos, tenés que soportar cuando hace mucho calor y se te pudre la carne. A veces en muchos lugares hay ratas que te comen las mercadería” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

Desde la salud ocupacional, organismos públicos locales advierten acerca de los riesgos de transmisión de enfermedades vectoriales como dengue y hantavirus en el área de estudio. Incluso, casos registrados de hantavirus en la provincia de Entre Ríos⁵⁹ remiten a trabajadores rurales⁶⁰. Como señala Menéndez (2009):

“La manera de manejar la responsabilidad por la biomedicina y por el sector salud es al menos curiosa, pues la reduce generalmente al enfermo o al sujeto en riesgo sin incluir o excluyendo secundariamente la responsabilidad de los agentes de la enfermedad, los cuáles no son bacterias o virus sino también empresas con responsabilidad productiva y comercial, que colocan el problema en la libertad de elección (consumo) individual (Menéndez, 2009:117)

De manera similar a lo planteado por Roa (2017) para el caso tareferos, la constitución del trabajador forestal requiere la aprehensión de un “saber hacer” basado no sólo en la adquisición de destrezas y habilidades en los movimientos para la ejecución de las tareas forestales sino en la conformación de un cuerpo entrenado. En palabras de la autora (2017): “cuerpo habituado y físicamente moldeado según las exigencias de las prácticas tareferas y se asume un endurecimiento emocional que permite sobrellevar la experiencia en un mundo sufriente” (*óp.cit.*, 2017: 68).

Investigadora: — **¿Sentís con el paso de los años algún dolor por el uso de la motosierra?**

Informante: — *“Hasta ahora, nada. Gracias a dios nada, ni un dolor, ni un calambre”*

Investigadora: — **¿Qué es lo que más te cansa?**

Informante: — *“Te cansa el brazo, cuando empezamos tenés el brazo firme y a la tarde no lo sentís, el mismo peso de la motosierra, te parece cada vez más pesada. A la mañana arrancas con la motosierra con 9 kilos y a la tarde terminás como con 15 ó 20 kilos, y decís ya no...ya no”* [risas] (entrevista a motosierrista, año 2019).

En los trabajadores forestales se produce un manejo cotidiano de los umbrales de tolerancia al dolor físico. En esa dirección, las categorías nativas de “cansancio” y “dolor” refieren a distintas maneras de experimentar y lidiar con el sufrimiento, el cual se convierte en elemento constitutivo del trabajo forestal.

⁵⁹“Entre Ríos forma parte de una de las regiones endémicas por hantavirus” (nota periodística, diario “Uno-Entre Ríos” (14-01-2019). Disponible en: <https://www.unoentrierios.com.ar/la-provincia/entre-rios-forma-parte-una-las-regiones-endemicas-hantavirus-n1726283.html> (visitado por última vez, 10-11-2019).

⁶⁰“Confirman un muerto en Entre Ríos” (16-01-2019) (nota periodística, diario “Página 12”. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/168865-confirman-un-muerto-en-entre-rios> (visitado por última vez, 10-07-2019).

Investigadora: — ¿Cuáles son los problemas de salud más comunes para los trabajadores de cosecha?

Informante: — “*El motosierrista siempre trae por heredar un dolor de cintura. A mí ahora ya me repercute. Ayer fui a hacer unos tablones, pero asierro [se refiere a aserrar] un poco y me duele la cintura. No es que te cansa la cintura, te duele ya.*”

Investigadora: — ¿Fuiste al médico?

Informante: — *Naaa...con el tiempo va pasando, descansas un poco y le das para adelante otra vez. Y ayer también mi nieto se cansaba. Él sabe mucho de motosierra, mi nieto se crió trabajando desde chiquito, el papá sabe sólo trabajar también. Y gracias a dios, él trabaja con la máquina cargando con grúa. Entonces, está desacostumbrado a la moto. Entonces, hasta que se acostumbra de nuevo, le cansa* (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

De manera similar a lo planteado por Roa (2017) considero que en los trabajadores forestales más jóvenes se produce un “entrenamiento corporal”, una adecuación a soportar jornadas laborales flexibles y ritmos de trabajo continuo. En este perfil laboral, la sensación de “*cansancio*” recién aparece producto de un agotamiento corporal asociado a la ejecución de una tarea forestal intensa y prolongada que repercute en alguna parte del cuerpo. El uso de la motosierra en posiciones posturales exigidas produce malestares lumbares, “*te cansa la espalda*”, y dolores musculares en las extremidades superiores, “*te cansa el brazo*”. También, los trabajadores más jóvenes que alternan el trabajo forestal con otras actividades laborales pueden experimentar “*cansancio*” por la falta de acostumbramiento a la tarea. A diferencia del “*cansancio*”, la sensación de “*dolor*” conlleva una interrupción del trabajo que es entendida como una pérdida de fuerza y vitalidad física asociada a edades avanzadas.

6.3. “El monte es un laburo mortal”: riesgos y accidentes laborales

La dimensión acerca de los riesgos y los accidentes laborales en fase de cosecha, cuando acontecen con mayor frecuencia, aparecen como una problemática del ámbito científico-académico y esferas estatales más que una preocupación central para los trabajadores forestales en su cotidianidad laboral. Lejos de desestimar la apreciación, indago acerca de las posibles explicaciones que conllevan a una naturalización y/o desestimación de la relación entre las condiciones de trabajo, y los padecimientos cotidianos, riesgos laborales y accidentes en los trabajadores de cosecha.

La totalidad de los trabajadores contactados en la fase de cosecha sufrieron algún tipo de accidente y/o conocen a un compañero de trabajo que se accidentó, en ocasiones de forma grave e incluso mortal. A diferencia de la experiencia laboral de los varones petroleros

analizados por Palermo (2017) en la que éstos muestran sus cicatrices como exaltación de una masculinidad, en los trabajadores forestales se produce un ocultamiento y/o vergüenza asociada a la ocurrencia de accidentes. Si bien los trabajadores forestales construyen un discurso público acerca de su capacidad de resistencia y fortaleza, en momentos de mayor intimidad y confianza afloran dimensiones más cercanas a un “cuerpo sufriente” (Fassin, 2005). De modo cotidiano, los trabajadores forestales ocultan a ese cuerpo sufriente. Sin embargo, en situaciones excepcionales como la presentación de demandas judiciales se produce un uso político del cuerpo (Fassin, 2005) al exponerlas públicamente en la lucha individual por el reconocimiento de un derecho vulnerado en términos colectivos.

La mayoría de las ocasiones son las mujeres –esposas, parejas y madres– de los trabajadores forestales misioneros con residencia permanente en Entre Ríos, quiénes me relatan los padecimientos, accidentes y enfermedades de los varones, en sus roles de hijos y/o esposos. Esta información reviste suma importancia para comenzar a indagar en contextos de entrevistas grupales de trabajadores junto a su grupo doméstico y en entrevistas en profundidad con los trabajadores de forma individual.

El sistema de dominación patriarcal actúa no sólo subordinando a las mujeres; sino que además, moldea la subjetividad de los trabajadores varones acorde a los imperativos de una masculinidad dominante reprimiendo la expresión de los sentimientos de sufrimiento, asociándolos a una idea de debilidad más cercana a supuestos atributos de la feminidad. Precisamente, son las mujeres –madres y esposas– quiénes se convierten en la voz “autorizada” para expresar los sufrimientos cotidianos de los trabajadores varones.

A continuación, describo tres casos de accidentes laborales durante la cosecha forestal en la que participan sujetos de estudio y en el apartado 6.3. las diferentes resoluciones del conflicto:

Caso 1: Accidentes graves y mortales en la cosecha forestal

En la cotidianidad laboral, los peones forestales no manifiestan una preocupación acerca de los posibles riesgos laborales de la actividad. Sin embargo, al indagar de manera directa acerca de los accidentes laborales, los trabajadores identifican el “*volteo de árboles*” como la actividad laboral más “*peligrosa*” debido a que este tipo de accidentes puede dejar secuelas permanentes o incluso ser mortales.

Investigadora: — ¿Cuáles con los accidentes más comunes en la cosecha?

Informante: — “No sé...que lo haya atrapado una viga cuando sombreaba...o algún árbol que haya quedado marcado...y un viento lo ha volteado...muchos murieron”.

Investigadora: — ¿Ah sí?

Informante: — “Sí, yo tengo un hijo mío que lo mató un árbol...hace cosa de 2 años ó 3”. [Silencio]. “Si vos estas volteando un árbol y se te va para atrás...irse para atrás quiere decir que vos querés voltearlo así y el árbol se te va para allá. Por eso tenés que tener cuidado que árbol no se vaya para atrás. Por eso hay que tener mucho cuidado, estar pronto” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

Los accidentes laborales que produjeron el fallecimiento del trabajador resultan ser los más difíciles de registrar por tratarse de episodios dolorosos para los familiares de la víctima que evitan recordarlos y al tratarse de trabajadores no registrados aparecen invisibilizados en las estadísticas oficiales. Durante el trabajo de campo, emergen experiencias traumáticas y dolorosas que adquieren el orden de lo indecible en las que sobrevuela un silencio absoluto que resulta necesario respetar. Por lo tanto, mediante el testimonio indirecto con otros trabajadores, emergen otras modalidades de accidentes mortales en la cosecha maderera:

Informante: —“Escuché hablar. Acá tenía un compañero mío que fue a voltear una planta, ¿viste? Él estaba trabajando en la lucha y había un hachero que estaba en la otra lucha, otro línea, sería. Y después fue a voltear y, ustedes [se refiere a Mariano y a mí] vieron cómo se voltea, volteó y pegó en otra planta... y esa otra planta reventó, y le dió al hachero, ahí lo mató”.

Investigadora: — ¿Reventó qué es?, ¿qué se le cortó un pedazo grande?

Informante: — “Una planta empuja a la otra. Es cuando vos cortás suponete que el de enfrente es más fino, al caer con el peso, la planta rompe la otra. **Y la otra planta mató al muchacho que estaba ahí, lo aplastó directamente...le reventó la cabeza**” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2018).

Otra de las formas frecuentes de accidentes laborales mortales acontece cuando el motosierrista voltea un árbol sin respetar las distancias mínimas de seguridad y cae encima de otro operario produciéndose el fallecimiento por aplastamiento (diario de campo, 08-04-2018).

Caso 2: Accidentes que producen cortes

En una de las visitas a Mario y su familia, en un área rural dispersa del departamento de Concordia en enero del año 2019, me sorprende encontrarme con él en su casa en un día laborable. El ciclo laboral de Mario es de “5 por 2”, consiste en permanecer 5 días en “el monte” y represar a su hogar con 2 días de descanso. Sin embargo, en esa ocasión, las intensas lluvias interrumpieron el trabajo de cosecha por lo que Mario debió regresar a su hogar de forma anticipada sin recibir paga. A continuación, recupero fragmentos de una entrevista

etnográfica realizada en compañía de su esposa (María) y su suegra (Claudia) en su domicilio particular.

Frente a mi pregunta de forma directa a Mario si existen accidentes laborales en la cosecha maderera, su suegra se apresura para brindarme una respuesta e interviene con la afirmación “unos cuántos” y emite una sutil risa que es compartida por María, esposa de Mario, denotando cierta complicidad entre ambas frente a mi pregunta. En tanto, Mario se muestra serio e indiferente antes las risas y me responde de forma categórica: –“*Siempre tenés riesgos de accidentes. Depende de la suerte que tengas y cómo trabajes. Mucha gente se accidenta a veces por no saber trabajar, por necesidad va a trabajar y por mala suerte se corta*”. Esta primera respuesta de Mario coincide con la brindada por otros trabajadores que ubican la responsabilidad en un orden externo: el destino, el azar “*la mala suerte*” o en el propio trabajador por el accidente “*mucha gente se accidenta por no saber trabajar*”.

Días previos, cuando Mario aún permanecía en “*el monte*”, las mujeres del entorno familiar me relataron acerca de un grave accidente que él había sufrido en una de sus piernas recientemente. Estos registros de campo, me permitieron repreguntarle de forma directa a Mario: —“*Y lo que a vos te paso en la pierna, ¿cómo fue ese accidente?*”. En ese momento, los integrantes de la familia se posicionan para brindarme una explicación diferente sobre las causas del accidente, supongo que se trata de una temática que ha producido tensiones en el seno familiar. La primera respuesta proviene de su esposa que afirma: — “*Por apurado*”. Mientras Mario intenta esbozar una frase como si intentara defenderse de acusaciones familiares, su suegra lo interrumpe y sostiene: —“*Se corto mal*”. Luego de varias interrupciones, logra brindarme su propia explicación acerca de lo sucedido:

“Yo le venía pidiendo una cadena hacía 4 días a mi patrón, y mi patrón no me llevó la cadena y no podía dejar de trabajar, ¿viste? Ahí le seguí dando, le añadí la cadena. Hasta que fui a desramar y se me reventó la cadena. Ahí me agarró la pierna, me dio como un chirlo [se refiere a un corte profundo] de abajo para arriba” (entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Mario, a diferencia de otros motosierristas, establece un arreglo informal con el contratista que en términos nativos se conoce como “*todo libre*”. Es decir, él involucra su fuerza de trabajo, “*poner el cuerpo*”, en tanto que las herramientas (motosierra y repuestos) e insumos (gasolina y aceites) son proporcionadas por el contratista, quién es identificado por los trabajadores como “*el patrón*”. Mario le había solicitado al contratista el reemplazo de la

cadena de la motosierra, desgastada por un uso continuo y excesivo. Frente a la indiferencia de “el patrón”, Mario sostiene que “no podía dejar de trabajar” debido a que el pago es a destajo; es decir, por cantidad de madera producida y tarea concluida (puesta sobre camión). Frente a la ausencia de respuesta patronal, realiza una práctica usual entre los motosierristas que consiste en “añadir la cadena”; es decir, cortar y extraer algunos de los eslabones de ésta para ensamblarlos nuevamente y recuperar la tensión. Al igual que otros motosierristas, Mario manifiesta que suele “remachar” la cadena; es decir, arreglarla de modo provisorio hasta tres veces y recién a partir de ello, considera encontrarse ante una situación de trabajo riesgosa.

Él, como trabajador, manipula los umbrales de riesgo a los cuáles va desplazando según las necesidades laborales. Si bien es consciente que al desplazarlos las probabilidades de accidentarse aumentan, se confía en que ello no sucederá y prioriza la necesidad económica de concluir la tarea para retornar con dinero para él y su familia. En el transcurso de la entrevista retomo la temática del accidente para conocer más en profundidad su postura y se produce el siguiente diálogo:

Investigadora: — **¿Por qué no te cambiaba la cadena de la motosierra?**

Informante: — “*Uno nunca sabe a veces decía que no tenía plata o a veces se le pasaba, viste?*”.

Investigadora: — **¿Y vos le decías que había que cambiarla?**

Informante: — “*Claro, no estaba en condiciones de trabajar porque yo sabía que en cualquier momento podía accidentarme o romper algo, ¿viste?*”.

Investigadora: — **¿Vos la cortaste y la añadiste para arreglarla?**

Informante: — “*Claro, con un remache. La cadena se va estirando hasta que se gasta y empieza a reventar. Vos 2 ó 3 veces podés añadirle, pero más de eso...ya es peligroso. Ya la tenés que cambiar*”.

Investigadora: — **¿La cadena sale como disparada?**

Informante: — “*En realidad el motosierrista tiene que utilizar pantalón anti-cortes, el de seguridad...pero, como somos changarines, trabajamos en negro...vamos así nomás a trabajar con un buzo y jeans. De ahí suceden los accidentes*” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Si bien al inicio de la entrevista Mario ubica las causas de los accidentes laborales en un orden externo y/o en la acción individual del trabajador, la reflexión acerca de su propia condición de trabajador establece una vinculación con las condiciones de trabajo y formas de contratación. En la cotidianidad laboral, las principales preocupaciones de los trabajadores no giran en torno a “estar en negro”, “ser changarines” sino a las posibilidades de continuar trabajando “que no se pare el trabajo” porque la reproducción social de la unidad doméstica depende de los ingresos. El accidente laboral se convierte en uno de los episodios más dramáticos en la trayectoria laboral de un trabajador forestal. Por ejemplo, Mario considera

que si estuviera registrado y “*el patrón*” le hubiese otorgado los elementos de protección personal como el pantalón anti-cortes el accidente hubiese sido más leve o sin secuelas físicas. Además, el trabajar “*en negro*” implica que no cuente con una aseguradora de riesgos del trabajo (ART) que afronte los costos de su tratamiento médico y posterior recuperación. Sin embargo, los contratistas poseen sus artilugios para enfrentar la situación. Así lo relata el entrevistado:

Informante: — “*Cuando me corté le dije, ¿yo estoy en el seguro?*”

‘Sí, vos estás en el seguro’ [respuesta del contratista]. Y ahí me llevó al sanatorio, me atendieron todo...después, tenía que ir a revisión médica cuando me dieron el alta, me hicieron firmar un papel nomás, de ahí ya no entiendo más cómo es porque el reposo que tenía que cobrar me lo pagaba él. O sea, todo en negro nomás”.

Investigadora: — **¿Él te acercaba plata? ¿Cuántos días estuviste de reposo?**

Informante: — “*15 días más o menos tuve de reposo*”

Investigadora: — **¿Te acercaba lo que te correspondía por lo que trabajabas diariamente?**

Informante: — “*Yo trabajando estaba sacando 1.800 por día, a mí lo que él me acercaba era 500 pesos*” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Frente a la situación relatada por Mario en la que “*el patrón*” le otorga una suma monetaria diaria por la situación de reposo, su madre reflexiona con cierta indignación: —“*Si es seguro, seguro, eso corre por la ART*”. Y luego, Mario afirma: “—*Mucha gente como yo que trabaja en el monte a veces se accidenta y el patrón te aparece con 100, 200 o 500 pesos. Y vas a agarrar igual porque necesitas*”. Más allá de esta situación desventajosa, Mario considera que su “*patrón*” es “*bastante macanudo*” debido a que le cubrió los medicamentos y se encargó del traslado al centro de atención médica.

Caso 3: Accidente en transporte de rollizos de madera

La movilidad continua de los trabajadores forestales no sólo se debe a procesos migratorios interprovinciales, sino que se producen desplazamientos frecuentes en el orden local propios de la actividad forestal, por lo que es usual perder el contacto con un informante. En el año 2016 buscando a Ramón (ver caso 3, aparatado 3.1.2), realizando una caminata por el barrio “Las Maderitas” [nombre ficticio] conocemos a algunos de los integrantes de su familia: su consuegra Claudia (ver caso 4, aparato 3.1.3) que estaba de visita en la casa de su hermana y nos presenta a su cuñado (Rubén), otro trabajador forestal de cosecha.

En el marco de una conversación informal, Claudia me comenta que Rubén sufrió un accidente en el año 2015. Además, agrega que ella recurrió a abogados por lo que aún conserva fotografías y notas periodísticas a modo de pruebas. La noticia periodística local⁶¹ a la que ella hace alusión relata que el accidente se produjo cuando un camión de carga, que transportaba troncos de eucalipto por una ruta provincial, se desvía por causas que se desconocen y vuelca. El vuelco del camión provoca que la carga de madera aplaste la cabina del vehículo donde se encontraban el conductor y el acompañante, provocando el fallecimiento del primero. Rubén escucha atentamente el relato de su cuñada respecto al accidente. Una vez finalizado, agrega que le gritó tres veces al conductor: —“*¡Frená que nosotros volcamos!*” y realiza un chasquido con los dedos para indicar el instante en que la carga de troncos de eucalipto atraviesa la cabina del camión y aplasta su cuerpo: —“*Ahí cayó toda la carga arriba mío*”, sentencia. Me relata que mientras sentía un intenso dolor físico debido a que el cuerpo se encontraba atrapado entre rollizos de eucalipto y fierros retorcidos, no podía dejar de pensar en su familia y se preguntaba a sí mismo: —“*Todo lo que hago es para mis hijos, ¿por qué Dios va a darme una muerte tan fea?*”. Luego, se desabrocha los botones de la camisa que lleva puesta para mostrarme las cicatrices y marcas que aún permanecen en su cuerpo y expresan la gravedad del accidente y agrega: —“*Yo estaba todo roto, todas las costillas*”, señalándome una cicatriz profunda que recorre el pecho y dice: —“*Me había entrado un fierro que me perforó el pulmón*”. Continúa relatándome las maniobras de rescate que debieron realizar los bomberos para sacarlo del interior del camión. Le pregunto por el tiempo de recuperación, a lo cual me responde que fueron seis meses y aclara que no recibió ningún tipo de asistencia ni remuneración económica por parte de “*el patrón*” porque “*estaba en negro*”. Como señala Claudia: —“*Él va a así a trabajar, pero tiene sus problemas*” y menciona nuevamente que recurrió a un abogado para tramitarle una “*pensión*”. Por la gravedad del accidente comprendo se trata de una pensión no contributiva por discapacidad. En relación a ello, Rubén afirma: —“*No aguanto mucho en el laburo porque el patrón te exige y no quedé bien*”. Le pregunto sobre las tareas que realiza actualmente, me responde que no puede utilizar herramientas de trabajo como motosierra y que con la máquina de carga se le empiezan a “*acalambrar los tendones*” y “*doler la columna*” y “*cuando es muy*

⁶¹ Es importante aclarar la decisión de introducir citas indirectas sobre el episodio y evitar citar la fuente periodística para preservar las identidades de mis informantes.

fuerte el sol, empiezo a ver nubes negras, parece que me falta aire". Sentencia la afirmación con la frase: —“*Ya no puedo estar como antes*” (notas de campo, año 2016).

6.4. “El libro negro de los patrones”: conflictividad laboral

En la revisión de fuentes secundarias, realizo el hallazgo de una noticia periodística de orden provincial que se titula: “Se inicia el primer juicio de trata laboral en Entre Ríos”. Cito a continuación un fragmento de la nota:

“En el banquillo de los acusados estará sentado Javier José María Laner, que administraba una explotación forestal en el paraje Loma Negra, departamento Concordia, donde los trabajadores desarrollaban tareas de desmonte de eucalipto, sin ningún tipo de cobertura legal y por una escasa paga mensual. Los trabajadores vivían dentro del mismo campo, en condiciones muy precarias, hacinados en chozas de palos cubiertas con bolsas de nylon, sin luz ni agua (...). Las cooperativas están eximidas del pago del impuesto a las ganancias, siempre y cuando las utilidades obtenidas sean repartidas entre sus asociados, es decir, entre los propios trabajadores; pero los empleados contratados bajo esta figura por la Cooperativa de Trabajo Tierra Colorada no tenían cobertura por accidentes ni registraban el pago de aportes y contribuciones de ley. Sumado a las condiciones en que se desempeñaban” (noticia periodística, diario ELONCE, 18-08-2015).

El carácter excepcional de las demandas judiciales no significa que las condiciones laborales paupérrimas de los trabajadores forestales sean infrecuentes, sino que éstas en su mayoría no son denunciadas. Desde el punto de vista jurídico, la mayoría de los trabajadores forestales poseen argumentos y pruebas legales suficientes para iniciar acciones legales contra sus “*patrones*”. Sin embargo, lo cierto, es que excepcionalmente acontecen. Ahora bien, ¿Por qué son tan infrecuentes y cuándo efectivamente se producen? Durante el trabajo de campo, identifiqué diferentes situaciones que aportan elementos para comprender las modalidades de dirimir y tramitar la conflictividad laboral.

“Ponele si vos le vas a hacer quilombo a un patrón perdés más porque tenés gastos de colectivo, de pasaje. Y a veces, ni cobras” (entrevista a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Algunos trabajadores como Mario realizan un análisis de costos-beneficios antes de iniciar un reclamo legal, y consideran que son mayores los costos económicos y simbólicos implicados en el curso de la acción legal que los beneficios a obtener, los cuáles se presentan de modo incierto para los trabajadores, “*a veces ni cobras*”, afirma. De todas maneras, esta explicación racionalista e individualista de la acción resulta insuficiente e inadecuada para dar cuenta de las modalidades que asumen los reclamos de los trabajadores forestales. En ese sentido, el asunto de que los trabajadores forestales signifiquen los reclamos laborales como

“*hacer quilombos al patrón*”, más que un reclamo válido frente a un derecho social vulnerado refiere a las escasas posibilidades de inscribir una injusticia social en una trama de derechos y reivindicaciones colectivas por las condiciones laborales. Comparto con una serie de autores (Vargas, 2005; Perelman, año; 2018) que las formas de trabajo en la economía informal se encuentran reguladas por acuerdos tácitos y reglas morales prescriptivas de pautas de comportamiento entre trabajadores y patronos. Teniendo en cuenta ello, los accidentes laborales en forestación se convierten en un momento de tensión que derivan en diferentes desenlaces que pueden ir desde un reforzamiento de acuerdos implícitos hasta la completa ruptura de la relación laboral.

Investigadora: — **¿Todo lo que necesitaste para recuperarte? ¿O sea, medicamentos y volver al hospital te lo daba el patrón?**

Informante (esposa): — “*La clínica y sanatorio le daba*”.

Informante (suegra) — “*En el traslado, el patrón venía y le buscaba y lo llevaba*”.

Informante (trabajador): — “*Mi patrón es bastante macanudo en eso. Tengo un compañero trabajaba allá en el monte que se cortó el dedo de la mano, que se le cayó así*”.

Investigadora: — **¿Cómo se cortó?**

Informante (trabajador): — “*Se cortó con el hacha, se le cayó el pedazo del dedo. A ese lo llevaron al hospital, el patrón lo llevó al hospital. En el hospital le dieron el alta, lo mandaron para la casa y no le dieron ni un peso. Pastilla eso, no le reconocieron nada.*

Él no pudo trabajar por 6 meses. El pibe no pudo trabajar.

De ahí se vió obligado a hacerle juicio. Ahí ya perdió 6 meses de trabajo y más ahora que le hizo juicio no pudo trabajar más. Y bueno, ahí le despidió porque le hizo juicio. Aun no le salió el juicio, está esperando el muchacho” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

A pesar de ser un trabajador no estar registrado, Mario considera que “*el patrón*” es “*bastante macanudo*” y el grupo familiar valora de modo positivo el accionar de “*el patrón*” debido que se hizo responsable del traslado al hospital, le cubrió los medicamentos y acercó dinero hasta que se produjo su recuperación. En ese sentido, compara su situación con la del otro trabajador que tuvo un accidente laboral con el hacha, amputándose un dedo de la mano. Contrariamente a lo que le aconteció a él, “*el patrón*” “*no se hizo cargo*” y Mario afirma que su compañero de cuadrilla “*se vio obligado a hacerle juicio*”. Esta afirmación remite a que los trabajadores interpretan que, si el patrón los abandona, no les queda otra opción que la presentación de demandas judiciales.

En los accidentes laborales de mayor gravedad, la situación “*obliga a que los patronos*” cumplan con el acuerdo tácito de “*hacerse cargo de los gastos de cuidado del trabajador*”. Sin pretensión de generalizar, la gran mayoría de los “*patrones*” intentan evadir

las obligaciones patronales estipuladas por ley aludiendo a *“los elevados costos de resarcimiento económico”* por una mano de obra de la que no dispondrán, sumado a las multas por la contratación informal de trabajadores.

Este acuerdo tácito funciona en el ámbito privado de la relación laboral, un tipo de relación de poder asimétrica que cuando adquiere visibilidad pública pasa a la esfera judicial como un acto fraudulento. La situación de Rubén es una de las experiencias de accidente más dramáticas registradas durante mi trabajo de campo. Como describí anteriormente, en el accidente falleció el transportista de cargas de rollizos de eucalipto en tanto que su acompañante (Rubén) permaneció internado en terapia intensiva en un hospital público y la recuperación se prolongó por más de 6 meses. Rubén repite en varias ocasiones: *“él [se refiere al contratista] nunca me respondió nada”, “después que tuve el accidente se borró”*. La ruptura del acuerdo tácito en que el patrón se desliga de cualquier tipo de responsabilidad se convierte en una de las razones por las que Rubén decide acudir a un abogado que le consigue su cuñada (Claudia) para iniciar una demanda laboral.

Claudia me relata el diálogo que mantuvo con el abogado en el que éste le dice: — *“este muchacho [el abogado se refiere a Rubén] tiene que tener una pensión porque esta así por un accidente de trabajo”* a lo que ella le dice: — *“pero, él estaba en negro”* y el abogado responde: — *“No importa, acá lo que importa es el nombre del patrón, todo trabajo tiene un cabecilla”*.

La indignación de Rubén se acrecienta al explicarme que *“el patrón”* ocupa una posición económica privilegiada en comparación a la suya ya que es propietario de un aserradero y reside en una vivienda de grandes dimensiones en el casco urbano de la ciudad de Concordia. La última vez que tuve contacto con Rubén estaba asesorado por un abogado, contaba con pruebas suficientes sobre lo acontecido, iba a comparecer frente a una junta médica y según él cobraría en el corto plazo.

Transcurridos casi 2 años de aquella conversación, retomo contacto con Rubén. Por intermedio de su cuñada acordamos ir a visitarlo al lote forestal donde en la actualidad trabaja como maquinista. Claudia me anticipa que aquella demanda laboral *“quedó en la nada”*.

Cuando llegamos a *“el monte”* la cuadrilla de trabajo había concluido con el volteo y trozado de árboles y se encontraba realizando la carga de madera sobre el camión. A diferencia de la modalidad de carga descrita en el Capítulo 3, en este caso, los trabajadores

forestales deben realizar previamente el “*encabezado manual*”, una de las tareas “*más pesadas*”:

“Son las 14:00hs de la tarde del 29-01-2019, el sol se convierte en agobiante. En la ‘planchada’ dos jóvenes ‘ayudantes’ de entre 25 y 30 años de edad, realizan la tarea de “encabezado manual” que consiste en el empleo del hacha para mover y acomodar los troncos de eucalipto. Para ello, el ayudante realiza el trabajo de clavar el hacha en cada extremo del tronco que gira, mueve y acomoda hasta ubicarlo de forma perpendicular lo que permitirá que la máquina frontal cargue los troncos y los ponga sobre el camión de transporte de rollizos”.



Imagen 45: “*Hachero*”, forma de encabezado manual.

Rubén es el conductor de la cargadora frontal, encargada de agarrar los troncos con una uña de metal en la planchada hasta la puesta sobre camión. El puesto de cargador o maquinista es frecuentemente ocupado por los trabajadores que, como Rubén, sufrieron un accidente laboral que limita su capacidad de esfuerzo o movilidad. De todas maneras, el ritmo de trabajo resulta exigido para un trabajador con secuelas importantes como las de Rubén. En su caso, carga los rollizos en la cargadora frontal en el menor tiempo posible y realiza traslados continuos, ida y vuelta, desde la planchada hasta el camión, sin pausas ni descansos y en plena exposición solar. Estuvimos varias horas a la espera que Rubén finalice la tarea para poder entrevistarlo ya que la prioridad es que cargue la madera sobre el camión debido a que el pago de él y de los demás integrantes de la cuadrilla de trabajadores dependen de ello.



Imagen 46: carga de troncos con maquina frontal.

Cuando Rubén finaliza la carga, puedo realizarle la entrevista en profundidad. Su perfil laboral es similar al de los trabajadores de cosecha descritos en el apartado 3.1.2. Es de origen misionero y a la edad de 17 años, comenzó con las migraciones laborales temporales a Entre Ríos hasta que se instala de modo permanente con su familia hace más de 10 años. Actualmente, se desempeña como cargador. Describe la tarea forestal que realiza como “*sacar afuera y cargar*”. Direcciono la entrevista para consultarle sobre el accidente laboral, las secuelas y el trabajo que realiza actualmente:

Investigadora: — **Me acuerdo que nos habías contado que tuviste un accidente**

Informante: — *“Ahhh, sí”.*

Investigadora: — **¿Y con eso, qué paso?**

Informante: — *“Quedó así, el patrón cerró. El abogado dijo que no podía hacer nada porque no figuraba el nombre de él y yo estaba en negro”.*

Investigadora: — **¿Eso quedó en la nada?**

Informante: — *“Por eso, lo poco que hago...yo estoy contento igual. El accidente que tuve es para estar en casa sentado. Pero ¿quién le va a dar de comer a mis hijos?. Tengo que buscar de una forma u otra laburar, ahora como estoy laburando así con el sol. Yo llego a casa y me tengo que tomar un Actron [nombre comercial de analgésico] porque me quema de fiebre. Yo siento los efectos del golpe”.*

Investigadora: — **¿Eso quedó en la nada, no te dijo nada?**

Informante: — *“No, eso quedó así nomás. No estoy bien como para laburar, pero tengo que laburar igual...no me queda otra. Él nunca me respondió nada, después que tuve el accidente se borró. Me fue a ver un día, mi abogado le citó al abogado de él y se presentó. De ese día nunca más vino. Después al tercer o quinto día, el abogado me llamo y me dijo: ‘che, perdimos el pleito porque el loco no tiene nada’”.*

Informante 2: — “*Se vendió el abogado*”, acota otro trabajador.

Informante: — “*Y bueno así quedó todo. Si, no es fácil. Ahí quedó todo así*”.

Informante 3: — “*Con todos los papeles que él tiene. Él cuando hace mucho frío, trabaja y sufre porque un fierro atravesó los pulmones*”, refiere la cuñada.

Informante: — “*Me complicó todo ese accidente, me jodió la vida*”.

Investigadora: — **¿Qué es lo que más sentís?**

Informante: — “*El pecho, mira como está hinchado*” (entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

De repente la entrevista se interrumpe, divisamos la llegada de “*el patrón*” en una camioneta de alta gama y afirma: — “*Bueno, me voy gente*”. Y acata: — “*Si preguntan es una que está estudiando para ingeniera [refiriéndose a mí]*”.

El accidente laboral que provocó el deterioro de la salud de Rubén y la conflictividad laboral suscitada ante la ausencia de respuesta de “*el patrón*”, se encuentra ampliamente difundida entre aquellos trabajadores que integran la red de parentesco, amistad y/o vecinales. De forma compartida, identifican como principal causa explicativa de la falta de otorgamiento de una indemnización económica por el accidente laboral a una modalidad de estafa laboral recurrente que los trabajadores sintetizan con frase “*el abogado se vendió*”. Así opina Ramón (motosierrista, 63 años) al respecto de la situación de Rubén:

Motosierrista: — “*Vos vas a un abogado para gestionar un tema así, ¿son todos sin vergüenzas! Por ejemplo, si me tienen que pagar 500 mil pesos a mí [se refiere a él como trabajador], el tipo [se refiere al “patrón”] va a negociar con el abogado. Y ahí le dice: ‘Doctor si yo tengo que pagar 500 mil a Ramón a vos te van a tocar 100 mil de honorarios, ¿no te sirve si te doy 200 mil para vos y lo damos por terminado?’*”.

Investigadora: — **A Rubén le paso un poco así, están sospechando.**

Motosierrista: — “*No, ¡no cobró nada!*”

Investigadora: — **El abogado le dijo que no le podían sacar nada al patrón, ¿vos que pensás?**

Motosierrista: — “*Se vendió totalmente. Yo sé hasta el teje y maneje: dicen que el patrón de Rubén es el que murió manejando cuando venían en un viaje. Ese era el patrón, dicen. Y no. El que murió, hicieron pasar que Rubén trabajaba con el que murió.*

El abogado hace lo que quiere, se re vendió. A lo mejor tenía que pagarle una buena moneda. Está lleno de estos!!” (resaltado propio, entrevista en profundidad a trabajador de cosecha forestal, año 2019).

Aunque algunos trabajadores decidan reclamar por sus derechos vulnerados resulta poco frecuente que reciban un resarcimiento económico por ello. La expresión “*el abogado se vendió*” remite a múltiples casos registrados en campo acerca de situaciones de abuso de la relación de poder y asimetría en las que se encuentra el trabajador respecto del abogado. Este último obtiene un rédito económico en perjuicio de su cliente a pesar de tratarse de un ejercicio inmoral de la profesión. Estas prácticas se ven favorecidas por la ausencia de una

organización sindical con representación de los trabajadores por rama de actividad que posibilite la defensa colectiva de los intereses de los peones. Aún cuando los forestales están regidos por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), ninguno de los peones de distinta edad o calificación contactados sabía acerca de la existencia de la Libreta del Trabajador Rural orientada al registro de la actividad laboral (RENATEA <https://www.renatre.org.ar/>) y el cese de la misma, convirtiéndose en una prueba para el empleado de las prestaciones laborales y los aportes patronales que permite el cobro de seguro de desempleo.

El caso de Rubén se convierte en emblemático en la medida en que condensa las múltiples formas de manipulación a las que se expone un trabajador. Como aconteció con Rubén y reaparece en otros testimonios de trabajadores, resulta frecuente que los abogados convenzan a los trabajadores para que les firmen un poder notarial que los convierte en sus apoderados legales. Al respecto, los trabajadores manifiestan que por falta de instrucción formal desconocen el contenido, los alcances y el tipo de poder notarial firmado. También, como señala Ramón, se producen acuerdos fraudulentos entre el representante legal del trabajador y la parte querellada en la que el trabajador no recibe ningún tipo de compensación económica. Ramón manifiesta que prefiere no iniciar demandas legales debido a la existencia de lo que él llama como *“el libro negro de los patronos”*. Según me relata se trata precisamente de un libro que los *“patrones”* emplean para llevar un registro exhaustivo de los nombres de cada uno de los trabajadores que se han *“animado”* a denunciarlos. Más allá de la verosimilitud acerca de la existencia material del mencionado libro, me interesa reflexionar acerca de la potencia simbólica respecto del control ejercido por el capital que excede el ámbito de la esfera productiva atravesando otros ámbitos de la vida de los trabajadores.

Reflexiones finales

En esta tesis se analizó la dinámica social del trabajo forestal durante el surgimiento y la consolidación del modelo de agronegocio en el NE de la provincia de Entre Ríos entre 1980-2019. Para ello, se analizó la organización del proceso de trabajo, los padecimientos y las perspectivas acerca del riesgo laboral de trabajadores forestales en tensión con normas estatales y perspectivas empresariales. En el abordaje metodológico, se recuperaron los sentidos y las prácticas que los propios trabajadores le atribuyen al trabajo forestal en imbricación con sus historias de vida y trayectorias laborales.

En la Parte I analicé el proceso histórico referido a la emergencia y expansión del monocultivo de árboles en los departamentos de Concordia y Colón mediante el establecimiento de dos grandes etapas.

En la primera etapa, en un contexto de sustitución de importaciones, la actividad forestal surgió como complementaria al complejo agroindustrial cítricola basado en empresas privadas de capitales nacionales que constituían el sector dinamizador de una economía regional. La articulación de procesos macroeconómicos con micro escalas de análisis, a través de la incorporación de las historias biográficas de las élites locales, me permitieron dar cuenta de procesos de construcción hegemónica en los que actores económicos locales lograron convertirse en personalidades políticas destacadas y agentes económicos relevantes de la época. Sin embargo, a fines de la década de 1980 el modelo agroindustrial entró en crisis y puso en cuestión la posición dominante de las élites cítricola y agropecuaria entrerriana.

La segunda etapa, inaugurada en la década de 1990, se caracteriza por el arribo de capitales extranjeros al área de estudio, situación que permitió la instauración del modelo de agronegocio forestal y conllevó una serie de transformaciones socioeconómicas entre las que se destacan: innovaciones tecnológicas que permitieron la producción de *commodities*, acaparamiento de predios productivos, extensión de la superficie cultivada, intensificación de la producción forestal por sustitución de cítricos y actividades pecuarias, procesos de externalización productiva y subcontratación laboral de mano de obra migrante y local para distintas faenas forestales.

Si bien la desaparición de la firma PINDAPOY S.A. representó el ocaso de un modelo productivo previo (ISI), lo cierto es que los actores económicos de capitales locales lejos de desaparecer iniciaron procesos de reconversión productiva y se acomodaron de modo

subordinado al capital extranjero encarnado en la empresa corporativa MASISA. Las políticas de promoción forestal (Ley 25.080/1999) en un contexto neoliberal se direccionaron a favorecer los intereses empresariales, propiciando procesos de acaparamiento y concentración de la propiedad de la tierra en tanto que la producción forestal a gran escala requiere extensas superficies para su desarrollo. Los resultados son evidentes: la creciente expansión de la forestación de eucalipto, y en menor medida pino, aumentó más de un 130% entre los años 1988 y 2016, pasando de 39.619 ha a 92.542 ha forestadas en el área de estudio. De modo específico, en el departamento de Concordia se produjo el reemplazo en gran medida de quintas cítricas por forestación, provocando una reducción del 70% de las áreas destinadas a producción cítrica (pasando de 22.491 ha a 6.891 ha de citrus) y un aumento del 120% de la superficie forestal (pasado de 26.704 ha a 58.520 ha forestales). La penetración del capital globalizado en el área de estudio produjo una reorientación productiva que condujo al reemplazo de una producción cítrica orientada a abastecer el consumo masivo en el mercado interno por una intensificación en el monocultivo de eucalipto, reduciendo la producción cítrica y orientándola principalmente a canales de exportación. Estas transformaciones implicaron la pérdida de contratos asalariados y temporarios para fuerza de trabajo local.

Por su parte, si bien durante el mismo período el departamento de Colón presentaba una superficie significativamente menor destinada a la citricultura en comparación con Concordia, ésta sufrió una reducción del orden del 70% (pasando de 401 ha a 117 ha). En consonancia se produce el aumento del 209% de la superficie destinada a forestación (pasando de 11.013 ha a 34.022 ha), evidenciando el avance del agronegocio forestal en ambos departamentos. En Colón la intensificación forestal no sólo redujo la producción de alimentos (a la merma en la producción cítrica se le suma la pérdida de pastizales naturales para el engorde de ganado bovino); sino que además, expandió la forestación hacia el predio que originalmente conformaba parte del Parque Nacional El Palmar, apropiado por la familia Saenz Valiente a principios de la década de 1970.

La cadena de valor del agronegocio forestal se estructuró en una fase rural y otra industrial acorde a los intereses empresariales de la multinacional MASISA que se posicionó como un actor económico dominante con capacidad de controlar y direccionar procesos productivos, tanto en la producción forestal como en la transformación industrial de la materia prima, y canales de comercialización. Si bien en un ideal de “naturaleza” la producción de la

madera se inicia plantando una semilla nativa, adaptada a las particularidades del suelo y el clima, en el agronegocio forestal se inicia en una trama de actores técnicos y corporativos. A partir de la semilla seleccionada o un esqueje (una rama capaz de producir un árbol genéticamente igual al anterior) la industria obtendrá un árbol con la menor cantidad de nudos o desperdicio, con la altura y el grosor ideal; es decir, se convertirá en un bien diferencial de mercado adecuado a los requerimientos industriales (máquinas procesadoras de tablas, tableros o celulosa).

La apertura de las cajas negras de la “ciencia” (Latour, 1983) en la producción de semillas y clones de eucalipto permitió conocer las redes socio-técnicas como uno de los pilares del agronegocio en la que participan organismos estatales (INTA) y empresas privadas (CIEF-FA) en alianzas estratégicas. La imbricación entre naturaleza-cultura (Descola, 2001) puede verse claramente en la obtención de clones híbridos de eucalipto; es decir, “fabricación de árboles” que reúnan características acordes para el despliegue del sistema productivo en áreas “no aptas” (tolerancia a las heladas, adaptación a suelos pocos fértiles, resistencia a determinadas plagas) y según los requerimientos industriales (ausencia de rajaduras y nudos, mayor diámetro, crecimiento homogéneo).

La caracterización de los eslabones que componen la fase rural de la cadena de valor forestal permitió comprender que la empresa multinacional Forestal Argentina impulsa encadenamientos productivos “hacia atrás” basados en innovaciones tecnológicas (Gras, 2013), a la vez que controla las principales etapas productivas y canales de comercialización de los productos forestales con mayor valor agregado en el mercado. Por su parte, un reducido número de empresas de capitales nacionales se insertan en el agronegocio forestal de modo subordinado. El primer eslabón de la cadena de valor forestal lo ocupan los viveristas como proveedores de insumos forestales. La descripción analítica de este actor económico permitió conocer las etapas de crecimiento de los plantines y la demanda de trabajo especializada en cada de ellas, así como también, la articulación de éstos con sus principales compradores: las empresas forestales.

La siguiente comisión de expertos en la organización de la “fábrica de árboles” y derivados de la cuenca del río Uruguay es una corporación empresaria que contrata asesoramiento técnico público y privado. Se trata del Consorcio Forestal del Río Uruguay (CoFRU), el *factórum* de la forestación entrerriana. Es la mesa chica o “núcleo duro” en el que

convergen las principales empresas del agronegocio que construyen espacios de *lobby* empresarial a través de reuniones periódicas. Como parte de este entramado de relaciones sociales de producción, se establecen nuevas formas de organizar la producción y el proceso de trabajo forestal en el que las empresas forestales e industriales (aserraderos) tercerizan las actividades productivas y se reactualiza la clásica figura de “enganchadores” bajo la denominación de contratistas de “servicios forestales” encargados de la contratación de la mano de obra y organización del proceso de trabajo. Esta relación laboral triádica favorece a los sectores más concentrados del agronegocio forestal al deslindarse de costos y responsabilidades patronales en tanto que precariza las condiciones laborales de los trabajadores forestales.

En la Parte II analicé las condiciones laborales y de vida de los trabajadores forestales en los departamentos de Concordia y Colón. Mientras que el agronegocio forestal en la provincia de Misiones expulsa trabajadores devenidos en mano de obra “sobrante” frente a procesos de mecanización productiva (Ramírez, 2017), Entre Ríos se presenta como una de las posibilidades de inserción laboral para trabajadores migrantes en una fase de expansión del sistema de producción forestal a gran escala. El empleo de la etnografía en tanto método y enfoque (Guber, 2001) me permitió acceder a la perspectiva de los trabajadores forestales acerca de sus experiencias laborales cotidianas y la organización del proceso de trabajo en tensión con los discursos y políticas empresariales que estructuran las relaciones laborales en el trabajo forestal. Entre los aportes originales de esta sección de la tesis, se encuentra describir el carácter heterogéneo que asume la fuerza de trabajo según diversas variables (edad, lugar de origen, tipos de tareas que realizan, productividad) que permiten ampliar la idea del trabajador forestal circunscripta al migrante misionero dedicado a la cosecha maderera. Tal como analicé, el proceso de trabajo forestal se compone de dos grandes etapas diferenciadas que involucran una serie de tareas específicas: las requeridas para la “*producción del árbol*” y aquellas destinadas a la “*elaboración maderera*”. La particularidad de los trabajadores forestales de origen misionero es que suelen participar de todas las fases del proceso de trabajo; en cambio, los trabajadores forestales “*entrerrianos*” se emplean exclusivamente en las etapas de “*plantación y mantenimiento*” forestal. Esta situación se explica por la estructuración histórica de las relaciones sociales de producción rural en ambas provincias. En Misiones la actividad forestal presenta una historicidad de largo plazo

vinculada a la explotación del “*monte nativo*”, mientras que en Entre Ríos el trabajo agrario se relaciona con actividades citrícolas y agropecuarias. Mientras que para los trabajadores “*entrerrianos*” el trabajo forestal se convierte en una “*changa*” (trabajo eventual) o forma de ascenso social para ocupar otros peldaños laborales, en los trabajadores “*misioneros*” es considerado la mejor opción laboral frente a otras, un trabajo para el que se sienten capacitados y en el que son positivamente valorizados.

Las empresas forestales con certificación internacional (FSC), como es el caso de Forestal Argentina S.A., utilizan el discurso de la generación de “*empleos de calidad*” como un argumento para lograr “*licencia social*”; es decir, legitimidad y consenso social en las poblaciones locales acerca de los beneficios que trae aparejado el modelo del agronegocio forestal. Sin embargo, este discurso empresarial sobre el trabajo forestal no es compartido por los trabajadores “*misioneros*” que suelen emplear las categorías nativas “*estar en blanco*”/“*estar en negro*”, “*trabajar por dentro*” / “*trabajar por fuera*” para denotar que estas modalidades contractuales en sus trayectorias laborales asumen la forma de fronteras móviles y porosas antes que rígidas y dicotómicas. El trabajo “*en blanco*” aparece asociado a la etapa inicial de la trayectoria laboral en forestación, es el momento en que “*los más jóvenes*” logran la inserción laboral en una gran empresa contratista; mientras que “*los más viejos*” sólo obtienen trabajos “*en negro*” para pequeños contratistas. El trabajar “*en blanco*” no es sólo una cuestión de edad, para acceder a un empleo formal en la actividad forestal se requieren niveles de productividad que se pierden con el desgaste del cuerpo. Por otra parte, entre los trabajadores “*entrerrianos*”, no es solamente el desgaste físico el que implica la condición de trabajadores eventuales, sino que el trabajo en forestación es identificado como una “*changa*”, un trabajo que no prefieren o para el que no se sienten preparados y que pueden intercambiar con tareas frutícolas (podas en citricultura, cosecha de arándanos) o actividades laborales no rurales como trabajos de albañilería en viviendas particulares.

Las modalidades de fijación de mano de obra por parte de empresas contratistas tercerizadas por Forestal Argentina S.A. consisten en la contratación de “*jóvenes*” migrantes bajo relaciones laborales formales en campamentos forestales. Para estos varones migrantes emplearse en una gran empresa es una oportunidad para obtener ingresos monetarios que les permitan capitalizarse y concretar una aspiración personal asociada a la adquisición de bienes materiales en el caso de trabajadores solteros, o un proyecto familiar en los trabajadores que

asumen el rol de proveedores del hogar en unidades domésticas en fase de capitalización (envío de remesas, adquisición de un terreno). Este último es el caso de Diego, quien me relató que “*vino a cumplir un proyecto*” y realizó migraciones temporales para la misma empresa contratista por más de 6 años.

El sistema de trabajo en estas grandes empresas requiere ciclos laborales de “*24 por 6*”; es decir, 24 días de permanencia en campamentos forestales y 6 días de descanso en el lugar de origen. Estos trabajadores cumplen jornadas extenuantes para alcanzar los volúmenes de productividad. Con el transcurso de los años, el trabajo forestal de carácter manual produce un gran desgaste de la fuerza de trabajo que limita el esfuerzo y la capacidad de carga del cuerpo, por lo que las grandes empresas optan por la contratación de los “*jóvenes*” que ingresaron de modo reciente a la actividad y están dispuestos a someterse a las condiciones laborales que favorecen el ciclo de valorización del capital concentrado del agronegocio forestal. Por ello, en la perspectiva de los trabajadores, el trabajo forestal “*en blanco*” no siempre es considerado la mejor opción laboral. Los contratos donde están “*fichados*” suelen estar asociados a ritmos de producción y jornadas laborales intensas antes que ponderar los beneficios de un seguro de vida, de salud o aportes previsionales.

Otro de los hallazgos de esta investigación ha sido matizar la afirmación respecto a que la migración de retorno es la única opción de los trabajadores forestales de origen misionero. Los migrantes contratados “*en blanco*” no solamente están sometidos a ritmos y exigencias laborales en la esfera productiva, sino que el sistema de control y disciplinamiento empresarial se extiende a todas las esferas de la vida social de los trabajadores bajo la modalidad de campamento (Lins Ribeiro, 2006), la cual se diferencia de la fábrica con villa obrera, al impedir la residencia del trabajador junto a su unidad doméstica. Con el transcurso del tiempo, emergen sentimientos de desapego y desarraigo que producen en los trabajadores un conflicto personal que genera crisis en el seno de las parejas o familias. Esta situación conflictiva puede ser resuelta de varias maneras: a) pasan a trabajar “*en negro*”, situación que les otorga mayor grado de autonomía para decidir la frecuencia de las migraciones laborales; b) una vez que lograron capitalizarse, deciden interrumpir el ciclo migratorio hacia la actividad forestal en Entre Ríos y regresar a su lugar de origen junto a su familia; y c) optan por modificar el patrón de residencia trasladándose junto a su núcleo familiar o conformando una nueva familia en Entre Ríos, en ambos casos sólo logran conciliar la vida laboral y familiar en condiciones

laborales informales. Entre las trayectorias laborales analizadas recupero nuevamente la experiencia de Diego, quién luego de realizar “ciclos exclusivamente forestales” (Alberti, 2015) por más de 6 años, decide afincar su unidad doméstica en Entre Ríos y comenzar a trabajar “*por fuera*” de las grandes empresas contratistas.

Cuando los trabajadores forestales migrantes se establecen con sus familias en Entre Ríos poseen dos capitales: la casa o el terreno adquiridos bajo distintas modalidades (ocupación, compra) y las redes de reciprocidad de parientes y amigos que les consiguen “*trabajitos*” “*por afuera*” de las empresas grandes. A partir de ello, se produce una división sexual del trabajo acorde a los trabajos rurales existentes en el lugar de destino. Mientras que los varones trabajan en la actividad forestal como ingreso principal de la unidad doméstica, las mujeres combinan el trabajo no remunerado en el hogar con el empleo temporal en tareas de podas en quintas de cítricos y/o en la cosecha de arándanos. De todas maneras, en los momentos en que “*se paró el trabajo*” forestal pueden trabajar en actividades laborales más precarias e incluso menos valorizadas por los propios trabajadores como choferes, reclutadores de mano de obra para la cosecha de arándanos, y estrategias de subsistencia como la venta de leña de citrus y la “*limpieza de montes*” (raleos) para reventa de subproductos forestales (varas y rodrigones). Si bien este tipo de trabajo “*por fuera*” de las grandes empresas les otorgan mayor autonomía expresada en la frase “*me siento más libre*”, vulneran derechos básicos del cuidado de los trabajadores. De este modo es típico conversar con peones forestales al borde de la edad jubilatoria que no poseen ni tendrán la posibilidad de acceder a la cobertura previsional y que acusan síntomas de desgaste corporal propios de la actividad forestal.

En la Parte III avancé sobre la relación entre trabajo y salud en los trabajadores de acuerdo a las tareas forestales específicas que realizan en las fases de “*plantación y mantenimiento*” del cultivo y de “*elaboración de la madera*” (cosecha forestal).

La distinción entre trabajadores “*entrerrianos*” y “*misioneros*” es un sistema de clasificación establecido por los propios trabajadores en base a la adscripción provincial que conforma una construcción identitaria, un “nosotros/ellos” antagónico. Los trabajadores “*misioneros*” se consideran “*resistentes*” y “*fuertes*” para el trabajo en “*el monte*”, y performan su fuerza con la intencionalidad de ser contratados por “*el patrón*”, al tiempo que endilgan a los “*entrerrianos*” de ser “*vagos*” y “*débiles*”. Por su parte, en la descripción

“*entrerriana*” el trabajador “*misionero*” es considerado de modo peyorativo y prejuicioso, acusándolo de “*gastarse todo lo que gana*”, “*están tomados y se pelean*”, “*te pueden violar*”. Esta oposición es instrumentada por el sector empresarial para justificar la contratación de trabajadores “*misioneros*” mediante la utilización de variados argumentos que incluyen una exaltación de masculinidad hegemónica (“*son fuertes y resistentes*”), un esencialismo cultural (“*traen una cultura forestal*”) y un determinismo geográfico (“*se criaron en el monte, están acostumbrados*”), encubriendo los regímenes de mayor explotación laboral a los que son sometidos.

El patrón de masculinidad en los trabajadores “*misioneros*” de cosecha analizados, comienza a conformarse en “*el monte*” y consiste en un “*habituarse*” a las duras condiciones laborales. Primeramente, los “*jóvenes*” trabajadores comienzan a ocupar los puestos de “*ayudantes*” en tareas de marcado y apilado de rollizos de madera para luego aprender sensorialmente el uso de la motosierra que consiste en el “*arte*” de “*dominar los árboles*”. Se trata de un rito de pasaje de joven-ayudante a hombre-trabajador forestal.

Si bien la actividad forestal es considerada una de las más riesgosas (OIT, 1998), el trabajo “*en blanco*” se encuentra permeado por una perspectiva hegemónica de los riesgos laborales que individualiza la responsabilidad de ocurrencia de accidentes en los trabajadores (Grimberg, 1992). En este sentido, el modelo de gestión empresarial de los riesgos laborales resulta al menos en paradójico, en la medida en que la distinción entre “*incidentes*” y “*accidentes*” se convierte en un límite difuso que puede conducir al subregistro de los accidentes, provocando una reducción en la siniestralidad. Asimismo, la aplicación de los mecanismos de investigación tales como el “*Árbol de causas*” favorece a que los trabajadores eviten denunciar los accidentes por temor a posibles sanciones y represalias. En este sentido, las inducciones de seguridad se realizan en base a los “*incidentes*” y “*accidentes*” que hayan sido denunciados por los trabajadores, informados por “*el patrón*” y aceptados por la compañía aseguradora de riesgos del trabajo (ART). Dado que las capacitaciones de seguridad a cargo de la figura del “*prevencionista de la ART*” sólo están basadas en la siniestralidad laboral del año anterior, éstas excluyen la perspectiva de los trabajadores. De este modo, la perspectiva empresarial implica un tipo de disciplinamiento de la percepción social del riesgo por parte de los trabajadores en el que la responsabilidad recae en el trabajador; es decir, en su capacidad de ubicar factores arbitrarios bajo su control racional, minimizando golpes, caídas y

padecimientos cotidianos a fin de mantener los niveles de productividad. Por otra parte, si bien el cumplimiento de las medidas de seguridad reduce los accidentes, éstas entran en tensión con la perspectiva de los trabajadores. Para ellos, el uso de los elementos de protección genera malestares e incomodidades (deshidratación, reducción de movilidad y visibilidad): “*trabajamos asfixiados*”.

Tal como analicé, la mayoría de los trabajadores forestales no se encuentran registrados. Si entre los trabajadores “*en blanco*” es el sistema de ART, el que les permite percibir unos riesgos y omitir otros, los peones forestales “*en negro*” corren riesgo a ciegas. Así lo muestran los ejemplos de manipular y aplicar agrotóxicos con las manos descubiertas y librarse del riesgo de mordedura de una serpiente con vara de eucalipto, sin botiquín de emergencia y a 30 km del centro de salud más cercano.

Al analizar la gestión del riesgo por tramo de tareas en el proceso de trabajo forestal, la experiencia laboral de los trabajadores de “*plantación y mantenimiento*” se diferencia de la de “*cosecha*”. Entre los primeros se identifican riesgos asociados al uso de agrotóxicos, en las tareas de “*control de plagas*” y “*malezas*”, además de la exposición a riesgos biológicos (mosquitos y otros vectores, víboras, roedores) y el trabajo a la intemperie (deshidratación, hipertermia). En el caso de los trabajadores de cosecha son un riesgo consustancial los cortes y los aplastamientos. Sin embargo, el conjunto de trabajadores forestales analizados construye una percepción social del riesgo diferente y la mayoría de las situaciones tipificadas como riesgosas por la perspectiva estatal son minimizadas por ellos. Los padecimientos cotidianos que se expresan en un cuerpo sufriente se conjugan con una manipulación de los umbrales de dolor y miedo en el intento de alcanzar los criterios de productividad y frente a los temores de quedar desocupados. En este sentido, existen formas cotidianas de tramitar el sufrimiento a través de la fuerza y la valentía, la negación del miedo-dolor o enunciándolo en forma de broma.

Las situaciones de precariedad laboral forman parte de la cotidianidad del trabajo forestal, construidas en base a acuerdos tácitos basados en “*la confianza*”; es decir, pautas de comportamiento morales que regulan la relación laboral entre los trabajadores y “*el patrón*”. La producción de un accidente laboral se convierte en un punto de inflexión que puede derivar en el refuerzo de los vínculos de confianza o en el quiebre definitivo de éstos. Este último caso ocurre cuando las secuelas del accidente le impiden al trabajador continuar con la actividad

laboral y existe una ausencia de respuesta de “*el patrón*”, representada en la falta de asistencia médica, pago de medicamentos y remuneración económica, la cual es percibida por el trabajador como un abandono. En ese momento las marcas del dolor (cicatrices y lesiones corporales) adquieren una connotación política al transformarse en pruebas para el inicio de un reclamo legal; es decir, se produce el pasaje de un “cuerpo sufriente” a un cuerpo político (Fassin, 2003). De todas maneras, los reclamos por vías judiciales adquieren un carácter excepcional y, si bien la mayoría de los trabajadores reconocen que sus derechos laborales son avasallados, evitan iniciar demandas o reclamos laborales por temor a ser registrados en “*el libro negro de los patronos*”. Por lo tanto, la eficacia simbólica de la “hegemonía empresarial” (Palermo, 2011; Figari, 2011) traspasa los límites de la esfera laboral convirtiéndose en un poder omnipresente que restringe, condiciona y limita las posibilidades de agencia de los trabajadores forestales analizados.

Bibliografía

ALBERTO, Marcos; IÑIGUEZ, María José y MARENSI, Patricio (2007). *Forestación en la Mesopotamia*. Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social.

ALBERTI, Alfonsina (2013a). “La fuerza masculina y la fuerza animal: construcciones identitarias en torno a la migración laboral de trabajadores forestales en la Argentina”. En: *Revista Chilena de Antropología*, (6), pp.66-88.

ALBERTI, Alfonsina (2013b). “Lógicas domésticas de la migración laboral en trabajadores misioneros que se desplazan hacia la actividad forestal en Entre Ríos (Argentina)”. En: *Temas de Antropología y Migración*, (28), pp.42- 66.

ALBERTI, Alfonsina (2015). “Migraciones temporarias, ciclos laborales y estrategias de reproducción social de reproducción social: El caso de las unidades domésticas del área rural de Bernardo de Irigoyen (Misiones, Argentina)”. En: *Mundo Agrario*, 16 (33).

ALBERTI, Alfonsina, BARDOMÁS, Silvina y SCHIAVONI, Gabriela (2015) “Temporalidad cíclica y territorio móvil. Los trabajadores forestales del nordeste argentino”. En: *Revista Estudios del trabajo-ASET*. (48), pp. 5-30.

ALBERTI, Alfonsina (2016). *Todos vuelven. Migraciones temporarias de trabajadores del área rural de Bernardo de Irigoyen, Misiones, Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales –CEIL– libros Colección Tesis. ISBN 978-987-46124-0-3.

BADARÓ, Máximo y VECCHIOLI, Virginia (2009). “Algunos dilemas y desafíos de una antropología de las elites”. En: *Etnografías Contemporáneas*. Año 4/4/, pp. 7-20.

BARDOMÁS, Silvia (2007). “Calidad de vida y condiciones laborales en la actividad forestal en la Argentina”. En: <http://www.indirural.ual.es/descargas/docDescargas/6-4.pdf>.

BARDOMÁS, Silvia y DÍAZ, Diana (2007). “El trabajo en la actividad forestal en la provincia de Entre Ríos”. En: *V Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*. Buenos Aires; Año: 2007

BARDOMÁS, Silvia (2009). “Trabajadores de aquí y allá. La migración a dos mercados agrícolas de la argentina”. En: *9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires. <http://www.aset.org.ar/revista.php?rid=36>

- BARDOMÁS, Silvia y BLANCO, Mariela (2018). “Condiciones laborales, riesgo y salud de los trabajadores forestales de Misiones, Corrientes y Entre Ríos (Argentina), 2010-2014”. En: *Salud Colectiva*, 14 (4), 695-771.
- BARSKY, Osvaldo y GELMAN, Jorge (2005). *Historia del agro argentino*. Buenos Aires: Mondadori.
- BRIZUELA, Armando y MILERA, Sergio (2002). “Actualización y seguimiento de la dinámica de plantaciones forestales en Entre Ríos, Argentina”: En: *XVII Jornadas Forestales de Entre Ríos, Concordia*. Actas Jornadas Forestales de Entre Ríos 1986-2003. 10pp.
- BEAUD, S. Y WEBER, Florence (2007). *Guía para a pesquisa de campo. Produzir e analisar dados etnográficos*. Rio de Janeiro: Ed. Vozes.
- BEJARAMO, Fernando; CÁRCAMO, María y PÉREZ, Nilda (2019). “No a la sulfloramida. razones para la prohibición mundial de este agrotóxico”. En: *RAP-AL es el centro regional para América Latina y el Caribe de Pesticide Action Network (PAN)*.
- BOURDIEU, Pierre (1980). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- BRAC, Marcela (2014). *Trabajadores de la industria forestal tiempos de trabajo y memoria estudio antropológico de una comunidad forestal del chaco santafesino: Villa Guillermina*. Tesis Doctoral. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Buenos Aires.
- BRAC, Marcela (2017). “Trabajo y memoria. Recuerdos contrapuestos de ex trabajadores forestales, Villa Guillermina, provincia de Santa Fe (Argentina)”. En: *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, (1). CEIL-CIESAS, Argentina-México.
- BRIENZA, Hernán (2003). *El caso Von Wernich: maldito tú eres, Iglesia y represión ilegal*. Buenos Aires: Marea.
- BURKE, Peter. (1993). “Obertura: la nueva historia, su pasado y su futuro”. En: *Formas de hacer la Historia*. Madrid: Alianza Editorial, pp. 11-37.
- CALANDRA, Mariana Gabriela (2009). “El INTA y sus órdenes simbólicos en pugna”. En: Carla Gras y Valeria Hernández, Coords. (117-134). *La Argentina rural: de la agricultura familiar a los agronegocios*. Buenos Aires: Biblos.
- CÁRCAMO, María Isabel (2010). *Uruguay, trabajos y agrotóxicos en la forestación. Investigación sobre aplicadores de agrotóxicos en plantaciones de FOSA*. Uruguay: RAPAL.
- CARDEILLAC, Joaquín y PIÑEIRO, Diego (2015). “Presentación Dossier”. En: *Agronegocios y sociedad rural Una relación difícil*. Revista de Ciencias Sociales, 28 (36).

- CARPINETI, Luis *et al.* (1995). *Manual de productores de Eucaliptos para la Mesopotamia Argentina*. Buenos Aires: Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca.
- CIOCCARI, Marta (2015). *Ecos do Subterrâneo. Cotidiano e memoria em uma comunidade de mineiros de carvão*. Río de Janeiro: Ventura.
- CRAVIOTTI, Clara (2012). *Tramas productivas y agentes sociales en la fruticultura globalizada*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- CONNELL, Robert (1995). *Masculinidades*. Méjico: Ed. Universidad Nacional Autónoma de Méjico. 2003
- CONNELL (1997) Robert. “La organización social de la masculinidad”. En Olavarría, José y Valdés, Teresa (eds.) *Masculinidades y equidad de género en América Latina*, Flacso, FNUAP, Santiago de Chile.
- CÓRDOBA, María Soledad (2015) *Viaje al corazón del negocio agrícola. Dispositivos de legitimación e intervención territorial del modelo de agronegocios en Argentina*. Tesis de Doctoral. Instituto de Altos Estudios Sociales. Universidad Nacional de San Martín
- COZZO, Domingo y VAN HOUTTE, Julio (1957). “La creación de un núcleo forestal con *Eucaliptus saligna* en el área de Concordia, provincia de Entre Ríos”. En: *Revista Forestal Argentina*, Año I, N°4, pp. 131-135.
- DA MATTA, Roberto. (2007). “El oficio del etnólogo o cómo tener anthropological blues”. En: Boivin, M. *Constructores de otredad: una introducción a la antropología social y cultural*. Buenos Aires: Antropofagia.
- DELLATEA, Fernando, MERRO, Federico y REITANO, Beatriz. “Gestión de agroquímicos de la empresa MASISA desde la perspectiva social y ambiental”. En: *Jornadas XXXI Forestales de Entre Ríos, Concordia*.
- DÍAZ, Diana y BARDOMÁS, Silvia (2010). “La demanda de mano de obra en forestación (eucalipto)”. En: *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. CICCUS. Lugar: Buenos Aires; Año: 2010; p. 105 – 118
- DEL AGUILA, Álvaro (2017). *Homo constructor. Trabajadores paraguayos en el área Metropolitana de Buenos Aires*. Colección Tesis ISBN 978-987-46124-2-7 CEIL Buenos.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2009) *El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de producción, control, relación laboral y mercado de trabajo* En Sociología del

Trabajo, Universidad Complutense, Editorial Siglo XXI. Versión online en <http://docencia.izt.uam.mx/>

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2009). “Hacia un concepto ampliado de trabajo”. En: J. Neffa *et al.* (comp.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, (1). Buenos Aires: CLACSO

DE LA PEÑA, Carlos y ROMÁN, Lilian (2012). “Relevamiento tecnológico y socioeconómico de los viveros forestales del Noreste de Entre Ríos”. En: *Jornada interdisciplinaria de estudios para el desarrollo de la región de Salto Grande Concordia*.

DE LA PEÑA, Carlos (2016). “*Entre naranjas, jangadas y eucaliptos*’. *Trayectoria y dinámica Socio-técnica de la actividad forestal en el Noreste de la provincia de Entre Ríos, desde los inicios hasta comienzos del siglo XXI*”. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales.

DESCOLA, Philippe (2001). “Construyendo naturalezas, ecología simbólica y práctica social”. En: Philippe, Descola y Gísli, Pálsson (coords.), (pp.101-123). *Más allá de naturaleza y cultura*. Madrid: Siglo XXI.

Naturaleza y Sociedad. Perspectivas antropológicas

DESCOLA, Philippe (2012). *Más allá de naturaleza y cultura*. Buenos Aires: Amorrortu.

DÍAZ, Diana y BARDOMÁS, Silvia (2007). *El Trabajo en la Actividad Forestal en la Provincia de Entre Ríos*. Mimeo. Buenos Aires

DÍAZ, Diana y BARDOMÁS, Silvia (2010). “La demanda de mano de obra en forestación (eucalipto), provincia de Entre Ríos”. En: Guillermo, Neiman. *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. Buenos Aires: CICCUS.

DIEZ, María Carolina (2017). *Tabacaleros: trabajo rural y padecimientos*. Buenos Aires: Antropofagia.

FASSIN, Didier (2005). “Gobernar por los cuerpos, políticas de reconocimiento hacia los pobres y los inmigrantes”. En: *Educação*, 28(2), pp. 201-226.

FIGARI, Claudia (2011). “Hegemonía empresaria y nuevas lógicas de control social: la formación del mando”. En: *Trabajo y Sociedad*, (vol. 15), pp. 105 – 122

FONSECA, Claudia (2005). “La clase y su recusación Etnográfica. En: *Etnografías contemporáneas año1* (1), pp.117-138. Buenos Aires, UNSAM.

FREDERIC, Sabina (1994). "Rehaciendo el campo. El lugar del etnógrafo entre el naturalismo y la reflexividad". En: *Primeras Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos*, IDES.

FRIEDRICH, Paul (1986). "Los príncipes de las Naranjas. Un ensayo de método Antropohistórico". Méjico Editorial: Grijalbo. 1991.

GESSAGHI, Victoria (2011). *La experiencia etnográfica y la clase alta: ¿nuevos desafíos para la antropología*. En: *Boletín de antropología y educación*, 2(3), 17-26.

GESSAGHI, Victoria (2012). "La 'clase alta' en la encrucijada: 'heredar la vajilla de San Martín' o 'hacerse profesionales'". En: Sandra Ziegler y Victoria Gessaghi (comp.): *Formación y reproducción de las elites: nuevas investigaciones en Argentina, Brasil y Francia*. Buenos Aires, Manantiales-FLACSO.

GIDDENS, A (1995). "Introducción, Elementos de la teoría de la estructuración, Estructura, sistema, reproducción social, Teoría de la estructuración, investigación empírica y crítica social". En: Giddens, *La constitución de la sociedad: Bases para la teoría de la estructuración*, Buenos Aires: Amorrortu.

GINZBURG, Carlo (2003). "Huellas. Raíces de un paradigma indiciario". En: *Tentativas*, pp. 93-115.

GIRAUDO, Esther Y ESTEVE VELÁZQUEZ, Lola (2003). *La investigación de los accidentes a través del método árbol de causas*. Valencia: Artes Gráficas Soler, S.L.

GOFFMAN, Erving (1974). *Internados. Ensayos sobre la constitución social de los enfermos*. Buenos Aires: Amorrortu.

GÓRBAN, Débora (2014). *Las tramas del cartón. Trabajo y familia en los sectores populares del gran Buenos Aires*. Buenos Aires: Editorial Gorla.

GORI, Gastón. (1999). *La Forestal la tragedia del quebracho colorado*. Buenos Aires: Ed. Ameghino.

GRAS, Carla (2009). "El nuevo empresario agrario: sobre la construcción y dilemas de sus organizaciones". En: Carla Gras y Valeria Hernández, coords. (215-235). *La Argentina rural: de la agricultura familiar a los agronegocios*. Buenos Aires: Biblos.

GRAS, Carla (2013). "Agronegocios en el Cono Sur. Actores sociales, desigualdades y entrelazamientos transregionales". En: *desiguALdades.net Working Paper Series 50*, Berlin: *desiguALdades.net International Research Network on Interdependent Inequalities in Latin America*.

- GRAS, Carla y HERNÁNDEZ, Valeria (2009). “El fenómeno sojero en perspectiva: dimensiones productivas, sociales y simbólicas de la globalización agrorural en Argentina”. En: Carla Gras y Valeria Hernández, coords. (15-37). *La Argentina rural: de la agricultura familiar a los agronegocios*. Buenos Aires: Biblos.
- GRAS, Carla y HERNÁNDEZ, Valeria (2013). *El agro como negocio: producción, sociedad y territorios en la globalización*. Buenos Aires: Ed. Biblos.
- GRAS, Carla y HERNÁNDEZ, Valeria (2016). *Radiografía del nuevo campo argentino: Del terrateniente al empresario trasnacional*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- GRIMBERG, Mabel (1992). *La relación trabajo-salud en "los gráficos": construcción social y hegemonía*. Tesis Doctoral. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras.
- GRIMBERG, Mabel (2009). *Experiencias y narrativas de padecimientos cotidianos. Miradas antropológicas sobre la salud, la enfermedad y el dolor crónico*. Buenos Aires: Antropofagia.
- GROSSO, Susana y ALBALADEJO, Christophe (2009). “Los ingenieros agrónomos y la ‘nueva agricultura’: des/reterritorialización de la profesión”. En: Carla Gras y Valeria Hernández, coords. (117-134). *La Argentina rural: de la agricultura familiar a los agronegocios*. Buenos Aires: Biblos.
- GUBER, Roxana (1991). *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aires: Ed. Legasa.
- GUBER, Roxana (2001). *Etnografía. Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Ed. Norma. 2001.
- GUBER, Roxana (2014). *Prácticas etnográficas. Ejercicios de reflexividad de antropólogas de campo*. Buenos Aires: IDES-Miño y Dávila.
- GUEBEL, Claudia y ZULETA, María Isabel (1995). “Yo hablaba y me miraban a los ojos...” Reflexiones metodológicas acerca del trabajo de campo y la condición de género. En: *PUBLICAR*, (5), pp.93-101.
- HARRAND, Leonel y MASTANDREA, Ciro (2009). “Provincia de Entre Ríos. Cadena Foresto-Industrial en la provincia”. En: *INTA Centro Regional Entre Ríos. EEA Concordia*.
- HARRAND, Leonel; OBERSCHELP, Javier y MASTRANDREA, Ciro (2017). “Curso: Principios técnicos para el cultivo de especies Forestales de Entre Ríos Mejoramiento. Genético de especies cultivadas en Entre Ríos”. En: *Min. de Agroindustria*.

- HERNÁNDEZ, Valeria (2013). "Genealogía de una elite rural: elucidación antropológica de una práctica de poder". En: *Mundo Agrario*, (vol. 13, nº 26).
- HERRUZO, Casimiro (2004). "Cultivos forestales y cambio tecnológico. Efectos económicos y ambientales". En: *Invest Agrar: Sist Recur For*, pp. 201-212.
- HIDALGO, Cecilia (2006). "Reflexividades". En: *Cuadernos de Antropología Social* (23), pp. 45-56.
- INGOLD, Tim (2002). *The perception of the environment: essays on livelihood, dwelling and skill*. Routledge. London.
- LACLAU, Ernesto y MOUFFE, Chantal (1987). *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia*. Madrid: Siglo XXI.
- LACLAU, Ernesto (2005). *La razón populista*. FCE, Buenos Aires.
- LAROCCA, Alejandro DALLA TEA, Fernando (2004). "Técnicas de implantación y manejo de eucalyptus grandis para pequeños y medianos forestadores en Entre Ríos y corrientes". En: *XIX Jornadas Forestales de Entre Ríos*.
- LATOUR, Bruno. (1983). "Dadme un laboratorio y levantaré el Mundo". Publicación original: "Give Me a Laboratory and I will Raise the World". En: K. Knorr-Cetina y M. Mulka y 6 (eds.), *Science Observed: Perspectives on the Social Study of Science*, Londres. pp. 141-170.
- LATOUR, Bruno. (1992). *Ciencia en acción* (Vol. 1987). Barcelona: Labor.
- LATOUR, Bruno (2007). *Nunca fuimos modernos*. Ensayo de antropología simétrica, 221.
- LATOUR, Bruno (2008). *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red*. Buenos Aires: Manantial.
- LEITE LOPES, José Sergio (2011[1976]). *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Antropofagia.
- LINS RIBEIRO, Gustavo (2006). *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores de la construcción de Brasilia*. Buenos Aires: Antropofagia.
- LOSADA, Leandro (2009). *Historia de las elites en la Argentina. Desde la conquista hasta el surgimiento del peronismo*. Buenos Aires: Sudamericana.
- LORANDI, Ana María y DEL RÍO, Mercedes (1992). *La Etnohistoria: Etnogénesis y Transformaciones Sociales Andinas*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

- LORANDI, Ana María y WILDE, Guillermo (2000). “Desafío a la isocronía del péndulo acerca de la teoría y de la práctica de la Antropología Histórica”. En: *Memoria Americana. Cuadernos de Etnohistoria*. (N° 9), pp. 37-78.
- LORANDI, Ana María y NACUZZI, Lidia (2007). “Trayectorias de la etnohistoria en la argentina (1936-2006)”. En: “*Relaciones de la Sociedad Argentina de Antropología XXXII*”, pp. 231-297.
- LORANDI, Ana María (2012). “¿Etnohistoria, Antropología histórica o simplemente historia?” En: *Memoria Americana. Cuadernos de Etnohistoria*. (Vol. 20, N° 1), pp. 17-34.
- LUCERO, Paula Aldana y ROSSO, María Celeste (2018). *Por un concepto amplio de agronegocios: análisis de impacto en la agricultura y la foresto-industria*. In I Jornadas Platenses de Geografía 17 al 19 de octubre de 2018 La Plata, Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Geografía.
- LUCERO, Paula Aldana (2019). *Fumigado o no fumigado, todos los días me voy al campo: etnografía sobre los sentidos nativos del riesgo de enfermar por agrotóxicos en Morse, provincia de Buenos Aires*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES).
- LUCI, Florencia y GESSAGHI, Victoria. (2016). “Familias tradicionales y élites empresarias en Argentina: individuación y solidaridad en la construcción y sostén de las posiciones de privilegio”. En: *Política. Revista de Ciencia Política*, 54(1), pp. 53-84.
- Marcó, Martín, y Harrand, Leonel. (2012). “El programa de Mejora de Eucaliptos del INTA en la Mesopotamia Argentina”. En: *Jornadas de Actualización Técnica: Mejoramiento Genético de Pinos y Eucaliptos Subtropicales*. 2-3 de Agosto 2012. Concordia, Entre Ríos. AR.
- MARCUS, George (2001). “Etnografía en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal”. En: *ALTERIDADES*, 11 (22), pp.111-127.
- MARGULIES, Susana. “Salud y trabajo en una obra social. La construcción de un diagnóstico: el caso de la «tensión nerviosa» en los trabajadores de las cabinas de señalamiento del ferrocarril. *Cuadernos De antropología Social*, (5), pp.57-77.

- MASTRANGELO, Andrea (2004). *Las niñas Gutiérrez y la mina Alumbreira: la articulación con la economía mundial de una localidad del noroeste argentino*. Buenos Aires: Antropofagia.
- MASTRANGELO, Andrea (2009). “Usos locales de las certificaciones globales: calidad, medio ambiente y trabajo seguro en forestación”. En: *IDeAS Interfaces em Desenvolvimento, Agricultura y Sociedade*, (vol. 3), pp. 115 - 132.
- MASTRANGELO, Andrea y SALOMON, Oscar (2009). “Trabajo forestal y Leishmaniasis cutánea. Un análisis social centrado en el riesgo”. En: *Talleres*, (vol. 12), pp. 60 - 68
- MASTRANGELO, Andrea, SCALERANDI, Verónica y FIGUEROA, Marianela. (2011). “Del recurso natural a la plantación: condiciones de trabajo en la producción forestal del Norte de Misiones” (pp. 59-146). En: Andrea, Mastrangelo y Verónica, Trpin (Comps.). *Entre chacras y plantaciones: trabajo rural y territorio en producciones que Argentina exporta* Buenos Aires: CICCUS.
- MASTRANGELO, Andrea, TAGLIABUE, Paula y DEAMBROSI, Nicolás. (2014). *El mercado de trabajo y las condiciones y medio ambiente en situaciones de trabajo rural no clásico en Argentina*. En: Actas del IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural. México, 2014 [editado en CD].
- MASTRANGELO, Andrea y TRPIN, Verónica (2016). “Análisis comparativo sobre trabajo rural en la foresto-industria, las semilleras y la fruticultura (Argentina 2008-2011)” en *Revista Mundo Agrario*, 17 (34)
- MARRADI, Alberto; ARCHENTI, Nélica y PIOVANI, Juan Ignacio (2007). “*Metodología de las Ciencias Sociales*”. Buenos Aires: Emecé Editores.
- MEIER, Guillermo y IRIARTE, Liliana (2009) “Trayectoria socio-técnica de las tecnologías de postcosecha en la citricultura del nordeste argentino desde 1950 en adelante”. En: *XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche.
- MENÉNDEZ, Eduardo. (1985). “Aproximación Crítica al desarrollo de la Antropología Médica en América Latina”. En: *Nueva Antropología*, (28), pp. 11-27.
- MENÉNDEZ, Eduardo (1994). “La enfermedad y la curación ¿Qué es medicina tradicional?”. En: *Alteridades*, 4 (7), pp. 71-83.

- MENÉNDEZ, Eduardo (2005). “El modelo médico y la salud de los trabajadores”. En: *Salud Colectiva*, 1(1), pp. 9–32.
- MENÉNDEZ, Eduardo (2009). “*De sujetos, saberes y estructuras. Introducción al enfoque relacional en el estudio de la salud colectiva*”. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- NACUZZI, Lidia y LUCAIOLI, Carina (2011). “El trabajo de campo en el archivo: campo de reflexión para las ciencias sociales”. En: *PUBLICAR*, (10) pp.47-62.
- NEFFA, Julio César (1999). “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”. En: *Orientación y Sociedad*, (vol. 1), p.p. 127 – 162.
- NEIBURG, Federico (1988). *Fábrica y villa obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*. Buenos Aires: CEAL. Tomo I-II.
- NOEL, Gabriel D. (2012). “Historias de pioneros. Configuración y surgimiento de un repertorio histórico-identitario en la costa atlántica bonaerense”. En: *Atek Na [En la tierra]*, 2, 165-249.
- OIT (1998). *Salud y seguridad en el trabajo forestal*. Oficina Internacional del Trabajo–Ginebra, Suiza.
- PANETTIERI, José (1986). *Argentina: historia de un país periférico. 1860-1914*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- PALERMO, Hernán (2015a). “‘Machos que se la bancan’: Masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera Argentina”. En *Desacato*, (47), 100-115.
- PALERMO, Hernán (2016a). “Machos y brujas en la Patagonia”. Trabajo, masculinidad y espacio de la reproducción”. En: *Antípoda. Revista de antropología y arqueología* (25), pp.99-119.
- PALERMO, Hernán (2016b). “La construcción social de la(s) masculinidad(es). Un análisis etnográfico acerca del universo laboral de los trabajadores petroleros”. En: *Identidades*, (3), 110-127.
- PALERMO, Hernán (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Ed. Biblos.
- PEIRANO, Claudia; HINOSTROZA, Misael y NAHIRÑAK, Paula (2009). “*Recursos humanos en el sector forestal. Un análisis cuantitativo y cualitativo a partir del Programa de Certificación de Competencias Laborales*”. Buenos Aires: IERAL- Fundación Mediterránea.

- PEDROSO DE LIMA, Antónia (2009). “Cuando la familia y la empresa se vuelven inseparables: hombres de negocios y gestoras familiares. En: *Etnografías Contemporáneas*. Año 4/4/, pp. 83-105.
- PERELMAN, Laura (2014) “La Tercerización y el mercado de trabajo: aportes y propuestas”. En: Victoria, Basualdo y Diego, Morales (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- PERELMAN, Mariano (2010). *El cirujeo en la ciudad de Buenos Aires: etnografía de la supervivencia*. Tesis Doctoral. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Buenos Aires.
- PERELMAN, Mariano (2018). “Más allá de lo económico. Abordajes etnográficos sobre las formas de ganarse la vida”. En: *Antropología económica de los modos diversos de ganarse la vida. Enfoques antropológicos sobre la reproducción social contemporánea*. México: Instituto de Investigaciones Antropológicas, Universidad Nacional Autónoma de México.
- RAMÍREZ, Delia Concepción (2015). “Del cultivo poblador al agronegocio forestal: acerca del cambio del modelo de desarrollo productivo y sus consecuencias sociales”. En: “*Teoría e Cultura*”, (v. 10 n. 2), pp. 58-75.
- RAMÍREZ, Delia Concepción (2017a). “Un abordaje histórico de la actividad forestal en misiones: del frente extractivo al agronegocio forestal”. En: *Folia Histórica del Nordeste*, pp. 29 – 49.
- RAMÍREZ, Delia Concepción (2017b). *Etnografiando el agronegocio. Impactos y consecuencias del avance forestal en una comunidad de Piray*. Tesis de Doctorado en Antropología Social, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Secretaría de Investigación y Postgrado, UNaM.
- RAMOS, Sergio, DE RUYVER, Roberto, GATTINONI, Natalia, GARIN, Rubén, y Garran, Sergio. (2018). *Estación agrometeorológica del INTA Concordia*. INTA Ediciones. ISSN, 1851-314X.
- ROA, Luz (2017). *Juventud rural y subjetividad. La vida entre el monte y la ciudad*. C.A.B.A.: Grupo Editor Universitario.
- ROSSO, María Celeste (2011). *La conformación de la Asamblea Ciudadana Ambiental del Gualaguaychú*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

- SCHIAVONI, Gabriela y ALBERTI, Alfonsina (2014) “Autonomía y Migración: los obreros forestales del nordeste de Misiones (Argentina)”. En: *Trabajo y Sociedad*, (23), pp. 169-177.
- SCHIAVONI, Gabriela (2015). “El tiempo y la tarea: las formas de cálculo del trabajo entre los peones forestales migrantes del nordeste argentino”. En: *Población & Sociedad*, 22 (1), pp. 93-114.
- SILI, Marcelo (2015). *Atlas de la Argentina Rural*. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- SHORE, Cris (2009). “Hacia una antropología de las elites”. En: *Etnografías Contemporáneas*. Año 4/4/, pp. 23-46.
- TADEO, Nadia (et al, 2006). *Agroindustria y empleo. Complejo agroindustrial citrícola del Nordeste Entrerriano*. Buenos Aires: Ed. La Colmena.
- TADEO, Nadia, y PALACIOS, Paula (2007). “Historia de empresas: PINDAPOY SA, una firma que lideró la citricultura nacional”. En: *IX Jornadas de Investigación del Centro de Investigaciones Geográficas y del Departamento de Geografía* (La Plata, 2007).
- TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. (1998 [1984]). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós
- TIMÓ, Enrique (2016). *Relaciones interétnicas y etnicidad en la provincia de Entre Ríos*. Rosario: Protohistoria Ediciones.
- TRPIN, Verónica; BROUCHOUD, Silvia y RODRÍGUEZ, Daniela (2017). “Desafíos en el abordaje del trabajo rural en el norte de la Patagonia: mujeres en forestación, horticultura y fruticultura”. En: *Trabajo y sociedad*, (vol. 1), p.p. 267 – 280.
- VARGAS, Patricia (2005). *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*. Buenos Aires: Ed. Antropofagia.
- VARGAS, Patricia y VILLATA, María Cristina (2014). “Mujeres en el pozo y en la obra. Reflexividad y aprendizaje significativo en dos etnografías sobre el mundo del trabajo”. En: Roxana, Guber (comp). *Prácticas etnográficas. Ejercicios de reflexividad de antropólogas de campo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- VERCELLONE, Carlo (2004). “Las políticas de desarrollo en tiempos del capitalismo cognitivo”. En: Moulner Boutang; Antonella Cornasi y Maurizio, Lazzarato (pp.63-70). *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*.
- WALLACE, Santiago (1991) “Tras las huellas de cien años: la cerveza y los trabajadores cerveceros”. *Cuadernos De antropología Social*, (5), pp. 79-103.

WALLACE, Santiago (1991) “Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo (pp.251-258). En: Maria Rosa, Neufeld; Mabel, Grimberg; Sofia, Tiscornia; Santiago Wallace. *Antropología Social y política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*. Buenos Aires: Eudeba.

WEBER, Max (1979). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Méjico: Premiá editora de libros, S. A.

Páginas web:

Archivo General de la Nación (AGN). Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/interior/archivo-general-de-la-nacion>, visitado por última vez: 09-08-2017

Asociación Forestal Argentina (AFOA). Disponible en: <https://www.foa.org.ar/>, visitado por última vez: 25-06-2018

Biblioteca Forestal, Centro de Documentación e Información Forestal “Ing. Agr. Lucas A. Tortorelli”, Dirección Nacional de Desarrollo foresto industrial, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Disponible en:

https://www.magyp.gob.ar/sitio/areas/ss_desarrollo_foresto_industrial/biblioteca_forestal/contacto/index.php, visitado por última vez: 17-03-2019

CASAFE. Cámara de Sanidad Agropecuaria y Fertilizantes. Disponible en: www.casafe.org, visitado por última vez: 28-04-2019

Dirección Nacional de Desarrollo foresto industrial, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Disponible en: https://www.magyp.gob.ar/sitio/areas/ss_desarrollo_foresto_industrial/, visitado por última vez 01-05-2019

Entre Ríos Forestal. Disponible en: <http://entrieriosforestal.blogspot.com/p/informacion-tecnica.html>, visitado por última vez: 07-06-2018.

Estación Experimental Agraria (EEA)-Concordia. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). Disponible en: <https://inta.gob.ar/concordia>, visitado por última vez:

Estimaciones Agrícolas. Ministerio de Agroindustria de la Nación. Disponible en: <http://datosestimaciones.magyp.gob.ar/reportes.php?reporte=Estimaciones>., visitado por última vez: 07-08-2018

EGGER S.A. Disponible en: https://www.egger.com/shop/es_AR/egger-en-argentina

Gobierno de Entre Ríos. Disponible en: <https://www.entrerios.gov.ar/portal/index.php?codigo=31&codsubmenu=59&menu=menu&modulo=consulta>, visitado por última vez: 22-04-2019.

Guía de trámites, Inscripción en el Registro Nacional de Cultivares, INASE. Disponible en: https://www.inase.gov.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=45&Itemid=29, visitado por última vez: 27-09-2018.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. República Argentina (INDEC). Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/>, visitado por última vez: 11-07-2018

Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). Disponible en: www.inta.gob.ar La Rosada Forestal”. Disponible en: <http://www.larosadaforestal.com.ar/portada>, visitado por última vez: 03-10-2018.

MASISA Argentina. Disponible en: <https://www.masisa.com/arg/>, visitado por última vez:

Ministerio de Agricultura y Pesca. Presidencia de la Nación. Disponible en: <http://datosestimaciones.magyp.gob.ar/reportes.php?reporte=Estimaciones>, visitado por última vez: 25-11-2018.

Paul Forestal S.R.L. Disponible en: <https://www.paulforestal.com/>, visitado por última vez: 15-09-2019.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/srt>, visitado por última vez: 15-05-2018.

Unión de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE). Disponible en: <https://www.uatre.org.ar/home.aspx>, visitado por última vez: 21-05-2019.

Vivero Forestal Yuquerí. Disponible en: <http://usuarios.arnet.com.ar/forestalyuqueri/>, visitado por última vez: 04-10-2018.

Fuentes normativas

Ley 18.844/1970. “Expropiación. Parque y reserva nacional El Palmar”. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=196890>, visitado por última vez: 24-08-2019.

Ley 25.080/1999 de inversiones para bosques cultivados. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=D413EE80156277735FCA26086C681F10?id=55596>, visitado por última vez: 15-01-2019.

Ley Trabajo agrario 26.727/2011. Disponible en:

<https://www.uate.org.ar/Attach/ley26727.pdf>, visitado por última vez, 15-04-2019).

Decreto N° 2817/1991. Creación INASE. Disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=ECDAB57CB0F3155EDFCB0FA4A5C94B6F?id=8052>, visitado por última vez: 28-03-2019

Resolución 43/2008 de la CNTA. Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-43-2008-143881/texto>, visitado por última vez: 05-08-2019.

Resolución 266/2018. Escala salarial de la provincia de Entre Ríos. Disponible en:

https://www.uate.org.ar/attach/resol/2018_266.pdf visitado por última vez: 02-05-2019.

Ordenanza N° 30185, sancionada 11.06.1998. Disponible en:

<https://www.concordia.gob.ar/digesto/normativas/1852>, visitado por última vez: 08-08- 2018.

Fuentes periodísticas

Diario La Nación: “Quebró una empresa de frutas del Medefin” (29-04-1998). Disponible en:

<https://www.lanacion.com.ar/economia/quebro-una-empresa-de-frutas-del-medefin-nid95040>, visitado por última vez: 04-11-2018.

Diario Página 12: “Calle Arbolito” (08/09/ 2006). Disponible en:

<https://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-72718-2006-09-08.html>, visitado por última vez: 27-09-2019.

Diario La Nación: “Condenaron a reclusión perpetua a Von Wernich”, (10-10-2007).

Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/951794-condenaron-a-reclusion-perpetua-a-von-wernich>, visitado por última vez: 15-02-2019.

Mundo Forestal: “Clones: La propagación vegetativa y la mejora de las plantas de eucalipto”.

Disponible en: <https://www.mundoforestal.net/single-post/2017/11/29/Clones-La-propagaci%C3%B3n-vegetativa-y-la-mejora-de-las-plantas-de-eucalipto>, visitado por última vez: 17-03-2019.

Diario El Herald: “Detectan irregularidades laborales en industrias madereras” (10-03-2014).

Disponible en: https://www.elheraldo.com.ar/noticias/99143_detectan-irregularidades-laborales-en-industrias-madereras.html, visitado por última vez: 12-10-2018.

Diario Uno Entre Ríos: Volvieron a encontrar trabajadores forestales en condiciones precarias (10-01-2015). Disponible en: <https://www.unoentrierios.com.ar/la-provincia/volvieron-encontrar-trabajadores-forestales-condiciones-precarias-n946932.html#fotogaleria-id-913233>, visitado por última vez: 29-04-2019.

Diario: El Cronista: “Principal maderera pasó a manos de un grupo europeo por UDS155-millones- (18-07-2017). Disponible en: <https://www.cronista.com/negocios/Principal-maderera-argentina-paso-a-manos-de-un-grupo-europeo-por-us-155-millones-20170718-0035.html>, visitado por última vez: 11-06-2019.

Misiones online: “Entre Ríos: 70 aserraderos de Concordia se declararon en emergencia, advierten posibles cierres frente a una industria ‘devastada’” (18-07-2018). Disponible en: <https://misionesonline.net/2018/07/18/entre-rios-70-aserraderos-de-concordia-se-declararon-en-emergencia-advierten-posibles-cierres-frente-a-una-industria-devastada/>, visitado por última vez: 12-10-2019.

Desarrollo Forestal: “Entre Ríos derogó la Ley de la Madera, pero las ventas a Uruguay no serán inmediatas” (21-05-2018). Disponible en: <https://maderamen.com.ar/desarrollo-forestal/2018/05/21/entre-rios-derogo-la-ley-la-madera/>, visitado por última vez: 03-09-2019.

Diario Uno-Entre Ríos: “Entre Ríos forma parte de una de las regiones endémicas por hantavirus” (14-01-2019). Disponible en: <https://www.unoentrierios.com.ar/la-provincia/entre-rios-forma-parte-una-las-regiones-endemicas-hantavirus-n1726283.html>, visitado por última vez: 10-11-2019.

Diario Análisis: “Derrumbaron una ley y redujeron el parque nacional. Lo primero es la familia y Los Monigotes”. Disponible en: <https://www.analisisdigital.com.ar/edicion-impresa/2010/05/03/lo-primero-es-la-familia-y-los-monigotes>, visitado por última vez: 24-08-2019.

Diario Página 12: “Confirman un muerto en Entre Ríos” (16-01-2019). Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/168865-confirman-un-muerto-en-entre-rios>, visitado por última vez: 10-07-2019.