



**UNSAM**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
SAN MARTÍN



## **MAESTRÍA EN DESARROLLO LOCAL**

# ***La sucesión generacional en la fruticultura familiar de la región sur del Uruguay.***

***Una mirada desde la perspectiva de género y generaciones.***

**Maestranda:** Lic. en Soc. Inés Malán

**Director de Tesis:** Dr. Diego Piñeiro

**Diciembre de 2016**



## AGRADECIMIENTOS

*En primer lugar a mi tutor Diego, que sinceramente y como se lo manifesté en todas las oportunidades, le agradezco mucho la responsabilidad y compromiso con que asumió la tutoría, que además de corresponder con su “trabajo” (como el me lo manifestó), creo yo que da cuenta también de la calidad humana de persona que es. Porque realmente, para quienes hemos hecho en otras oportunidades tesis, son fundamentales los tutores en el acompañamiento, no sólo desde el punto de vista profesional, sino y fundamentalmente “humano”.*

*Por otra parte, a José Olascuaga, Director de la Dirección General de Desarrollo Rural (DGDR) del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP), quien comprendió que la tesis podría constituir un aporte para la elaboración de políticas públicas en la temática, y me concedió de inmediato el permiso para utilizar la base de datos correspondiente.*

*A mi compañera Irene, con la cual hace tiempo venimos trabajando en el tema, y con quien tuve el placer de trabajar en la consultoría, en la cual se basan los datos del trabajo de campo de esta investigación, trabajo que al decir de ambas, realmente constituyó una “odisea”.*

*A los productores familiares que participaron del estudio en el cual se basa este trabajo, y que abrieron sus puertas para contarnos sus historias, ¡muchas pero muchas gracias! Y espero que este trabajo pueda contribuir en algún sentido a la mejora de sus condiciones de trabajo y de perspectivas de permanencia en el campo.*

*A mi amiga Vicky, que en la etapa final de redacción se ofreció voluntariamente a leerme la Introducción y Conclusiones para hacerle las correcciones correspondientes, porque ya a esta altura con tres tesis encima, y como ella misma me lo manifestara ¡tiene ojo clínico para estas cosas!*

*A mis compañeros actuales de trabajo, Darío y Gabi que también tuvieron que bancarse en algún momento mi “licencia” para que pudiera terminar con la tesis, y con los cuales diariamente trabajamos con productores familiares del departamento de Colonia, y compartimos la convicción y el compromiso de que constituyen un capital social y cultural invaluable en el campo.*

*A mis compañeros de Maestría, que la verdad que fue un grupo humano excepcional, el cual hizo que fuera super disfrutable y se pasara volando el tiempo de cursada. ¡Así que muchas gracias! A la Coordinación, fundamentalmente a Mariana Chiti, que la verdad que siempre estuvo al pie del cañón para responder cualquier consulta y de forma inmediata. Y durante la estadía de cursada, a mi suegra, una grande, que siempre me esperaba del otro lado del charco para alojarme y hacerme sentir como en casa, ¡la verdad que me super bancaste Silvia!*

*Y durante este período, además de mi suegra, a mi vieja, que la verdad que me dio una mano tremenda con el pequeño **Ciro**, a cuidarlo y también a cuidarme, ya que fueron fundamentales esos almuerzos para alimentar el cuerpo y espíritu, y poder meterle a full a la tesis para poder llegar a tiempo.*

*A la hermosa familia que he formado, a mi gran compañero de vida, con todas las letras, **Pablo**, ¡me re bancaste, si habrás tenido que aguantar esta cabecita, durante meses y varios fines de semana, así como también ayudarme con la edición final de la tesis! Y a mí gordito **Ciro**, que también tuvo que aguantar el cansancio y por ahí algún malhumor (que traté de que fuera mínimo y no lo percibiera je), pero bueno llegamos gordito, ¡mamá llegó a presentar la tesis! ¡Y fuiste parte de hecho de la Maestría, ya que la cursaste los últimos meses! Y al pequeñín que también viene en camino, y que sin lugar a dudas también transitó por esta osadía durante estos meses.*

*Y gracias a los amigos, familia, que me bancaron durante este tiempo, es todo un viaje el de la tesis, y sin lugar a dudas requiere de ese “sostén emocional” y “acompañamiento moral”, porque si bien es muy solitario el trabajo, el resultado sin lugar a dudas es producto de un trabajo y de una construcción colectiva...*

ADVERTENCIA: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, es una de las preocupaciones centrales de esta investigación. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género siempre representan a hombres y mujeres, y en caso de hacerlo en referencia a uno u otro sexo se especifica correspondientemente.



## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	9
2.	EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	10
2.1	El Problema .....	10
2.2	Pertinencia.....	15
2.3	Objetivo General y Objetivos Específicos .....	18
2.3.1	Objetivo General .....	18
2.3.2	Objetivos Específicos.....	18
2.4	Antecedentes de Investigación .....	19
2.5	Marco Teórico .....	50
2.5.1	La producción familiar .....	50
2.5.2	Sucesión: estrategias, habitus y familia.....	54
2.5.3	Ciclos de vida familiar, género y generaciones.....	60
2.5.4	La organización social del trabajo: división sexual y generacional.....	66
2.5.5	La toma de decisiones y la transferencia generacional de la empresa.....	71
2.6	Hipótesis del problema de investigación .....	77
3.	MARCO METODOLÓGICO .....	78
3.1	Estrategia de investigación.....	78
3.2	Selección del contexto y de la muestra de estudio.....	79
3.2.1	El contexto de estudio.....	79
3.2.2	La Muestra.....	80
3.3	Dimensiones de análisis .....	81
3.4	Técnicas de investigación y fuentes .....	84
3.5	Estrategia de análisis de la información .....	86
4.	ORIGEN, EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL SECTOR FRUTÍCOLA .....	88
5.	CONTEXTO DE ESTUDIO Y CASOS SELECCIONADOS .....	93
5.1	Contexto de estudio .....	93
5.2	Los casos seleccionados.....	97
6.	ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO .....	102
6.1	Introducción.....	102
6.2	La producción de bienes y servicios para el mercado.....	102
6.2.1	Participación en las tareas productivas .....	102
6.2.2	Ciclo de vida familiar y participación en las tareas prediales.....	105
6.2.3	Distribución de las tareas prediales al interior y fuera de la explotación.....	128
6.3	Organización y distribución de las tareas reproductivas: domésticas, de cuidados familiares y de producción para autoconsumo.....	133

6.4	Conclusiones del Capítulo.....	135
7.	LA TOMA DE DECISIONES EN LA UNIDAD PRODUCTIVA .....	140
7.1	Introducción.....	141
7.2	Participación en la toma de decisiones de la unidad productiva según ciclo de vida familiar. .	141
7.3	Conclusiones del Capítulo.....	155
8.	LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA A NIVEL FAMILIAR .....	160
8.1	Introducción.....	160
8.2	Valoraciones, significaciones, opciones y acciones respecto de la continuidad de la empresa a nivel familiar.....	160
8.3	Conclusiones del Capítulo.....	189
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	196
10.	REFERENCIAS.....	207
11.	ANEXO .....	218



## 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se propone analizar la sucesión en diez explotaciones familiares frutícolas de la región sur del Uruguay, entendida como el proceso vinculado a la transferencia del uso y control (gestión) de las empresas familiares a la siguiente generación. El problema de investigación se centra así en analizar cómo configuran y despliegan las estrategias de reproducción social los productores familiares, para transmitir no sólo su patrimonio económico, sino también el capital social, cultural y simbólico. Ello implica analizar los factores culturales (significaciones, valoraciones y prácticas) involucrados en las prácticas de traspaso, en el marco de un contexto agrario, signado por la profundización de las relaciones sociales capitalistas de producción. Precisamente, los productores familiares, actores estratégicos en el desarrollo rural, han sufrido el fuerte impacto de los cambios acaecidos en el agro, pues el modelo de desarrollo actual resulta ser profundamente excluyente con respecto a la pequeña producción familiar. A su vez, si bien el mercado constituye el principal regulador en el acceso a la tierra, en el caso uruguayo la sucesión permanece como una de las principales vías de acceso a la tierra para los jóvenes agricultores.

Además de estas razones asociadas a la pertinencia social y científica de la temática, es preciso agregar que la elección de la misma también responde a los intereses profesionales de quien escribe, pues constituye el problema de investigación abordado en la tesis de grado, así como desarrollado en las sucesivas actividades profesionales ejercidas.

En función de cómo se definieron el problema y los objetivos del estudio, se decidió adoptar un abordaje cualitativo, proponiéndose obtener una descripción y comprensión del fenómeno de estudio, a partir de la contraposición de las opiniones expresadas por padres e hijos, y desde la integración de un enfoque de género y generaciones. La estrategia metodológica aplicada fue el estudio de caso múltiple, y el contexto de estudio seleccionado fueron los departamentos de Canelones y Montevideo, situados en el sur de Uruguay.

La configuración de las estrategias sucesorias al interior de cada uno de los establecimientos familiares se analiza en función de tres dimensiones centrales. La primera dimensión, comprende el análisis de la participación de los distintos integrantes de la familia en la organización y distribución del espacio productivo y reproductivo. La segunda dimensión, analiza cómo participan los distintos integrantes de la familia en la toma de decisiones concernientes a la unidad productiva. En tanto, en la tercera dimensión, se analizan las valoraciones, significaciones, opciones y acciones que asumen ambas generaciones respecto de la continuidad de la empresa a nivel familiar.

La monografía se estructura en ocho capítulos. En el primero se describe el problema de investigación, se fundamenta su pertinencia, y se definen los objetivos generales y específicos. Luego se describen los principales antecedentes de estudio que existen en la temática de interés, tanto a nivel mundial y regional, como nacional. Seguidamente, se definen los conceptos teóricos centrales involucrados en la construcción del problema y se establecen las hipótesis de investigación. En el segundo capítulo, se presenta la estrategia metodológica empleada, se establecen los criterios de selección del contexto y de los casos de estudio, y se describen las técnicas y fuentes empleadas para obtener la información. En el tercer capítulo, se realiza una caracterización general acerca del origen, evolución y perspectivas del sector frutícola. En el cuarto capítulo se caracteriza el contexto de estudio y los casos seleccionados. Los capítulos quinto, sexto, y séptimo, refieren, respectivamente, a las dimensiones de análisis: la organización y distribución de tareas en el espacio productivo y reproductivo; la toma de decisiones en la unidad productiva; y la continuidad de la empresa a nivel familiar. Por último, el capítulo ocho sintetiza y discute los principales hallazgos de la investigación, y reúne algunas recomendaciones generales en relación a la temática.

## **2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1 El Problema**

Durante las últimas décadas se han producido profundos cambios estructurales en el medio rural uruguayo, cambios que por su parte, también se han verificado a nivel de la región. La década del setenta suele identificarse como la del inicio de tales transformaciones, debido a que durante la misma se produce la denominada “*modernización agraria*”, proceso que consolida la penetración y afianzamiento del capitalismo en el agro, y cuyo fenómeno se intensifica y agudiza en la actualidad.

Dentro de los cambios a destacar de las últimas décadas, se ubica la expansión de la agricultura de secano, en particular del cultivo de soja y en menor medida de otros granos y oleaginosas. Pero el crecimiento de estos cultivos no resultó de una expansión productiva y planificada en función de objetivos de desarrollo económico y social, sino que devino del avance del capital (en gran medida financiero) en la producción agraria, que se vio impulsado por las condiciones y demanda del mercado internacional (en fibras y alimentos). Esto fue acompañado también por un cambio en el paquete tecnológico, ya que de la mano de estos cultivos se introdujeron la siembra directa y la utilización de variedades transgénicas. El otro sector que presentó una fuerte expansión fue la

producción forestal, a partir de una legislación que fomentó su desarrollo en el país en los años 90, y de la instalación de una planta procesadora de pasta de celulosa en el año 2005, lo que produjo un aumento sostenido de la superficie dedicada a este rubro. Esta expansión se dio en base a empresas transnacionales que se transformaron en grandes propietarios de tierra, llevando la concentración de la propiedad de la misma a niveles impensados para la escala uruguaya. Otro factor que merece reseñarse para analizar la estructura agraria actual, son las modificaciones legales que se introdujeron a finales de los 90', y que permitieron la compra de tierras por parte de las Sociedades Anónimas. Esta medida que buscaba fomentar la inversión en el sector agropecuario, resultó constituirse en un incentivo muy importante de inversores nacionales, pero fundamentalmente extranjeros, que mediante esta nueva forma jurídica de tenencia ingresaron masivamente al mercado de tierras del país. Otro factor asociado a los cambios señalados con anterioridad, es la extranjerización que se produjo de la propiedad de la tierra mediante diferentes vías. La presencia de empresas trasnacionales, europeas y chilenas comprando grandes superficies de tierra para la forestación, la inversión brasileña en el arroz, en la industria cárnica y en los campos ganaderos, así como la presencia directa de empresas e inversionistas argentinos en la soja, marcan algunos de los principales rasgos de esta extranjerización (Piñeiro y Moraes, 2008; Rossi, 2010; Arbeletche y Carballo, 2010; Riella y Romero, 2013).

Asimismo, y como corolario de todos estos cambios se produjo un incremento sostenido en el precio de la tierra, que mientras que al inicio del año 2000 el valor promedio por hectárea era de U\$S 448, en el 2014 asciende a un valor promedio de U\$S 3.934 (de acuerdo a datos de la Dirección de Estadísticas Agropecuarias -DIEA- del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca -MGAP -, 2015). A esta revalorización del precio de la tierra, hay que agregarle que el precio de la misma en el Uruguay se ha caracterizado históricamente por ser menor (promedialmente) al de Brasil y Argentina. Estas diferencias en el precio de la tierra han provocado una fuerte corriente compradora por parte de extranjeros, no sólo de los países vecinos, sino también de otros países del mundo, preferentemente europeos (Piñeiro y Moraes, 2008). Esto ha implicado fuertes impactos sobre la estructura socio - productiva, concretamente sobre la distribución social de la tierra, debido a la dinámica que adquirió el mercado de tierras. El proceso de compra - venta de tierras y de arrendamientos ocurrido en el Uruguay durante la primera década del siglo XXI, condujo a consolidar fuertes tendencias concentradoras y de extranjerización de la tierra, a una escala que no registraba precedentes en nuestro país (Piñeiro, 2012). Este cambio consolida la imagen del campo uruguayo como una "*agricultura a dos velocidades*" (Piñeiro y Moraes, 2008), porque si bien se consolida un nuevo estrato de grandes propietarios de tierra, continúa siendo

importante la presencia de los productores familiares, quienes se resisten a una completa desaparición. De hecho, de acuerdo a las variaciones intercensales del 2000 - 2011, se confirma que el 91% de las 12.241 explotaciones que desaparecieron tenían menos de 100 hectáreas de superficie. A pesar de ello, las explotaciones con menos de 100 hectáreas constituyen el 56% del total, pero poseen sólo el 5% de la superficie, mientras que las explotaciones de más de 1.000 hectáreas siendo el 9% del total acumulan el 60% de la superficie. Por su parte, si bien la disminución de la producción familiar constituye una tendencia que se registra en el Uruguay desde la segunda mitad del siglo XX, lo que sí ocurrió en este período intercensal es una aceleración y profundización del proceso de expulsión de los establecimientos familiares (Piñeiro et al., 2015). Asimismo, hay indicios que permiten sugerir que el efecto de extranjerización y concentración de la tierra también se ha traducido en el desplazamiento de la burguesía terrateniente local, estando en proceso de consolidación un nuevo estrato de propietarios de la tierra (Piñeiro y Moraes, 2008).

Además de los cambios reseñados anteriormente, y como lo refieren Piñeiro y Moraes (2008), también se encuentran los cambios tecnológicos, tales como el “paquete tecnológico”, en función de que los agricultores debieron comprar un conjunto de técnicas y aplicarlas en conjunto. Este proceso condujo a una mayor dependencia de éstos de las empresas del complejo “semillero-químico”, pero sobre todo también estimuló a la concentración, en tanto supuso la intensificación de los requisitos de capitalización de las explotaciones agrarias, lo que se tradujo en significativas consecuencias sobre la determinación de nuevas escalas de producción y rentabilidad. Estos cambios técnicos también tuvieron su correlato en cuestiones tales como, la disminución de la demanda de fuerza de trabajo en el agro, la precarización de la fuerza de trabajo asalariada, la creciente urbanización de los trabajadores agrícolas, la menor contribución de la fuerza de trabajo familiar al conjunto de la oferta, entre otros.

Es preciso agregar otros cambios tecnológicos para comprender los cambios antes mencionados, tales como la significativa expansión de las telecomunicaciones (teléfono, celular, Internet), al abaratamiento relativo de los medios de transporte, la cobertura de la electrificación rural, entre otros. Estos cambios han contribuido a “*desdibujar las fronteras entre los mundos rural y urbano acercando formas de sociabilidad, patrones de consumo, estilos de vida*” (Figueredo y Bianco, 2011: 3).

Por su parte, interesa destacar que las transformaciones ocurridas en la estructura agraria tuvieron también su correlato a nivel demográfico. Respecto de la misma, cabe reseñar que mientras durante la primera mitad del siglo XX la población rural creció, en la segunda mitad decreció, proceso que se agudizó desde la década de los 70’ y que se extiende hasta la actualidad

(Figueredo y Bianco, 2011). Dicha disminución es explicada en parte, por la reducción experimentada de las explotaciones familiares, así como también, por la disminución de la demanda de mano de obra familiar, debido a los cambios técnicos anteriormente mencionados. Esto ha consolidado tendencias de largo plazo, tales como el envejecimiento y masculinización de la población, ya que la migración se ha caracterizado por ser selectiva según sexo (mujeres) y edad (jóvenes). Sobre esto último, Toledo (2009) sostiene que la agudización observada en las asimetrías cuantitativas en la estructura por sexos, de la mano con la constante pérdida poblacional en forma ininterrumpida desde mediados del siglo XX, son claros síntomas de estancamiento de los mecanismos de transferencias de “activos” intergeneracionales en el medio rural. Al decir del autor, existe una correlación positiva entre la postergación del traspaso y el usufructo de la tierra hacia las generaciones más jóvenes, lo que se ha traducido en esta emigración selectiva en términos etarios y de sexo.

Asimismo, los cambios anteriormente reseñados, implican reconocer las rearticulaciones que se han producido entre la sociedad rural y la sociedad urbana, lo que ha dado lugar a lo que muchos analistas designan como una “nueva ruralidad”. Es el caso de Pérez (2001) quien sostiene la necesidad de elaborar una visión “que permita por fin esclarecer que lo rural no es exclusivamente lo agrícola, ni lo atrasado, ni la sola expresión de la producción primaria” (Pérez, 2001: 23) y hace suya la definición de Ceña (1993), para quien el medio rural es entendido como “el conjunto de regiones o zonas con actividades diversas (agricultura, industrias pequeñas y medianas, comercio, servicios) y en las que se asientan pueblos, aldeas, pequeñas ciudades y centros regionales, espacios naturales y cultivados” (Ceña, 1993, citado por Pérez, 2001: 23). O la perspectiva de otros analistas, quienes consideran fundamental integrar el enfoque territorial en los estudios rurales; de esa forma, lo rural ya no sería definido como un sector, sino que el espacio rural reconoce diferentes usos y actividades, que responden a una diversidad de demandas sobre el uso del suelo. Esta nueva concepción del espacio rural no se centra únicamente en las actividades económicas, sino que también reconoce, entre otros, el valor de las instituciones, la cultura, la historia y el uso del espacio rural para la recreación (García Ramón, 1995; Echeverri Perico y Ribero, 2002; Monterroso, 2014).

Por su parte, es preciso reconocer, que los procesos anteriormente reseñados, produjeron un impacto diferencial según las distintas regiones del país, generando en algunos territorios fuertes problemas de cohesión social y territorial, así como también, el aumento de las desigualdades territoriales en el país (Riella y Mascheroni, 2011).

Es en el marco de este contexto agrario, signado por la agudización de las relaciones sociales de producción capitalista, la mayor integración al mercado mundial y la emergencia de nuevos actores (como los transnacionales), que el presente estudio se propone centrar su análisis en las estrategias de reproducción social de los productores familiares, concretamente en la sucesión generacional de los establecimientos. Sujetos sociales, que como se evidenció, se han visto fuertemente impactados por los cambios acaecidos, pues como se evidencia, el modelo de desarrollo resulta ser profundamente excluyente con respecto a la pequeña producción familiar.

Como se procederá a constatar, las condiciones que adopta la sucesión, incide en forma directa en la reproducción económica y social de la agricultura familiar, ya que a través de la misma no sólo se garantiza el traspaso del patrimonio económico, sino también, de un capital social, cultural y simbólico, pues la misma es el vehículo de la historia familiar y de la transmisión de saberes, y como tal, se constituye en el referente identitario sustantivo de los productores (ver Filardo, 1994; Malán, 2008; Gallo y Peluso 2011; entre otros). Sin embargo, como lo evidencian los antecedentes de estudio, en función de los cambios que han ocurrido en el contexto socio - productivo, la tierra está cambiando de sentidos, y en algunos casos, hasta perdiendo incluso el anclaje que tenía con respecto a su dimensión simbólica. De este modo, el presente estudio se propondrá responder concretamente al siguiente problema de investigación: cómo se produce actualmente la sucesión generacional en la fruticultura familiar de la región sur del Uruguay, integrando una perspectiva de género y generaciones, y en base a la contraposición de las opiniones de padres e hijos. Precisamente, las inquietudes o cuestiones que guían la investigación, se vinculan a: *¿cuáles son las condiciones en las que persisten estas unidades productivas?, ¿quiénes están en condiciones de permanecer y quiénes no?, ¿cómo opera ese proceso de selección?, ¿qué tipo de sujeto social resulta de estas transformaciones y/o cambios que se han operado en el contexto socio - productivo?*

Al mismo tiempo, es preciso considerar que si bien en la actualidad el mercado constituye el principal regulador en el acceso a la tierra, ya que es el ámbito donde se producen los mayores intercambios regulares, sea mediante compra - venta, como de otras formas de tenencia, en lo que a la agricultura familiar se refiere, la sucesión constituye una de las principales vías de acceso a la tierra<sup>1</sup> para los jóvenes agricultores. Sin embargo, en este contexto, donde se sigue

---

<sup>1</sup> Si bien el Instituto Nacional de Colonización (INC) desde su creación (1948) tuvo como cometido promover una distribución más equitativa de la tierra, si se compara la cantidad de hectáreas que ha otorgado hasta la actualidad, con la superficie productiva del país, se puede concluir razonablemente que no ha incidido cuantitativamente en la distribución de la tierra, y que por tanto, no constituye una vía dinamizadora del mercado de tierras.

constatando crecientemente la migración juvenil, y la tendencia a la masculinización de la población rural, así como también, se amplían (como se verá posteriormente) las oportunidades de los jóvenes, de materializar sus estrategias de vida en el campo o la ciudad, sea a través de la educación y/o el trabajo asalariado fuera del predio familiar, surgen diversas interrogantes a la sucesión generacional: *¿está perdiendo la naturalidad que tenía antaño?, ¿con qué problemas se enfrentan actualmente los jóvenes para concretar la transmisión generacional de la actividad?, ¿hasta dónde realmente se amplían los límites de lo que pueden elegir, o bien son condicionados por el deseo que tengan o no los padres de que permanezcan en la explotación familiar?. Sin duda, que lo anteriormente expuesto justifica la necesidad de continuar problematizando y profundizando sobre las formas que adopta la reproducción social de esta modalidad productiva.*

## **2.2 Pertinencia**

El papel crucial que cumple la agricultura familiar en el desarrollo rural sustentable, ha sido referido tanto desde el sector público (académico y político), como del privado (organizaciones), sea a nivel nacional, como también mundial. Como lo refiere el MGAP, lo afirman diversos autores (Piñeiro, 2012; Rossi, 2010; entre otros), y organizaciones rurales (Comisión Nacional de Fomento Rural - CNFR-; IICA; FAO; entre otros) aporta una parte sustancial de la mano de obra ocupada permanente en las tareas agrícolas, sustenta el entramado social del medio rural, promueve la sustentabilidad ambiental, a la vez que constituye la principal productora de alimentos para el consumo interno. Así como también, y como fuera referido anteriormente, es crucial, porque no sólo moviliza capital patrimonial, sino que también social, cultural y simbólico.

En el ámbito político nacional, corresponde precisar que de hecho la producción familiar constituyó una de las prioridades estratégicas que se fijó el gobierno progresista cuando asumió en el año 2005, a fin de elaborar y ejecutar políticas focalizadas hacia la misma, línea de trabajo que fue reafirmada y continuada durante el segundo gobierno. De hecho el MGAP operativizó el concepto de productor familiar, y se abrió por primera vez a nivel nacional un “Registro de Productores Agropecuarios Familiares”, que se viene desarrollando desde el año 2009. Dicha promoción ha sido acompañada por la consigna de lucha de los productores familiares, quienes nucleados en torno a la CNFR<sup>2</sup>, y de cara al cambio político de gobierno, asumieron el desafío de incidir activamente en el diseño de políticas públicas de promoción de la producción familiar, ya que comprenden que la agricultura familiar *“no es sólo un modo de producir en el campo, es un modo*

---

<sup>2</sup> La CNFR es una organización de segundo grado, fundada en el año 1915. En la actualidad nuclea a 98 organizaciones de base, tales como Sociedades de Fomento Rural y Cooperativas Agrarias, que incluyen aproximadamente a unos 15.000 productores de todo el Uruguay.

de vivir, una cultura propia de relación con la naturaleza, una forma diferenciada de vida comunitaria" (CNFR, s.f.: 8). A la vez que reivindican la lucha por este sujeto social a través de las siguientes consignas: *"Por un país productivo con gente viviendo en el campo"*; *"Que la agricultura familiar no quede sólo en el discurso"*; *"Y las propuestas para cuándo"*; *"Que no tengamos que volver a empezar"*<sup>3</sup>. La CNFR de hecho ha definido como prioritario abordar el debate de la Agricultura Familiar vs Agricultura Empresarial, entendiendo como necesario hacer frente al avance de los monocultivos de soja, la forestación y la concentración de la tierra (Rossi, 2010). Sin embargo, y a pesar de ello, los resultados indican que el conjunto de normas y políticas implementadas por las dos administraciones de gobiernos progresistas, no han podido revertir ninguno de los factores anteriormente mencionados, tales como son, los de concentración y extranjerización de la tierra.

Asimismo, en lo que al ámbito regional se refiere, importa subrayar que en el año 2004 se crea en el MERCOSUR la Red Especializada de Agricultura Familiar (REAF)<sup>4</sup>, con el objetivo de fortalecer las políticas públicas para la agricultura familiar, promover el comercio de los productos de la agricultura familiar y facilitar la comercialización de los mismos. La REAF está integrada por representantes de los Estados que integran el MERCOSUR y de las organizaciones de la producción familiar, por lo que constituye un espacio de diálogo entre gobierno y sociedad civil. Dentro de los principales logros se destaca la creación de criterios comunes de definición de la Agricultura Familiar, el Fondo de la Agricultura Familiar (FAF) del MERCOSUR y el establecimiento de los Registros Nacionales; así como también, la consolidación de la institucionalidad pública y de políticas públicas diferenciadas para la Agricultura Familiar. En dicho ámbito también funcionan diversos grupos temáticos, dentro de los cuales uno de los temas prioritarios a tratar y desarrollar estudios en cada uno de los países ha sido el del acceso a la tierra, frente a la constatación de la dificultad creciente que enfrenta la agricultura familiar como consecuencia de los fenómenos de concentración y extranjerización. En ese marco, en el Uruguay se han desarrollado, entre otras, las siguientes consultorías, *"Acceso, tenencia, uso y control de tierras con perspectiva de género"*, y *"Estudio del acceso a la tierra por los jóvenes rurales. El caso de Uruguay"*, de las cuales tuve la oportunidad de participar en calidad de co - autora.

Por otra parte, interesa destacar que la sucesión constituye una temática que pese haber sido investigada en el ámbito académico nacional desde la década de los 90', recién cobra relevancia en la órbita estatal en el año 2012, debido a que se la considera como una de las problemáticas

---

<sup>3</sup> Por más información consultar en la Revista Noticiero, órgano de difusión oficial de la CNFR, en especial las editoriales Nos.15 al 17, en: <http://www.cnfr.org.uy/publicaciones.php?categoria=institucional>.

<sup>4</sup> Para más información sobre la REAF ver: <http://www.reafmercosul.org/index.php/acerca-de/la-reaf/que-es-la-reaf>.



cruciales que hacen a la sobrevivencia de la agricultura familiar en el medio rural. En esta dirección, se desarrolló en el año 2012 un Seminario - Taller a nivel nacional, titulado “*Hacia una política de apoyo al relevo generacional*”<sup>5</sup>, que fue co-organizado por varias instituciones públicas directamente involucradas en la elaboración y ejecución de políticas dirigidas a la producción familiar. En el documento disparador del Seminario se señalaba que las políticas públicas tienen un importante papel en el proceso sucesorio, pues pueden facilitar u obstaculizar el mismo. Es por esto que se entendía pertinente “*el debate focalizado en las políticas públicas existentes, pero también las necesarias para que el relevo generacional pueda procesarse de manera exitosa*” (Blixen et al., 2012: 8). De este modo, el Estado coloca a la sucesión como un problema crucial y de relevancia pública para la sobrevivencia de este sujeto social en el agro.

Por su parte, a nivel académico es posible afirmar que son pocas las investigaciones que en Uruguay han abordado la temática de la sucesión en la agricultura familiar, y más aún, integrando conjuntamente un enfoque de género y generaciones. Asimismo, a nivel de las cadenas productivas se constatan algunos precedentes de estudios de caso al interior de la lechería y la ganadería, un estudio de caso en la vitivinicultura, y sólo un estudio de caso comparado en cuatro cadenas (lechería, ganadería, horticultura y fruticultura). Es precisamente, en función de los hallazgos obtenidos en este último estudio que se basa la presente investigación, y concretamente en los referidos al rubro frutícola.

Respecto de los motivos que justifican realizar el estudio en la fruticultura, corresponde precisar que luego de haber participado en la investigación anteriormente referida, y en función de los casos analizados en esta cadena, se constató que estaban fuertemente erosionadas las perspectivas sucesorias, debido al proceso de descapitalización que estaban atravesando la mayoría de las explotaciones. En esta dirección, interesa profundizar acerca de los sentidos, las valoraciones y opciones que asumen padres e hijos respecto del futuro de las explotaciones, así como también de las causas o motivos que determinan las trayectorias individuales y colectivas que se plantean. Por otro lado, también se espera que el estudio constituya una contribución académica al acumulado que ya existe sobre la temática. Además, se espera que en función de los hallazgos que se obtengan y de la comparación que pueda realizarse con los estudios de casos anteriormente realizados, se pueda continuar aportando a la elaboración de políticas públicas diferenciadas en relación a la temática, y dirigidas a los productores familiares, en particular, hacia los jóvenes.

---

<sup>5</sup> Para acceder a más información: [http://www.inale.org/innovaportal/v/1992/1/innova.front/seminario-taller\\_de\\_relevo\\_generacional\\_en\\_paysandu.html](http://www.inale.org/innovaportal/v/1992/1/innova.front/seminario-taller_de_relevo_generacional_en_paysandu.html).

Por otra parte, corresponde precisar que la temática de la sucesión a nivel de la agricultura familiar constituye una línea de investigación que ha sido trabajada por quien escribe, en el marco de la tesis de grado, y que pudo ser profundizada posteriormente con el desarrollo de dos consultorías realizadas para la REAF acerca del acceso a la tierra, por parte de mujeres y jóvenes. Al mismo tiempo, constituye un tema que ha sido trabajado a nivel de la actividad técnica profesional, mediante la realización de talleres o disertaciones, con el objetivo de sensibilizar sobre el mismo a productores familiares y/o comunidad en general. De manera que constituye un tópico sobre el cual interesa seguir profundizando, para adquirir más herramientas teórico - prácticas para el ejercicio de la actividad profesional.

Por lo expuesto, el analizar la sucesión familiar en el sector frutícola, se considera crucial para comprender cómo se reproducen y bajo qué condiciones, este tipo de explotaciones en el agro. Asimismo, dar cuenta de los actores y sujetos del territorio en cuestión, es vital para informar sobre los sentidos y modalidades que ellos tienen y aplican para transformar la desigualdad en la que están inmersos, y desentrañar así el modelo de desarrollo que subyace a los mismos (Manzanal, 2007), el cual como se pudo evidenciar se caracteriza por ser profundamente desigual y excluyente con respecto a este sujeto social. Se espera de este modo, poder “(...) *comprender y explicar las relaciones de poder que se ejercen desde los territorios, y aprehender de ellas para proyectar el devenir futuro de modelos de mayor equidad y autonomía*” (Manzanal, 2007: 22).

## **2.3 Objetivo General y Objetivos Específicos**

### **2.3.1 Objetivo General:**

Analizar cómo se configuran y despliegan las estrategias sucesorias al interior de las explotaciones familiares frutícolas, en base a la contraposición de las opiniones de padres e hijos, y desde la integración de un enfoque de género y generaciones.

### **2.3.2 Objetivos Específicos:**

- a. Describir y analizar cómo participan los distintos integrantes de la familia de la organización y distribución del espacio productivo y reproductivo.
- b. Describir y analizar cómo participan los distintos integrantes de la familia de la toma de decisiones concernientes a la unidad productiva.

- c. Describir y analizar las perspectivas que se plantean padres e hijos en relación a la continuidad generacional de las explotaciones.
- d. Realizar recomendaciones y propuestas en la problemática, en base a los principales hallazgos que se obtengan de este estudio, así como también, integrando los precedentes de estudio que existen en la temática.

## 2.4 Antecedentes de Investigación

La sucesión en la agricultura familiar ha sido objeto de diversos estudios, pues como se hiciera referencia anteriormente, la transmisión generacional de la actividad suele ser característica en este tipo de explotaciones, a la vez que resulta ser crucial para comprender la dinámica y reproducción social de este actor en el agro.

A continuación se mencionarán algunas de las investigaciones sociales que han abordado este tema a escala mundial, regional y nacional, y que brindaron una orientación teórica importante en la construcción del problema, así como en la selección de la metodología de estudio. Se destacarán los principales aspectos que éstas trataron, la metodología que emplearon, así como los resultados a los que arribaron, y que se consideran relevantes para el presente estudio.

La primera investigación a la que interesa referirse, es la de la autora norteamericana Salamón (1993), dado que constituye una precursora en el tema, quien realizó un estudio de campo durante un año, con siete comunidades agrícolas del Estado de Illinois, donde vivían grupos étnicos alemanes y americanos. Entre los aportes que se consideran relevantes, se encuentra lo que la autora concibe como “*patrones universales de interacción social familiar en las sociedades agrarias*”: la actividad se halla dominada por los hombres; los viejos controlan a los jóvenes; y los más ricos detentan el poder. Por otra parte, ésta destaca la significativa influencia que adquieren los factores culturales en las prácticas de traspaso intergeneracional de la tierra. Según la misma, dichos factores son los encargados de modelar los esquemas interpretativos que operan tanto en la toma de decisiones sobre la tenencia de la tierra, como en las relaciones asimétricas a las que este proceso da lugar (de género, generación, status). Otro aporte interesante es el hecho de que este proceso no se halla exento de conflictos, sino que en ocasiones los integrantes del núcleo familiar persiguen objetivos diferentes en relación a la tierra, los que se encuentran guiados por diferencias de edad y sexo. Al respecto sostiene que es el vínculo familiar quien logra conciliar con los mismos, en tanto es la familia quien se encarga de adjudicar los derechos y obligaciones que le corresponden a cada miembro del núcleo. Finalmente, se destaca lo que esta autora reconoce

como la relación primaria que suele existir al interior del grupo familiar, la díada padre-hijo. La misma se basa en el control generacional existente de padre a hijo, ya que es el varón el sucesor favorable para garantizar la continuidad de la empresa.

Otra investigación que se considera interesante, es la que se ocupa de estudiar la relación existente entre ideología rural y legislación en Australia. Por un lado, se encuentra el énfasis que el autor realiza en relación al “*sistema patriarcal*” que suele predominar en las explotaciones familiares, lo que da cuenta de ciertos rasgos masculinistas hegemónicos. El autor sostiene que esto responde al hecho de que “*es parte de la ideología de la chacra, que el hijo continué como piedra fundamental de la identidad e historia familiar*” (Voyce, 1994: 74; traducción propia del original en inglés). El hijo que recibe la herencia es aquel que suele estar vinculado durante más tiempo con el trabajo del predio familiar, ya que la misma no se concibe como un regalo, sino como un intercambio por las labores realizadas. De este modo la herencia se constituye en un modo de reproducción social muy fuerte, que implica tanto derechos como deberes entre las generaciones. Sin embargo y al igual que la investigación anterior, la sucesión también puede ser motivo de tensiones conflictivas. Al respecto, el autor afirma que las mujeres pueden sentirse que han sido injustamente excluidas del valor de la tierra, y que recibir una educación es tan solo una pequeña compensación.

Del mismo modo se destaca otra investigación desarrollada en la Irlanda Rural, que data también de la década de los noventa. Salazar (1999) realizó su trabajo de campo en una comunidad de pequeños y medianos ganaderos del nordeste del condado de Galway, en el oeste de la República de Irlanda, durante los años 1990 - 91. Las familias campesinas de la comunidad habían accedido a la propiedad de la tierra hacía relativamente poco tiempo, dos o tres generaciones. De manera casi unánime todos parecían estar de acuerdo en que la agricultura familiar tenía los días contados, pues la mayoría refería que la misma “*no tenía futuro*”. Ni siquiera los mayores propietarios ni los productores aparentemente más prósperos y “modernizados” escapaban de esta visión pesimista. En correspondencia con esta visión, muy pocos agricultores deseaban que sus hijos continuasen con la explotación agraria, pues insistían en que los mismos debían decidir por sí mismos, y muchos apuntaban que no querían hacer con sus hijos lo que sus padres habían hecho con ellos. Sin embargo, y al tiempo que todos parecían desear ardientemente un futuro mejor para sus hijos, alejado del mundo miserable de la agricultura, muy pocos estaban dispuestos a aceptar que alguno de sus hijos o descendientes vendiese la tierra familiar. Como sostiene el autor, la paradoja que encerraba esta actitud se disipaba al dejar de considerar a la granja única y exclusivamente como una empresa económica, sometida por tanto a la racionalidad de las leyes del mercado, y en

cambio se la concebía como el soporte material de ideologías, valores y relaciones sociales alejadas, e incluso antagónicas, de la racionalidad económica del libre mercado. La prohibición cultural de la venta de la tierra tenía su correlato en otro principio que la gente del lugar repetía con la misma insistencia, “*mantener el nombre sobre la tierra*”, de modo que la misma debía transmitirse por herencia siguiendo la línea paterna. A pesar de ello, se constató que muchas líneas patrimoniales se quedaron en algún momento sin ningún sucesor masculino que pudiese continuarlas. Cuando había descendencia femenina parecía que la linealidad continuaba primando sobre la colateralidad, en tanto se prefería que la tierra se traspasara a una hija antes que a un sobrino, aunque con ello se sacrificara “*el nombre*”. A los colaterales se acudía sólo cuando no había hijos, pero en esos casos el futuro heredero acostumbraba a ser «ahijado» en casa de sus tíos. Lo cual significaba que debía pasar una buena temporada viviendo con ellos, y eventualmente debería cuidarlos cuando llegaran a viejos y no pudieran valerse por sí mismos. Sin embargo, como afirma el autor, no era menos cierto que la tierra también constituía una mercancía. Lo era desde el punto de vista del derecho, pero también si se consideraban las prácticas desplegadas por los propietarios, entre las cuales la compra-venta de tierras era un hecho usual, con todas las matizaciones que pudieran derivarse de lo expuesto anteriormente. La tierra-patrimonio incorporaba por tanto dos conceptos contradictorios: era y no era una mercancía, era y no era un objeto inalienable. Esta contradicción no era más que una consecuencia del carácter dual que tenían todas las explotaciones agrarias familiares: entidades económicas y no económicas al mismo tiempo. Ahora bien, la forma mercancía de la tierra aparecía en la cultura local, en un nivel existencial distinto del que manifestaba su naturaleza no alienable. Mientras la forma mercancía de la tierra existía en cierto sentido como lo socialmente reprimido-inconsciente, como lo estructural-subyacente, invisibilizado o enmudecido, el discurso manifiesto acentuaba su no alienabilidad. También en la Irlanda rural la posesión de tierra constituía la materialización de una determinada jerarquía social, pues era instrumento de poder, en tanto su posesión era símbolo de estatus. La propiedad de la tierra clasificaba a los miembros de la comunidad en categorías ordenadas jerárquicamente (de mayor a menor o de superior a inferior): propietarios/no propietarios, grandes propietarios/ pequeños propietarios, etc.

Otra investigación que merece señalarse, es la realizada por Ramos (2004), quien aborda la relación entre los sistemas de herencia y sucesión de la explotación agraria, y su influencia en la incorporación de los jóvenes a la agricultura familiar del País Vasco. Mientras que la herencia refiere a las normas de traspaso del valor de la propiedad (que se encuentra regulado por el Código Civil español de 1889), la sucesión se describe como la transferencia del control de la explotación.

La autora destaca la desaparición y crisis de las explotaciones familiares, así como el envejecimiento progresivo de la población (la mayoría de los titulares superan los 65 años de edad), vinculado al significativo descenso de jóvenes que quieren permanecer en la agricultura. Entre las causas que intervienen en esa decisión, la autora refiere que uno de los principales motivos obedece a las leyes que rigen la herencia de las explotaciones familiares, ya que no favorecen la entrada de las nuevas generaciones a la agricultura. El traspaso de la explotación se realiza a través de la repartición igualitaria de la herencia entre todos los hijos, trabajen o no en la explotación. Por el contrario, antiguamente tendía a primar la costumbre según la cual el padre evitaba la repartición de la propiedad agrícola, buscando un sucesor entre sus hijos (el primogénito o el elegido entre los demás), al cual le concedía la mayor parte de la herencia. En tanto que el resto de los hermanos asumían que el heredero era un solo hermano, ya que el objetivo prioritario era la continuidad de la explotación agraria familiar. De esta forma, *“la sucesión de la explotación, y por tanto su viabilidad y supervivencia, se anteponían, en una práctica consuetudinaria, a la repartición de la propiedad establecida según el régimen de derechos atribuidos en el Código Civil”* (Ramos, 2004: 2). Sin embargo, en la actualidad y tras los diversos cambios que se han producido en el entorno agrícola vasco, donde las explotaciones deben responder cada vez más a las exigencias de un comercio internacional de productos agrícolas liberalizado y competitivo, los derechos de herencia de la propiedad priman sobre los derechos de sucesión. Respecto del reparto igualitario, la autora destaca algunas problemáticas, tales como las tensiones entre hermanos, la falta de un acuerdo familiar sobre la disposición de la explotación, el pago de las compensaciones económicas por las partes de los hermanos, y su consiguiente endeudamiento, o la disminución del tamaño de la explotación. Al decir de Ramos, estas dificultades están influyendo de forma determinante en la decisión de los hijos de los agricultores, pues se debaten entre permanecer en la explotación agraria familiar o bien abandonarla.

Otro estudio que interesa destacar, es uno realizado en Japón, donde la agricultura se caracteriza por el predominio de la producción familiar y por el pasaje de las explotaciones agrarias de una generación a la siguiente, por lo que la sucesión resulta de vital importancia para la reproducción de la actividad agraria (Izcarra, 2005). Sin embargo, el artículo analiza las causas que están conduciendo a la crisis de la sucesión generacional en la agricultura japonesa, lo que se ha traducido en una progresiva disminución de la población activa agraria y en un envejecimiento significativo de la misma. Al decir de Izcarra (2005) es posible hablar de un cambio generacional en los patrones de sucesión. En generaciones pasadas normalmente el hijo mayor era obligado a continuar la actividad del padre, a pesar de que el código civil concedía a hijos e hijas los mismos

derechos de herencia. La mujer aparecía como incapaz para poder hacerse cargo de las obligaciones y compromisos que conllevaba estar al frente de la explotación; es por ello que cuando el agricultor no tenía hijos varones daba por sentado que nadie iba hacerse cargo de la explotación familiar. Asimismo, en las familias agrarias existía una estructura jerárquica, donde los varones ocupaban una posición superior al de las mujeres, y los mayores estaban por encima de los jóvenes. El hecho de poseer un sucesor constituía un importante aliciente para seguir realizando inversiones, que aumentarían la dimensión económica y la rentabilidad de la explotación. Sin embargo, este patrón de sucesión se ha ido resquebrajando, ya que en la actualidad la sucesión es más una cuestión vocacional que una imposición férrea. En relación a las causas, se plantea el atractivo presentado por las oportunidades de empleo extra-agrario (que ofrecen condiciones socio - laborales más atractivas que la agricultura), la continua baja de los precios agrícolas y la progresiva pérdida que se ha producido de la rentabilidad económica de la actividad agraria, como consecuencia de la liberalización agraria, lo que ha conducido a que las generaciones más jóvenes pierdan su interés por la misma. Asimismo, se plantea que las nuevas generaciones se han educado en un ambiente de mayor seguridad material, lo que ha conducido a que rechacen con más frecuencia los trabajos duros y de gran responsabilidad, y a que posterguen la decisión de incorporarse al mercado de trabajo de forma estable y definitiva, entre ellos a la actividad agraria. Además, el autor afirma que muchos agricultores no quieren que sus hijos continúen trabajando en la explotación familiar. De este modo, y a pesar de seguir existiendo una presión familiar hacia la sucesión, las nuevas generaciones son más libres de elegir entre continuar la actividad del padre, u optar por insertarse en otra rama de la economía. El hecho de no tener un sucesor está implicando un profundo sentimiento de desarraigo, frustración y fracaso, que está conduciendo a reducir progresivamente las dimensiones económicas de la explotación, dando en renta parte de la misma, o pasando de cultivos muy intensivos en mano de obra, como las hortalizas, a otros que demanden menos trabajo, como son los cereales.

Por su parte, considerando las investigaciones que se han hecho en el contexto latinoamericano, merecen destacarse los estudios realizados por Dirven. Una de las investigaciones más representativas, consistió en un estudio comparativo que realizó acerca de cómo se procesaba la sucesión en distintas regiones de América Latina. Según el mismo, los criterios tradicionales de sucesión eran los que seguían primando en la agricultura campesina, en tanto se sostenía que *“(...) lo común es que el proceso de sucesión esté fuertemente articulado en torno al padre, quien decide cuándo y cómo se transferirán las responsabilidades sobre la gestión del establecimiento a la próxima generación”* (Dirven, 2002: 26). Al decir de la autora, la transición solía estar así más

ligada a las capacidades y disposición de trabajar del padre que a las necesidades del sucesor, su preparación para asumir la dirección, o las exigencias mismas de la gestión de la explotación. A lo que se agregaba, que los hijos tenían poca o nula incidencia en la toma de decisiones concernientes a la unidad productiva, y en su mayoría no percibían una remuneración por las horas trabajadas en la misma. Esto implicaba que debieran quedar económicamente dependientes de sus padres durante muchos años, inclusive después de haber finalizado los estudios, o iniciado su vida laboral y/o matrimonial. Asimismo, la autora alertaba acerca del envejecimiento que estaba ocurriendo en las zonas rurales, a raíz fundamentalmente de las crecientes emigraciones juveniles, donde planteaba que el principal factor de expulsión lo constituía el acceso tardío a la tierra, debido a las reglas sucesorias que imperaban. El resultado era un aumento de la edad promedio de los agricultores a edades próximas a la tercera edad. En otro orden, agregaba que un tema crítico era la escolaridad de los jóvenes, ya que si bien reconocía las mejoras que se evidenciaban en el nivel educativo con respecto a la generación anterior, consideraba que aún no se habían adquirido las credenciales deseables. De hecho, la autora refería que en las sociedades latinoamericanas el sector agrícola era el de menor acceso a la educación, lo que conllevaba un efecto negativo sobre el desarrollo agrario, ya que la educación escolar no sólo entrega conocimientos específicos, sino que ayuda también a asimilar los cambios (tecnológicos, de organización, etc.) necesarios para mejorar la producción. Dirven señalaba también, que las nuevas generaciones eran más proclives a adquirir conocimientos relativos a nuevas técnicas y/o formas de gestión agrícola. De allí que a su entender, debiera fomentarse la educación formal para ampliar los conocimientos de las poblaciones rurales, ya que actualmente eran necesarias una variedad de saberes para gestionar la tierra de manera eficiente. Por su parte, esta misma autora en un artículo reciente (2012), advierte que muchos jóvenes rurales sueñan con otras posibilidades de progreso y de realización personal distintas a la que tuvieron sus padres, incentivados por una mayor escolarización, a la vez que por la mayor exposición a los medios de comunicación y a la atracción que ejercen “*las luces de la ciudad*”. Según Dirven, la ocupación agrícola resulta ser poco atractiva para la juventud de hoy debido a su bajo estatus social, a las condiciones duras de trabajo, agroclimáticas y de precios, con las consiguientes fluctuaciones de producción y los bajos ingresos que ello ocasiona. Al decir de la autora, una correcta lectura de estas tendencias y requerimientos permitirá focalizar los programas y políticas para acompañar o re - encauzar el desarrollo agrícola y rural. En esta dirección, sostiene que para lograr la sostenibilidad de una agricultura familiar más rápidamente adaptable a las exigencias y cambios que requiere un mundo globalizado, y para lograr mantener el tejido social rural, son precisas una serie de políticas y acciones para incentivar el traspaso de la conducción de la explotación agrícola y de los activos a edades más tempranas que las normas



y costumbres actuales dictan. En ese sentido, advierte que ya existen en varios países iniciativas en materia de políticas públicas para incentivar a ambas generaciones al traspaso más temprano de la explotación (Unión Europea, Australia, Colombia, entre otros).

Por otra parte, interesa destacar las investigaciones realizadas en Brasil, donde la sucesión constituye un tema que ha sido investigado desde el año 1997 por el Centro de Investigación de Pequeñas Propiedades de Epagri<sup>6</sup>, en una de las regiones más tradicionales de la agricultura familiar, el oeste de Santa Catalina. Precisamente, los estudios aquí desarrollados se han ocupado fundamentalmente de estudiar la condición de los jóvenes en el proceso sucesorio, analizando las expectativas profesionales de los mismos y las principales determinantes de su elección profesional. Según se sostiene en uno de los estudios (Silvestre et al., 2001), hacia finales de los años setenta se produce una ruptura con el patrón de sucesión tradicional, sin que por el contrario surja un patrón alternativo, definido y legitimado por los miembros de la familia. Surge así la cuestión de la “sucesión”, dado que la formación de la nueva generación de agricultores ya no se vive con la misma naturalidad que antaño. En los años sesenta, el patrón reproductivo de las unidades familiares estaba fundado en el minorato: el hijo más chico se quedaba en la propiedad paterna, y la reproducción de la profesión de agricultor de los demás hijos era viabilizada por la dotación de los medios materiales necesarios, por la valorización de la profesión de agricultor, por la gran movilidad espacial, y por la existencia de un dinámico mercado de tierras. Existía además una fuerte presión moral tanto de parte de la familia como de la comunidad para que se continuara con la profesión de agricultor, cuanto más porque los horizontes profesionales alternativos eran escasos y poco accesibles. En la actualidad por el contrario, el estudio indica que bastantes jóvenes quisieran ser agricultores, pero sus respuestas se hallan correlacionadas al éxito de la empresa (si es generadora de ingresos, con posibilidades de acumulación, de sobrevivencia, etc.). En el caso de las hijas, continúa siendo notoria la preferencia por la inserción urbana, resultado de la ausencia de participación en la propiedad y en las discusiones sobre el futuro de la propiedad. A esto se agrega que tienen mejores credenciales educativas para ingresar en el mercado de trabajo urbano, a diferencia de los hijos que se quedan en el predio, que tienen un nivel de educación más bajo. Por lo tanto, la expectativa de retorno económico de la educación es relevante cuando se opta por migrar a la ciudad y casi inexistente entre los jóvenes que desean permanecer en el medio rural. De hecho, el estudio advierte, que el deseo de los hijos varones de continuar con la profesión paterna, en la mayoría de los casos, coincide con lo que será su destino probable,

---

<sup>6</sup> Epagri es una empresa pública, vinculada al Estado de Santa Catalina a través del Ministerio de Agricultura y Pesca. Para más información acceder a: [http://www.epagri.sc.gov.br/?page\\_id=5767](http://www.epagri.sc.gov.br/?page_id=5767).

ya que entienden que el nivel educativo del que disponen no les habilitará un horizonte promisorio fuera del medio rural, a diferencia de las mujeres. Lo preocupante, señala el estudio, es que la dotación de conocimientos de los jóvenes que permanecen en el medio rural es insuficiente para los desafíos que hoy enfrenta la agricultura familiar. Tomar conciencia de esto abre un amplio espacio para las políticas públicas cuyo eje está en cambiar el entorno educativo existente actualmente en el medio rural. Los autores advierten así, la necesidad de que una política de tierras destinada a estas regiones y a los agricultores comprendidos entre los 18 y 30 años, tenga que estar asociada con un cambio en el entorno educativo formal existente actualmente en el medio rural, para que el acceso a la tierra venga de la mano con una mejora en sus habilidades profesionales. Por otra parte, se sostiene que el carácter rígidamente jerárquico de organización familiar tradicional centrado en el poder casi absoluto del padre, estaría definitivamente desapareciendo, dando lugar a un ambiente de mayor participación de todos los miembros de la familia, fundamentalmente de los jóvenes, que estarían conquistando espacios de participación en la toma de decisiones en la unidad productiva. Sin embargo, y a pesar de eso, en la mayoría de los casos el padre aún continuaría controlando y trabajando en todas las actividades. En consecuencia, la obtención independiente de renta monetaria por parte de los jóvenes continuaría siendo aún inusual. Otra de las conclusiones más relevantes a las que arriba este estudio, es que pese a que las familias se caracterizan por tener un nivel razonable de diálogo sobre el destino de los hijos y sobre la organización de la propiedad, los temas de naturaleza sucesoria raramente son abordados. Por el contrario, lo usual es que no exista una discusión intrafamiliar sobre el tema, y sí en cambio una fuerte incomodidad a tratarlo. De esta manera, las cuestiones relacionadas a la sucesión no son objeto de una preparación previa y organizada, tanto en lo que refiere a la definición de quien será el futuro sucesor, su preparación profesional, la forma de remuneración de los hermanos no sucesores, así como las vías de género que parecen excluir a las hijas de la posibilidad de ser sucesoras. Asimismo, se advierten dificultades con respecto al momento de la transferencia de la empresa. Al igual que lo señalara Dirven, el traspaso del control de la propiedad no siempre ocurre cuando el padre se retira o el sucesor está preparado, sino que, por el contrario, en la mayoría de los casos se producen desencuentros entre los tiempos de ambos. De modo que los cambios en las condiciones objetivas -fundamentalmente la ampliación del horizonte profesional de los jóvenes- no habrían sido acompañadas por transformaciones importantes en la forma de relacionamiento entre las generaciones y los sexos. El proceso sucesorio se torna así más indefinido y conflictivo, pues se transforma en la principal amenaza para la reproducción social de la agricultura familiar.

Existe otro estudio realizado en el oeste de Santa Catalina (Da Silva Costa, Fiuza y Diola, s.f.) que interesa destacar, ya que en algunos aspectos se distancia de los resultados arribados en la anterior investigación, en tanto se advierte acerca de la emergencia de una forma alternativa de sucesión en la agricultura familiar. Ello se ha debido a las presiones externas que han sufrido las propiedades familiares por la economía global, donde el mercado ha modelado y afectado visiblemente los procesos de producción y comercialización, evidenciados en el aumento del agronegocio o de los commodities. Esto ha provocado cambios en los patrones de sucesión, fundamentalmente entre los agricultores más preparados, que han pasado a observar más atentamente la unidad de producción como una empresa económicamente sustentable, y a advertir la necesidad de adquirir un control más riguroso en la economía interna de sus propiedades. El estudio es de carácter cualitativo y se basa en doce propiedades familiares que se destacan por ser gerenciadas por jóvenes agricultores que tuvieron desarrollo profesional y formación. La sucesión en estos casos se caracterizó por ocurrir de una manera amigable y negociada, debido a la profesionalización que tiene la generación sucesora, ya que le permitió consolidar sus decisiones y poner en práctica la planificación de la sucesión de una manera no conflictiva. Según el estudio, la calificación de los jóvenes fue clave para garantizar esta transición, ya que constituyó una herramienta esencial para obtener una visión de negocio de la actividad familiar, capaz de promover la sostenibilidad y el desarrollo de estas explotaciones familiares, en este nuevo contexto económico. Como lo señala el estudio, y lo advierten diversos autores, los jóvenes son quienes tienen mayor capacidad de adquirir experiencias de gestión del negocio familiar (Silvestro et al., 2001, citado por Da Silva Costa, Fiuza y Diola, s.f.), pues tienen más facilidad de absorber y asimilar el conocimiento de las principales técnicas productivas, así como de gestión financiera y de acceso a los mercados (Abramovay et al., 2005, citado por Da Silva Costa, Fiuza y Diola, s.f.). A su vez, según señala el estudio, este modo de sucesión se asocia a una nueva forma de pensar y de gestión. De hecho, las familias refirieron que el papel basado hasta ahora exclusivamente en la producción, comenzó a compartir espacio con el administrador con amplia visión de mercado, con la intención de mantenerse al día con las innovaciones para mejorar la rentabilidad de la propiedad. De modo que la adaptación de la propiedad familiar a la economía global constituyó el mayor desafío para los mismos, ya que entendieron que esto requería de conocimiento, tecnología y acceso a la información. Asimismo, y como lo advierten los autores, es vital también garantizar plataformas de negociación en el que todos los actores involucrados puedan expresar sus intereses y necesidades. Sin embargo, en aquellos casos en los que la sucesión no fue planeada ni asesorada, las transformaciones ocurridas en la economía global tuvieron un gran impacto en las explotaciones familiares, que trajeron como consecuencias

la descapitalización y en muchos casos incluso, la desaparición de las unidades productivas.

Otro estudio realizado en Brasil, que introduce elementos novedosos con respecto a la sucesión, es el desarrollado por Niederle (2007), en el medio rural de Salvador de Misiones, ubicado al noroeste de Río Grande del Sur. Región profundamente marcada por los efectos más característicos del proyecto de modernización de la agricultura, ya que constituye una de las regiones más impactadas por el boom de la soja del año 1970. El objetivo del estudio consistió en analizar las consecuencias de la mercantilización creciente que se evidenció en la agricultura en las últimas décadas (producto de los cambios tecnológicos, de la creciente dependencia de los mercados de insumos productivos, de crédito, de comercialización, de trabajo, entre otros) sobre las prácticas de los agricultores familiares, tales como sus formas de organización del trabajo, los modos de gestión de su producción, los patrones de consumo, entre otros. Se combinaron técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa, en tanto se aplicaron cuestionarios, entrevistas semi-estructuradas a informantes calificados, observación directa y se utilizaron datos secundarios. La hipótesis de estudio del autor, es que la mercantilización fue responsable de insertar a los agricultores en un universo de relaciones sociales y socio técnicas que gradualmente redefinieron sus lógicas de reproducción social, económica y simbólica, lo que se vio reflejado en las ideas y prácticas que los agricultores debieron desplegar para conducir sus unidades de producción y la vida social. Al respecto, el autor afirma que no existió una única vía histórica de desenvolvimiento de las unidades familiares de producción, sino que se constataron diferentes trayectorias que se expresaron en distintos estilos de agricultura y múltiples estrategias reproductivas. Esto permite refutar la tendencia homogeneizante preconizada por la modernización demostrando que los agricultores son capaces de construir proyectos propios, y consistentes con las peculiaridades de sus condiciones materiales y simbólicas. De esto resulta la diversidad de la agricultura familiar, y el activo potencial (la capacidad de agencia) que los agricultores pueden desplegar para encontrar espacios de maniobra y respuestas creativas a sus necesidades de sobrevivencia, aun estando cercenados por fuertes presiones estructurales y disponiendo de un limitado portafolio de recursos. Dentro de los principales cambios, se destaca la profesionalización de los agricultores, lo cual se tornó indispensable para gestionar las unidades de producción, en función de una agricultura de altos costos, y cada vez más dependiente de los insumos externos. Y a los efectos de este estudio, merecen destacarse las transformaciones significativas, que el autor evidencia en la tríada "*tierra - trabajo - familia*". Los mismos constituían los símbolos máximos de las relaciones y de la identidad social de los agricultores, pues de forma integrada eran la base de la reproducción del patrimonio familiar. Asimismo, ser propietario era más que poseer o usufructuar la tierra, era un ideal de

autonomía y libertad frente a las imposiciones externas. Con la creciente mercantilización, el autor refiere que se produce el pasaje a un “*modelo individual*”, en tanto cada elemento sería pensado en relación a sí mismo, la tierra como mercadería y el trabajo como factor de producción, lo que amenaza el orden moral que sustentaba anteriormente a esta tríada. “*La lógica del mercado penetra en complejos sistemas de valores, concepciones y normas que componen el repertorio cultural internalizado y, como efecto, la tierra es re-semantizada en significados diversos*” (Niederle, 2007: 118, traducción propia del original en portugués). De hecho, en sus formas más extremas, la tierra se constituye meramente en un medio de producción cuya utilización pasa a ser orientada por el máximo rendimiento económico, representado en la lógica utilitarista. Pero como se hiciera referencia, estas transformaciones no se procesan de modo uniforme, sino que los agricultores conviven entre lógicas conflictivas que se recombinan permanentemente. Asimismo, la ausencia de sucesores también plantea un desafío para la reproducción del sistema. Aquí las consecuencias de la mercantilización fueron más visibles, pues las transformaciones tecnológicas y la rentabilidad de la soja condujo a una supercapitalización de la agricultura que elevó drásticamente el precio de la tierra, tornando prohibitivo el acceso a la misma por parte de los agricultores menos capitalizados. De este modo imposibilitó a los agricultores acumular nuevas tierras para transferir a los hijos, lo que implicó en ocasiones, una subdivisión excesiva de las propiedades, que produjo unidades cada vez más pequeñas. La imposibilidad de continuar subdividiendo la tierra para reproducirse en las condiciones actuales, condujo a que muchos jóvenes debieran migrar a la ciudad para acceder a otras ocupaciones. Y en la medida que no hay a quien pasarle la tierra, el esfuerzo por mantenerla y reproducir ese patrimonio, va siendo sustituido por el solo uso como medio de sobrevivencia. De esta manera, “*(...) la tierra pasa a representar un medio de producción y un capital acumulado que será utilizado enseguida para migrar a la ciudad cuando la edad no permita más “el trabajo pesado” o para “garantizar un futuro para los hijos” en otras ocupaciones*” (Niederle, 2007: 121, traducción propia del original en portugués). En todo caso el elemento definitorio de permanencia, así como de toda relación establecida entre el agricultor y la tierra, pasa por el potencial que ésta tenga de producir riqueza, como espacio de generación de renta necesaria para la sobrevivencia y/o bien porque no se puede acceder a otra ocupación. De este modo, la inversión en la educación de los hijos y la migración se presentan como estrategias familiares relacionadas a la construcción de un portafolio más amplio de oportunidades, que pueda garantizar la reproducción de los individuos, así como de la familia en su conjunto.

Asimismo, otra investigación que interesa reseñar de Brasil es una relativa a la situación de los

jóvenes en la agricultura familiar de Río Grande del Sur, donde se aborda el tema de la reproducción social de la agricultura familiar desde un enfoque generacional juvenil (Weisheimer, 2010). La investigación analizó las percepciones de los jóvenes sobre su participación en las dinámicas productivas y reproductivas de la agricultura familiar, buscando de esta manera encontrar los elementos que posibilitan explicar la elaboración de sus proyectos profesionales. Los jóvenes son considerados como una categoría sociológica específica derivada de las relaciones sociales resultantes de su posición en la división social del trabajo. Además, se destaca que el trabajo constituye una dimensión central de análisis ya que es el lugar de producción de bienes materiales (productos y servicios) y simbólicos (valores, representaciones e identidades sociales). Se recurre al concepto de autonomía material para referirse a las condiciones que posibilitan a los jóvenes construir un espacio propio en el proceso de trabajo agrícola familiar, tales como la obtención y administración de sus propios ingresos. La investigación encuentra que cuanto mayor es la autonomía material mayor es la tendencia a que los jóvenes elaboren proyectos profesionales agrícolas. Asimismo, que cuanto mayor es la socialización de los jóvenes en el proceso de trabajo familiar más frecuentemente sus proyectos profesionales estarán asociados a la actividad, ya que es por medio del trabajo que se internalizan los conocimientos, los valores y la ética propia del trabajo familiar agrícola, generando las disposiciones necesarias para su reproducción generacional. De esta manera, la socialización es fundamental en la construcción de los proyectos profesionales, y la misma se encuentra diferenciada por criterios sexuales y por diferencias etarias. De hecho los jóvenes que no pretenden establecerse profesionalmente como agricultores, son principalmente los que tienen menor participación en el trabajo familiar agrícola, y en cambio tienen mayor escolarización formal, siendo principalmente las jóvenes adolescentes de sexo femenino. En tanto que en relación a la edad se identifica que hay mayor predisposición a continuar con la actividad agrícola entre los jóvenes de 20 y 29 años, mientras que es menor entre los de 15 y 19 años.

Existe un estudio reciente en Brasil (Foguesatto, Artuzo, Lago, Dessimon, 2016), que también se ocupa de estudiar la condición juvenil, pues analiza cuáles han sido los principales factores que contribuyeron en las últimas décadas a acentuar el éxodo rural joven en el Noroeste Colonial del Río Grande del Sur. A partir de datos primarios, se caracterizaron y analizaron las condiciones socioeconómicas de 68 jóvenes migrantes, que tenían edades comprendidas entre los 15 y 29 años, que habían migrado a la ciudad, y que actualmente ejercían actividades remuneradas en el medio urbano, siendo que los padres aún residían en el medio rural. La mayor parte de los que respondieron (62%) preferían vivir en el medio rural, teniendo en consideración factores como:

seguridad, tranquilidad, independencia en la realización de las tareas, rutinas menos exhaustivas, y costo de vida más bajo. A pesar de ello, existieron motivos relevantes para decidir emigrar a la ciudad. Dentro de los principales motivos se destaca la ausencia de ingresos regulares satisfactorios y de reconocimiento por parte de los padres por las actividades realizadas, tecnologías que facilitaran el trabajo, acceso a espacios que proporcionaran actividades culturales y de ocio. Asimismo, el prolongamiento de los estudios constituía uno de los motivos relevantes, debido a la ausencia de escuelas técnicas y de universidades en sus lugares de origen. La mayoría de hecho se encontraba estudiando cuestiones completamente desvinculadas de la actividad agrícola. Y por más que en los centros urbanos, en muchos casos los jóvenes ejercían actividades remuneradas que apenas constituían un complemento de los ingresos que requerían para mantenerse estudiando (debido a la poca o inexistente ayuda económica familiar), la mayor parte de ellos afirmaba estar en mejores condiciones sociales y económicas después de la migración.

Otras investigaciones que interesa destacar de Brasil, son aquellas que han integrado el enfoque de género en la sucesión; dos autoras son representativas de dicha postura, Carneiro y Brumer. Ambas advierten acerca de la importancia de integrar la perspectiva de género para identificar los distintos papeles que les son reservados a hombres y mujeres en la transmisión del patrimonio familiar.

En uno de sus estudios, Carneiro (2001) refiere que en Brasil a pesar de que el Código Civil establece la igualdad de condiciones de todos los hijos en lo relativo al derecho sobre la herencia de la tierra, son las reglas culturales quienes las modifican de acuerdo con los intereses de un actor colectivo, "*la familia*", quien se impone frente a los intereses individuales. Esto determina y consolida relaciones desiguales en términos de género, que se reflejan en la exclusión de las mujeres de acceder a una porción de la herencia. Al decir de la autora, la propiedad que se encarna en la figura del "*jefe de familia*", es el símbolo de la unidad y de la identidad familiar que debe reproducirse en el tiempo a través de los lazos familiares y de la partida desigual en relación a la herencia. *"Esta práctica se convierte en realidad principalmente cuando lo que está en juego es el mantenimiento de la integridad del patrimonio, como condición para el funcionamiento de la unidad de producción y para la reproducción de una identidad social sustentada en la propiedad de la tierra y en el trabajo agrícola"* (Carneiro, 2001: 24). En tales casos, se observa que las normas de transmisión reciben la legitimidad (con mayor o menor conflicto) ya que se apoyan en el "*valor de la familia*". En otro orden, la autora refiere que en la transferencia generacional además de los bienes materiales, se transmiten bienes simbólicos, donde advierte el papel crucial que desempeñan las mujeres en la dinámica de las familias. En esta dirección, entiende que además

del aporte que realizan en el trabajo productivo constituyen un elemento clave en la reproducción, ya que son las tutoras privilegiadas en transmitir estos valores simbólicos. De esta manera señala la autora, por un lado ocurre la exclusión de la mujer de los procesos decisorios y de su condición de titular, pero por el otro se valora mucho su presencia para la selección de candidatos, ya que la unidad productiva presupone la existencia de una familia, identificada por la presencia de la esposa. Otro aspecto interesante que destaca la autora, es que encuentra que la oferta de trabajo urbano y la apreciación del estudio como medio de movilidad social han tenido efectos sobre la devaluación del trabajo agrícola. Esto ha ocasionado una flexibilización en el patrón de herencia, ya que no hay más una regla a seguir, en relación a que se queda en la casa aquel que tiene "*más aptitud*" para la agricultura y "*menor vocación para los estudios*". Al decir de la autora, en la mayoría de los casos aún es el más joven quien se quedaría, pero esta regla se ha abandonado debido a los proyectos individuales y habilidades personales de cada joven, lo que ha abierto la oportunidad para desarrollar espacios de negociación entre hijos y padres. Sin embargo, expresa la autora, esta flexibilidad tiene un límite, que viene dada por la necesidad de un sucesor. En caso de incapacidad o muerte del padre, siempre hay un hijo que regresa a la casa para dar continuidad al proyecto familiar de mantener la explotación agrícola.

En el caso de Brumer, interesa destacar uno de sus artículos (2008), donde advierte acerca de que uno de los principales factores explicativos de la migración selectiva entre los sexos del medio rural al urbano, ocurre debido a la exclusión de las mujeres de la propiedad de la tierra. Al decir de la autora, la sucesión implica una socialización profesional en la actividad, que se inicia durante la infancia, y que ocurre en gran medida en la práctica, donde ya se advierten significativas diferencias de género entre hombres y mujeres, en tanto son los hombres quienes se socializan en la actividad productiva. Esto da cuenta de la exclusión "*simbólica*" de las mujeres desde pequeñas a ser candidatas a la sucesión y por consiguiente, la mayoría de las veces son relegadas al ámbito de lo doméstico. Las jóvenes mujeres ocupan así una posición subordinada en la estructura familiar, evidenciada en la distribución de las actividades en la esfera de la producción, y en el acceso a la propiedad de la tierra. Las mujeres, son así "*(...) encaminadas a diferentes formas de renuncia a la tierra familiar (dote matrimonial, éxodo, celibato) que pueden ser considerados equivalentes a mecanismos de exclusión femenina de la titularidad de los establecimientos agrícolas*" (Brumer y Dos Anjos, 2008: 13). Esto conduce a que las mujeres tengan menores perspectivas profesionales y motivacionales para permanecer en el medio rural, y que por lo general, la única alternativa para constituirse en productoras sea a través del casamiento. Esto conduce a que las hijas tiendan a invertir más en su educación, (y por ende



tengan un nivel de educación superior a sus hermanos) con miras a una posible migración a las zonas urbanas. En otro orden, y al decir de la autora, la sucesión de la propiedad puede ser considerada como un momento crítico en las relaciones de reciprocidad entre padre, hijos e hijas. La autoridad paterna se fundamenta en la posesión de tierras, y la herencia (de la tierra y de los otros bienes) corresponde a la retribución paterna por el trabajo de hijos e hijas en las tierras paternas. Sin embargo, como la contribución es diferencial, el padre retribuye este trabajo de forma diferencial, y principalmente cuando los bienes de devolución son escasos. Por lo tanto, la "herencia desigual" para los involucrados puede constituir un "intercambio". Por ejemplo, la autora refiere que en la agricultura familiar en el sur de Brasil, es característico que el hijo sucesor sea aquel que permanece en la propiedad trabajando con el padre y la herencia constituya una contrapartida por el cuidado que éste hará de los padres durante la vejez (Carneiro, 2001, citado por Brumer y Dos Anjos, 2008). En tanto que hermanos y hermanas que han abandonado la agricultura "ganarán su parte" con la inversión de los padres en sus estudios, o mediante una dote en efectivo para su instalación en la ciudad (Woortmann, 1995; Spanevello, 2008, citado por Brumer y Dos Anjos, 2008). La sucesión, da lugar así a una población de "desheredados" que pasan a realizar otras actividades sociales (Wolf, 1976, citado por Brumer y Dos Anjos, 2008), o se desplazan a otras regiones geográficas (Woortmann, 1995, citado por Brumer y Dos Anjos, 2008). Por su parte, en otro artículo (2006) la autora reseña que se han verificado cambios en estos patrones de sucesión. Entre otros, debido a los cambios que se evidencian en las aspiraciones de los jóvenes, ocurridas en gran parte por el desarrollo de los medios de comunicación y de transporte, que aproximan al medio rural y al medio urbano, trayendo información y viabilizando un mayor contacto de los jóvenes de las zonas rurales con las zonas urbanas. Al decir de la autora, esto incide en un incremento en la tendencia emigratoria de los jóvenes, en gran parte justificada por una visión negativa de la actividad agrícola, así como de los problemas propios que existen en relación a la transferencia generacional de los establecimientos agrícolas. Esto ha conducido a que "(...) en muchos casos, los establecimientos quedan sin sucesores; en otros, algún hijo, no necesariamente el más viejo o el más joven, asume el establecimiento después de la jubilación o la muerte del padre; o es la hija quien se transforma en la heredera de la tierra. Otra cuestión es cómo los hijos no herederos de la tierra son compensados por la transferencia de una parte de la herencia paterna." (Brumer, 2006: 9).

Por su parte, existen algunos estudios recientes en Argentina, cuyos hallazgos resultan novedosos y que son interesantes de reseñar. Uno de ellos es el de López Castro (2009), quien realiza un estudio de caso acerca de la trayectoria de diez familias productoras de los partidos de Puán y

Saavedra (del sudoeste bonaerense), durante el período comprendido entre 1987 a 2007. La autora indaga en las principales razones de persistencia de estas familias en la etapa actual del capitalismo agrario, signada por cambios muy significativos en su matriz socio - productiva agropecuaria, con tendencias concentradoras que marcan un contexto poco favorable para la persistencia de la producción familiar. La muestra incluyó intencionalmente a familias que se hubieran sostenido en la actividad, hecho que vinculó, entre otras cosas, con la capacidad que tuvieron de superar las tensiones vinculadas al traspaso generacional de la explotación. Entre los elementos que confluyeron en la permanencia de estas familias en la producción, la autora destaca la coincidencia de todos los adultos en el deseo de que la unidad se transmitiera generacionalmente y que todo quedara en “*familia*”. Este deseo no sólo se vinculaba al interés de “(...) *asegurar un medio de vida a la familia en el largo plazo: junto con el traspaso de la tierra se espera transmitir una forma de ser y de hacer, que tiene, en general, años de tradición en la familia*” (López, 2009: 36 - 37). También destaca la importancia que jugó la comunicación entre padres e hijos, y la participación efectiva de éstos en la toma de decisiones y en las actividades (tanto dentro como fuera de las explotaciones), en la forma en que se organizaron las estrategias productivas y se proyectó la sucesión. En esta dirección, destaca las buenas relaciones intergeneracionales y la apertura que tuvieron los mayores en incorporar a las nuevas generaciones y sus ideas a las decisiones importantes en torno a la familia y la explotación. La capacidad de diálogo, relacionada con la escasa incidencia de actitudes patriarcales (y hasta su condena por parte de mayores y jóvenes), y por el contrario, la apertura de los mayores a incorporar las ideas de los jóvenes, fueron fundamentales para sortear conflictos y tensiones vinculados al traspaso. También es de destacar que en las familias prontas a la sucesión y en las que habían pasado recientemente por ese proceso, el número de herederos no era muy importante y cuando lo era, la dinámica familiar se encargó de que a lo sumo dos de ellos se encontraran vinculados a la explotación, teniendo los demás otras ocupaciones e intereses. Sin embargo, esto no implicaba que las perspectivas generacionales no chocaran y generaran miradas contrapuestas en cuanto al manejo de las explotaciones o las características del proceso sucesorio. De hecho, en relación al manejo de la explotación es frecuente que se suscitaban discusiones cotidianas, en las que se encontraba el “*saber hacer*” aportado por la experiencia, con la impronta técnica e innovadora propia de las nuevas generaciones. En general, a medida que avanzaba la edad de los descendientes, las decisiones era cada vez más compartidas, por lo cual se veían en la necesidad de buscar soluciones equilibradas, que respondieran medianamente a los parámetros de deseabilidad de ambas generaciones. Si bien los hijos eran en general, respetuosos de la experiencia y del consejo paterno/materno, no consideraban que los saberes tradicionales fueran suficientes para enfrentar

la producción en el contexto actual, por lo cual proponían y defendían cambios productivos y de manejo, aún frente a la resistencia de sus mayores. Los padres, por su parte, reconocían que sus conocimientos ya no eran suficientes, e integraban, en mayor o menor medida, las perspectivas aportadas por los hijos a las tomas de decisiones cotidianas. Esta suerte de negociación entre perspectivas de manejo aparece también motivada por la necesidad de dar espacio de desarrollo personal a los hijos, para que puedan hacer un camino propio, a pesar de no estar aún al frente de las explotaciones. Por otra parte, las situaciones críticas por las que había atravesado la producción familiar, así como los crecientes requerimientos (en términos económicos, pero también de conocimientos, competencias) que implicaba sostener la actividad, promovían en las familias una mayor valoración de la educación formal. En otro orden, la autora identifica que en los últimos veinte años se ha producido un cambio significativo en las relaciones de género familiares y conyugales, que se refleja en la organización interna de las explotaciones. En esta dirección, la autora destaca que las mujeres han desempeñado un papel clave en las estrategias de permanencia de estas explotaciones en el agro. Menciona como las tareas identificadas como femeninas fueron cambiando, dado que de la dedicación principal que tenían en las tareas reproductivas han pasado a cumplir un rol fundamental en la gestión de las explotaciones, el cual constituye uno de los nuevos y más importantes requerimientos de la producción agropecuaria actual. Asimismo, ha decrecido su intervención directa en el trabajo manual, al tiempo que se ha incrementado su participación en la toma de decisiones. No obstante eso, la autora constata que las hijas aún siguen siendo relegadas de espacios fundamentales, como lo es la de considerarlas como potenciales herederas de las explotaciones. Por lo cual a las hijas se trata de proveerles a través de la educación, de herramientas para poder subsistir por fuera de la estructura de la economía familiar. De hecho, son las que suelen alcanzar mayores niveles de educación formal. Otro aspecto interesante que destaca la autora, es el papel crucial que cumple la "madre". Según López, las características de los vínculos conyugales coinciden con lo que Barlett (1987, citado por López, 2009) identifica como modelo marital agrario, con ciertos matices según los casos. De acuerdo al mismo, marido y mujer son "socios" en la "empresa familiar" y comparten las responsabilidades financieras y laborales. Esto da cuenta de la unidad que existe entre empresa y familia, ya que además de los resultados económicos las mujeres sienten apego emocional por la explotación y la familia. En esta dirección, las madres por lo general tratan de generar relaciones familiares y de trabajo (dentro de la explotación) lo más armónicas posibles. En tanto que en los casos donde se está próximo al traspaso, tratan de asegurar de que los hijos puedan desarrollar sus proyectos personales (laborales y afectivos) dentro de la estructura familiar, pero resguardando su independencia e intimidad. Así, la permanencia de los más jóvenes en la

actividad responde tanto a las expectativas de los padres respecto de la continuidad de la familia en la actividad, como de los hijos en relación a la posibilidad de ocuparse en un trabajo con perspectivas de crecimiento económico y por su propia cuenta. Este último elemento, la alta valoración de la actividad por cuenta propia, el ser "*sus propios jefes*" y la relativa autonomía que eso implica en términos de desarrollo laboral y personal, en tanto valor transmitido generacionalmente, resulta de gran relevancia a la hora de comprender las trayectorias de permanencia de estas familias. De este modo, y al decir de la autora, "*la perspectiva de continuidad no sólo forma parte de las expectativas de las generaciones mayores sino que se encuentra también entre los más jóvenes, que consideran la actividad agropecuaria como un proyecto deseable (por apego a una tradición familiar y las características de su socialización), posible (por adecuado a sus competencias) y factible (por los procesos de cierta capitalización, diversificación productiva y de ingresos que proveen posibilidades de proyección de la actividad en el mediano y largo plazo; su creciente participación en las tareas y decisiones productivas y familiares)*" (López, 2009: 35). No obstante ello, la autora también alerta de que la sucesión constituye un problema en la región, debido fundamentalmente a la aparición de nuevos horizontes laborales para los jóvenes, en ocasiones mejor considerados que el trabajo rural, movilizadas también por un mayor acceso a la educación y la socialización urbana de la mayoría de los hijos de los productores.

En su tesis doctoral, esta misma autora (2013), amplía la muestra de estudio, pues reconstruye y analiza las estrategias y trayectorias de treinta familias productoras de los partidos de Alsina y Puán, entre fines de la década de 1980 y la actualidad. En este trabajo, busca identificar las claves que permitan explicar por qué, habiendo tenido un punto de partida en común (en los años ochenta eran todas unidades familiares), algunas continuaron trabajando bajo formas de organización familiar, otras adoptaron características empresariales, mientras que otras debieron abandonar la actividad. Al decir de la autora, la evolución del carácter capitalista del agro en los últimos años, transformó las condiciones en que se desenvuelve la actividad agropecuaria, complejizando las estrategias desplegadas por los diversos actores del medio rural. Un rasgo central del nuevo paradigma productivo fue la transformación en las formas de gestión y por tanto del conocimiento que las sustenta. En este sentido, el saber se vuelve cada vez más especializado por lo que se requiere un mayor nivel de formación para el manejo de la gestión y de las nuevas tecnologías, donde el saber profesional va reemplazando a otros saberes vinculados a los conocimientos adquiridos por medio de la herencia y la experiencia en el sector. Al mismo tiempo, se registra el avance de la lógica económica sobre los valores más tradicionales relacionados con la herencia de la tierra y con la tradición de trabajo en familia, "*es decir, con un ser y un hacer propio de la*

*producción familiar*” (López Castro: 2013: 79). Sin embargo, en este aspecto, como en otros, aparecen situaciones heterogéneas, que dificultan plantear un panorama único, y requieren del estudio de las especificidades de cada lugar y de la configuración socio-productiva a la interna de cada unidad familiar. De todas maneras, la autora destaca que se ha dado la paulatina y creciente mercantilización del recurso tierra, a la vez que su incidencia en tanto patrimonio familiar se ha ido diluyendo.

Otro estudio que interesa destacar, pues al igual que el anterior, identifica cambios en los sentidos asignados a la tierra, es la tesis de maestría que realiza Muzlera (2008). El autor, afirma que las transformaciones operadas en la economía y en la política nacional de fines del siglo XX, en conjunto con los desarrollos científicos y tecnológicos vinculados a la agricultura, afectaron profundamente la estructura social agraria nacional y los sujetos que la componen, marcando de este modo una nueva etapa del capitalismo en el agro. Específicamente, su estudio se interesa por analizar cómo este conjunto de transformaciones afectaron y definieron las características adoptadas por la producción agropecuaria familiar de tipo “*chacarera*”, desde fines del siglo pasado y comienzos del presente. El análisis se basa en datos relevados en sucesivos trabajos de campo realizados en distintos departamentos de la zona sur de la Provincia de Santa Fe. Atendiendo a la heterogeneidad que caracteriza a la agricultura familiar (Murmis, 1998; Craviotti, 2001; Gras, 2005), se realizaron entrevistas en profundidad, tratando de cubrir el mayor espectro posible de entrevistados respecto a: sus características productivas, la extensión de sus explotaciones, edad y etapa del ciclo de vida de las familias. Según sostiene el autor, los chacareros durante más de un siglo se adaptaron a las condiciones estructurantes, pero a diferencia de otros momentos, donde se adaptaban conservando sus rasgos básicos, la última década del siglo XX mostró transformaciones sustantivas en esos rasgos. Elementos que habían persistido durante generaciones - tales como la importancia del trabajo físico, la relación extra - mercantil con la tierra y el lugar de la familia en el proceso productivo -, y que constituían dimensiones sobre las cuales históricamente habían construido su identidad, estaban cambiando, tensionándolos y colocándolos frente a la disyuntiva de “*cambiar*” o ser “*desplazados*” de la producción. El autor se centra así en analizar por un lado cómo se estructura la organización del trabajo dentro de la explotación, y el vínculo de ésta con la familia, y por el otro, en las prácticas sucesorias, en tanto mecanismos de reproducción social. Respecto de la gestión -así como del resto de las tareas de la explotación-, el autor constata que se ha ido profesionalizando, pues las competencias vinculadas a la gestión ya no se aprenden de los padres -como lo fue durante generaciones- sino de especialistas (charlas de capacitación, asesoramiento profesional, etc.). Este proceso no deja

de estar exento de tensiones, en la medida que implica abandonar prácticas, usos y costumbres del pasado muy arraigadas e incorporadas en los hábitos de los sujetos. Por su parte, la demanda de una mayor capitalización -asociada a los nuevos paquetes productivos-, y por el otro, el menor requerimiento de mano de obra, dan como resultado una diversidad de estrategias productivas; las cuales dependen del tamaño de la explotación y de su nivel de capitalización, del momento del ciclo de vida familiar, de las necesidades de la familia, de la composición de la misma, así como del nivel de compromiso de cada uno de los integrantes con la empresa familiar. Si bien se constata que las explotaciones dependen cada vez menos de la mano de obra aportada por los miembros de la familia, ésta sigue teniendo una gran influencia en el destino de la empresa. Las inversiones y las dinámicas de las explotaciones siguen siendo planificadas en base a las necesidades familiares. Esta mutua e imbricada interdependencia entre familia y explotación no implica que los lazos entre las mismas no hayan experimentado transformaciones o se hayan debilitado. De hecho, en el estudio se constatan dos cambios principales. Por un lado, el debilitamiento de los lazos afectivos de los hijos de los chacareros con la explotación y con la actividad en su conjunto, producto de que por lo general ya no viven en la explotación, y de la profesionalización que ha ocurrido de la actividad, lo cual implica otras formas de significarla. El otro cambio que se constata, refiere a las pocas perspectivas de continuidad que genera la explotación, especialmente en el caso de las más pequeñas. De hecho, en el estudio se constata que sólo algunos de los hijos de los entrevistados que poseen las explotaciones de mayores dimensiones se proyectan continuando la tradición familiar, en tanto que la mayoría por el contrario, se encuentra estudiando carreras totalmente desvinculadas de la producción agropecuaria. En ese marco, la herencia deviene una cuestión problemática, en donde los valores extra mercantiles que dificultaban enajenar la tierra, tienden a desaparecer. En el nuevo modelo productivo, la tendencia es a traducir todo a la magnitud del dinero y en base a ella calcular costos y beneficios, económicamente ponderables. Sin embargo, los productores que se han logrado dinamizar en los últimos años, por ejemplo mediante el incremento del tamaño de sus explotaciones, son los que tienen la posibilidad de seguir considerando al campo familiar como un "*patrimonio*" y mantener ese recurso tanpreciado que es la tierra heredada. ¿Qué sucede entonces cuando el campo familiar no se puede mantener?, que es lo que encuentra el autor que ocurre entre varios de los entrevistados, que se debieron enfrentar a lo que concebían como un verdadero "*dilema*": pagar sus deudas con los bancos o mantener el campo familiar. Son estos los que presentan a la tierra más puramente como una mercancía o para expresarlo en otros términos, concibieron la posibilidad de desprenderse de la propiedad familiar, sin que hacerlo comportara un desconocimiento de la propia identidad, ni traicionar el linaje. Fue el caso por ejemplo, de los que vendieron la tierra familiar pero lograron

mantenerse en la actividad, trabajando otros campos, los que les permitió resguardar su identidad y expiar, en parte, la culpa por esa “*deshonra a la familia*” que significó haber vendido el campo heredado. Subsistir en el nuevo escenario implica adaptaciones y reconversión de prácticas, proceso que ha posibilitado que muchos de ellos puedan seguir produciendo. Sin embargo, ello no está exento de tensiones (como ha llegado a ser conservar la tierra familiar y la condición de productor, donde mantener la segunda requería enajenar la primera). De este modo la posibilidad de permanecer en la producción, ha implicado cambios en su organización y estrategias productivas, así como también, en sus subjetividades. Estas adaptaciones conllevan gradualmente la pérdida de los anclajes sociales y las transformaciones de sus marcos cognitivos, los cuales servían de referencia para accionar en el mundo. De hecho, sostiene el autor, los nuevos tiempos se oponen, en distinto grado, a la continuidad de algunas prácticas, entre ellas las relativas a la herencia, generando tensiones entre los mandatos de la tradición y los imperativos de la modernidad, en torno a lo “*correcto*” y a lo “*posible*”. Muzlera afirma por ejemplo, que la observación del derecho positivo -en lo respecta a los mecanismos sucesorios- es una práctica que va en aumento, tendiendo cada vez más a considerar la igualdad de herencia para todos los hijos (sin distinción de sexo). Estas prácticas que tienden hacia la equidad de los hijos de los productores también están atentando contra la viabilidad de las explotaciones, pues a medida que la explotación se subdivide la posibilidad de que pueda satisfacer las demandas económicas crecientes de más familias disminuye.

En estrecha vinculación con el estudio anterior, se encuentra la investigación realizada por Manildo (2013), quien también reflexiona acerca de los cambios ocurridos en los sentidos asignados a la tierra entre los productores familiares pampeanos. La investigación se basa en un estudio de caso desarrollado en un pequeño pueblo del sur santafesino, perteneciente al departamento de San Jerónimo. El trabajo de campo se desarrolló entre los años 2004 y 2008, el cual implicó numerosas intervenciones en territorio, tales como la participación en actividades significativas para la vida comunitaria (fiestas, reuniones), o para la vida familiar de los interlocutores (cumpleaños, nacimientos, fallecimientos). Asimismo, se realizaron entrevistas, donde el criterio fundamental de selección era que fueran productores familiares que atravesaran o hubieran atravesado situaciones de endeudamiento durante los años 90, aunque durante el transcurso del campo también se integraron a productores que no se hubieran endeudado, así como a productores desplazados de la producción en otras oleadas modernizadoras. La inquietud de su investigación respondía al impacto que habían ocasionado las transformaciones operadas en las últimas décadas en el sector agropecuario sobre las unidades familiares, en función de que la disminución

de las mismas constituía un fenómeno indiscutible a la luz de las variaciones intercensales, especialmente en el estrato de menos de 200 hectáreas. En la región pampeana, estos estratos están fuertemente identificados con la producción familiar en sus distintos tipos, y la historiografía, los estudios rurales y también los propios actores se refieren a ellos como “gringos” o “chacareros”, en alusión al proceso histórico que los constituyó como actores fundamentales del agro pampeano desde finales del siglo XIX. Dentro de los cambios operados en el sector, destacaba la amplia desregulación que había sufrido el sector, y la expansión del modelo tecnológico, el cual había supuesto la intensificación de los requisitos de capitalización de las explotaciones agrarias, con significativas consecuencias sobre la determinación de nuevas escalas de rentabilidad. Al decir de la autora, el rasgo paradigmático de este modelo había sido el de “*crecimiento con exclusión*”. Y para dar cuenta de cómo se vinculan y ajustan las condiciones estructurantes - la dimensión objetiva de los procesos - con los sujetos, recurre al concepto bourdeano de *habitus*, como el conjunto de esquemas a partir de los cuales los sujetos perciben el mundo y actúan en él. De hecho, la hipótesis que orienta a la autora es que frente a la irrupción de un nuevo paradigma de carácter expulsivo, especialmente para los chacareros, el condicionante fundamental que marcó desde el punto de vista de la subjetividad, la frontera entre persistencia y desplazamiento, fue la posibilidad (o imposibilidad) de un distanciamiento reflexivo del propio *habitus*. De este modo, la autora concibe a los productores como sujetos que no constituyen meros agentes pasivos frente a las condiciones, sino que en función de los recursos que disponen despliegan estrategias. Frente a este contexto estructural, la autora destaca la heterogeneidad de estrategias que desplegaron los productores en el intento de adecuarse a las nuevas reglas de juego, lo que se reflejó en la diversidad de situaciones que ocurrieron con el destino de las unidades productivas: desplazamiento, persistencia y expansión. Al respecto, Manildo refiere que la persistencia resultó del distanciamiento reflexivo del “*habitus*” y de la selectividad de la tradición, con lo cual la comprensión temprana de las nuevas reglas de juego les permitió a algunos chacareros situarse y reposicionarse activamente frente a las nuevas circunstancias. Por el contrario, aquellos que no pudieron distanciarse terminaron sufriendo las consecuencias más extremas del desplazamiento. En estos casos se verificó un desajuste entre las condiciones objetivas y las experiencias subjetivas, que implicaron una “*desorganización del mundo*”, en función de que el proceso de transformación estructural abrupto y veloz puso en cuestión referentes identitarios estables y largamente sedimentados, entre ellos la relación con la “*tierra*”, que imposibilitó a los sujetos inscribir la propia experiencia en alguna “*grilla de legibilidad*”. De esta manera, el nuevo modelo puso en cuestión la relación fundamental entre sujeto y tierra, desarticulando la centralidad que esta última tenía como sustrato identitario, entendido como el componente de saberes heredados



y compartidos, que constituían el sentido práctico de los actores. El desplazamiento es conceptualizado así por la autora, como un proceso en donde la relación entre el *“trabajo familiar, la propiedad de la tierra y la herencia”* como mecanismo de reproducción intergeneracional, pierde centralidad como eje ordenador. La tierra progresivamente es concebida sólo como mercancía - capital económico - y es despojada de otros sentidos simbólicos. En los relatos de los productores desplazados, las referencias relativas al futuro de la explotación familiar, implican trayectorias regidas por cursos de acción percibidos y presentados por los actores como los únicos posibles *“no quedaba otra”*, proceso que no solo involucra la pérdida de un capital económico, sino que simultáneamente produce una desorganización del mundo cotidiano y de las identidades personales y sociales. La pérdida de la propiedad de la tierra expone mecanismos y conflictos que habían permanecido soterrados, bajo la apariencia de lo inmutable, pues *“(…) el desanclaje de la relación entre tierra y biografía produjo la ruptura de un relato implícito (…) en la tierra se objetivaba la historia de la familia, y junto a ella una trayectoria de progreso social que era constitutiva del “nosotros” familiar y comunitario”* (Manildo, 2013: 40). En la medida que la tierra pierde su anclaje en el soporte identitario, deja en consecuencia de ser el teatro de operaciones en el cual se desenvuelve la transmisión intergeneracional en el hacer. Asimismo, las opciones educativas de los más jóvenes adquiere central relevancia, pues son otros los saberes que adquieren lugar, y que se conceptualizan como inversión. De este modo, la educación formal y superior gana importancia, y se constata incremento de la migración de los jóvenes a las ciudades. Sin embargo, como lo deja planteado la autora: *¿hasta dónde realmente se amplían los límites de lo que pueden elegir los jóvenes por ejemplo con esta inversión en la educación, o mismo se invisibilizan los imperativos fácticos y las expectativas depositadas sobre las nuevas generaciones respecto de los predecesores?*

Otro estudio reciente que interesa destacar es el de Neiman y Bober (2013), en relación a los productores agropecuarios familiares de la región pampeana. El mismo se basa en la realización y análisis de treinta entrevistas en profundidad a titulares e hijos de explotaciones familiares del partido de Junín. Este artículo muestra las transformaciones que se han venido produciendo en los procesos de sucesión a raíz de las tensiones que introduce por un lado, el modelo productivo de venta de commodities, el cual ha conducido a una extraordinaria valorización del precio de la tierra, junto a una transformación en los procesos de trabajo de las explotaciones. Por el otro, a los cambios ocurridos en las relaciones entre géneros y generaciones, y que han provocado, al decir de los autores, que los hijos que migran se sientan más legitimados para reclamar su participación en la herencia de la propiedad. Respecto del primero, los autores advierten que *“(…)”*

ese modelo de producción, la modernización tecnológica y de organización de la producción en el marco del conocido proceso de agriculturización, puede verse como un límite impuesto - externamente- a la autonomía con la que el productor familiar toma sus decisiones productivas y laborales. Aumentan desde fuera las exigencias para garantizar la producción y reproducción de la unidad a la vez que se obliga a las explotaciones familiares a generar nuevas estrategias para permanecer en la actividad y adaptarse a las nuevas condiciones” (Neiman y Bober, 2013: 10 - 11). Al mismo tiempo, que este nuevo modelo productivo se caracteriza por ser cada vez menos demandante de mano de obra familiar, principalmente por la profundización de las innovaciones tecnológicas y por la generalización de la contratación de servicios de maquinaria. De hecho, se advierte que el trabajo de los familiares se combina con el de los asalariados permanentes y/o transitorios, lo que relativiza la importancia del trabajo familiar en la delimitación de este tipo de unidades. A lo que se agrega, la creciente externalización de tareas, la demanda de asesoramiento de profesionales, e incluso la ocupación de miembros de la familia fuera de la explotación. De todas maneras, la gestión y administración continúa siendo llevada por el productor, acompañado a veces por un hijo, y eventualmente se agrega el trabajo de las esposas de los productores en tareas contables e impositivas. La agricultura familiar pampeana se perfilaría como una actividad cada vez más “tercerizada” y “profesionalizada” (Gras, 2010, citado por Neiman y Bober, 2013). Asimismo, se registra cierta “modernización” de las relaciones intrafamiliares vinculada con la adopción de hábitos más característicos de una “clase media urbana” como, por ejemplo, la alta valoración del acceso de los hijos a los estudios universitarios. A lo que hay que agregar la creciente urbanización de la residencia del productor y su familia. Este alejamiento de la familia del trabajo agropecuario y de la residencia rural complejizan el análisis para abordar las transformaciones que se han producido en las formas de repartir la herencia, ya que en principio, no se trataría más de una transmisión conjunta de la propiedad de la tierra y del oficio (Gras, 2010, citado por Neiman y Bober, 2013). Por otra parte, la creciente urbanización, el acceso a niveles educativos superiores - terciarios o universitarios - por parte de los hijos y el consecuente desarrollo de sus trayectorias profesionales individuales, también tiene efectos sobre la manera en que las estrategias sucesorias son llevadas cabo, tanto en el primer momento en que se retira el padre/productor y el resto de la familia (hermanos y madre) tiene que reorganizar la gestión de la explotación, como cuando se realiza definitivamente el reparto de la propiedad entre los hermanos y las hermanas. El desarrollo profesional lleva a que los hijos se mantengan ocupados por fuera de la explotación o que incluso dejen el hogar familiar migrando definitivamente hacia otra ciudad. Pero también es factible que tiempo después vuelvan a la actividad, ya sea uno pocos años después o en el momento en que el padre se retira de la unidad y el hijo decide reingresar

para hacerse cargo de la gestión de la unidad, convirtiéndose en este caso en “*herederos no rurales*”. A la vez que pone en cuestión el esquema clásico en el que “*hereda la tierra quien la trabaja*”. De esta manera, la herencia de la propiedad deja de funcionar como la institución que garantiza la continuidad de la unidad productiva y familiar. De hecho, estas situaciones han conducido a retrasar significativamente el momento del relevo generacional, vinculado fundamentalmente a que los padres fomentan a que los hijos y las hijas ingresen a la Universidad y a que planifiquen la herencia de una manera más equitativa. Al mismo tiempo, a “*(...) que los/as hijos/as que migran no renuncien tan fácilmente a los “derechos de propiedad” en tanto derecho de clase debido a que se sienten más legitimados para reclamar su participación en la herencia tanto por su valor monetario como por haber recibido un trato similar por parte de sus padres*” (Neiman y Bober, 2013: 15). De esta forma, el acceso y la preservación de la propiedad aseguran su “*posición social*” en el sentido de que se conserva tanto como capital económico, y además porque otorga un prestigio, un sentido de pertenencia a determinada clase social.

Por su parte, a nivel nacional interesa referir a algunos estudios de caso que se han desarrollado en diferentes cadenas productivas, y que abordan esta temática, integrando una perspectiva de género (ver Filardo, 1994, en la vitivinicultura; Graña, 1996, en la lechería; Malán, 2008, en la lechería; Gallo y Peluso, 2011, en la ganadería). En todos estos estudios se afirma que la transmisión generacional de la actividad suele ocurrir predominantemente por vía masculina, siendo excepcional la gestión por parte de mujeres, y generalmente solo posible en casos de ausencia de un “sucesor varón” en la familia. La familia cumple un rol fundamental en este proceso; es a través de ésta, que los hijos van “*(...) socializando el modo de ver la vida y comprometiéndose con la actividad*” (Filardo, 1994: 67). La diada padre-hijo suele ser la principal relación que se destaca al interior del grupo familiar; esto implica, que durante un tiempo ambos trabajen juntos y compartan las decisiones, y que se produzca así el traspaso de gran parte de los conocimientos técnicos sobre la actividad y sobre el oficio de productor. En tanto que a las jóvenes se las suele fomentar con otras opciones que las alejan del establecimiento (vía educación o empleo en tareas no agropecuarias) y de la posibilidad de desarrollar un proyecto productivo.

Esta construcción del heredero varón, que legitima y reproduce desigualdades de género, está altamente naturalizada por todos los miembros del hogar. La sucesión de hecho, suele ser producto de un acuerdo implícito familiar que se construye a lo largo de todo el ciclo familiar (Gallo y Peluso, 2011). El mismo se puede advertir incluso, en los primeros años de crianza de los niños, y en la asignación diferencial de roles que se produce para ambos sexos al interior del espacio productivo, y que está atravesado por fuertes inequidades de género. Gallo y Peluso (2011)

sostienen que la construcción consensual de un pacto sucesorio, vulnerabiliza la ciudadanía social de las mujeres. Al decir de las autoras, porque las excluye de la posibilidad de acceder a dicho mundo social, en tanto se les impide el uso y control de la tierra y demás activos productivos, a la vez que se refuerza y naturaliza la idea de que no están aptas para dicho trabajo y que por ende no pueden ser candidatas a la sucesión. Al mismo tiempo, la falta de control sobre estos recursos se traduce en una escasa capacidad de negociación por parte de éstas, y en una limitada incidencia en la toma de decisiones, lo que refuerza su exclusión. De manera tal que no es la legislación en materia de herencia la causante de la desigualdad, sino las significaciones y prácticas familiares, las que consolidan el acceso diferencial de hombres y mujeres a la tierra, así como a su uso y control efectivo, el cual se basa sobre un orden de género fuertemente asimétrico, que determina inequidades de género en perjuicio de las mujeres. De este modo, la continuidad de la explotación suele quedar en manos de los hijos varones. En cuanto a la partición legal, muchas veces, arreglos intrafamiliares culminan en la designación de un único sucesor, para que pueda acceder legalmente a la totalidad del patrimonio, pero respetando los derechos de herencia de sus hermanos: vía compra a sus hermanos, o vía cesión directa en vida de los padres (Malán, 2008; Gallo y Peluso, 2011). El deseo de mantener la integridad de la explotación productiva se funda no sólo en motivos económicos (debido al tamaño de los predios y su inviabilidad económica de fraccionarlos), sino también en elementos simbólicos y afectivos. Por lo general, se trata de la tierra que se heredó del padre y el abuelo, la cual se conservó y consolidó con mucho sacrificio, y que no se desea dividir (Gallo y Peluso, 2011).

Sin embargo, la transferencia legal y del uso del patrimonio del padre al hijo no suele ser del todo armoniosa, sino que en su proceso ocurren conflictos entre ambos, que por lo general permanecen implícitos, dado que los temas de orden sucesorio rara vez son discutidos en la familia. Las dificultades se plantean en particular en el pasaje de responsabilidades sobre la gestión de la empresa a la siguiente generación, dado que el proceso sucesorio está fuertemente centrado en torno al padre, quien decide cuándo y cómo se transfieren las responsabilidades. La resolución o no de estos conflictos (que frecuentemente permanecen latentes) suelen peligrar en ocasiones, la propia sobrevivencia de las explotaciones familiares (Malán, 2008).

Por último, interesa destacar algunos de los principales hallazgos de dos investigaciones, que integran la perspectiva de género y generaciones en las estrategias sucesorias de los establecimientos ganaderos familiares, tales como son el trabajo de Gallo, Molinaro y Osorio, 2011 y el de Gallo y Peluso, 2013. En ambos artículos, se trata de mostrar la estrecha vinculación que existe entre las estrategias sucesorias que adoptan las familias y las relaciones de género que allí

se establecen, y de qué manera la misma, incide significativamente en los proyectos laborales y profesionales que se plantean los jóvenes.

Ambas investigaciones sostienen que la composición de la familia incide en la forma en que los titulares de los establecimientos proyectan la sucesión, fundamentalmente en función de diferencias de género. Estas diferencias se visualizan en la dinámica de funcionamiento que caracteriza cotidianamente a los establecimientos, ya que existe una fuerte división sexual del trabajo que asigna roles diferenciales para hombres y mujeres; mientras que las mujeres son responsables de las tareas domésticas-privadas, los hombres lo son de las productivas-públicas. Esta dinámica de organización del trabajo se transmite de una generación a la siguiente, a través de la articulación de mecanismos diferenciales de socialización, según sexo. *“Así, mientras los varones son educados por sus padres para dar continuidad a la actividad familiar, las mujeres incursionan junto a sus madres en el ámbito doméstico, con escasa participación en lo productivo”* (Gallo et al., 2011: 91).

En las familias que tienen hijos varones, el proyecto recae sobre uno de ellos, en aras de la ya mencionada necesidad de mantener la integridad del patrimonio; los casos relevados apuntan a que se trata del hijo menor. *“Esta tendencia, que no constituye un patrón sucesorio establecido como norma socialmente legitimada, tiene que ver con que el traspaso tardío del control de la explotación hace que cuando esta se procesa, los hijos mayores ya abandonaron el hogar buscando independencia económica”* (Gallo y Peluso, 2013: 27 - 28). Este proyecto se puede observar cuando en determinado momento el hijo comienza a percibir un salario por su trabajo o recibir porciones de tierra y animales, los cuales permiten reorganizar la distribución de los beneficios y regular la apropiación del trabajo no remunerado; *“(…) así se busca paliar el costo que le provoca al joven permanecer trabajando para sus padres y mantenerse al margen del mercado laboral”* (Gallo, et al., 2011: 99 - 100). Sin embargo, también se registran algunos casos en que dicho deseo no logra concretarse en un sucesor, situación que es vivida con pena y resignación por parte de los padres. Las autoras identifican distintas dificultades que pueden existir para concretar el proyecto sucesorio. De parte de los jóvenes, que hayan decidido alejarse del predio para lograr cierta independencia económica y cuando los padres desean retirarse, no existen hijos vinculados a la tarea agropecuaria. En otros casos, se vincula al hecho de que los padres no consideran viable la continuidad económica de la explotación, lo que puede deberse a situaciones de rentabilidad económica, pero también a situaciones sucesorias no resueltas por parte de la generación que detenta la titularidad del establecimiento. En estas situaciones el estímulo dado a la siguiente generación para continuar con el establecimiento aparece más

relativizado. Asimismo, la permanencia de progenitores con vida que no han traspasado sus activos, sumado a la existencia de varios herederos potenciales, puede hacer ver muy incierto para el actual titular la posibilidad de legarlo a la siguiente generación. De hecho, *“(…) en esos contextos, puede valorarse el trabajo agropecuario como excesivamente duro, poco rentable y demasiado plagado de inseguridades, como para convertirlo en deseable para la siguiente generación”* (Gallo y Peluso, 2013: 29).

Por su parte, los únicos casos en que se planea la sucesión para hijas mujeres es cuando no existen hijos varones. Y aunque no se encuentran bloqueos a estos proyectos sucesorios femeninos, tampoco se identifica un compromiso de parte de los padres con la sustentabilidad y crecimiento de la empresa, ni con la participación de las hijas en la misma. Por el contrario, en estos casos, el establecimiento se mantiene con el esfuerzo casi exclusivo del padre y no se realizan inversiones (Gallo y Peluso, 2013).

Respecto de los jóvenes, interesa destacar que existe una fuerte diferenciación por género en los procesos de ruptura y continuidad de sus proyectos profesionales y laborales, en comparación con las trayectorias de las generaciones anteriores (Gallo et al, 2011). En el caso de los hijos, la preferencia por continuar con la actividad paterna se impone como una norma ineludible, si bien no exenta de dificultades (debido a su débil incidencia en la toma de decisiones de los establecimientos, unido al contexto frágil de sustentabilidad que afronta la agricultura familiar). Asimismo, este deseo de continuidad presenta algunos matices al considerar la presencia de otros factores, a saber, la edad, la composición familiar, la etapa del ciclo familiar, la viabilidad económica del establecimiento, y la participación del joven en la distribución de los beneficios. En tanto que a las hijas se les plantea una opción de ruptura con el modelo materno, vía emigración a la ciudad en busca de mejores oportunidades (ya que se caracterizan por tener mejores credenciales educativas que sus hermanos y padres, y por valorar la formación educativa), y alejadas de las actividades productivas. Las únicas excepciones se presentan en casos de que no existan hermanos varones, donde se plantean dudas, ya que a las jóvenes les cuesta deshacerse de las tierras de la familia, cuando ya no estén sus padres. Dichas valoraciones se encuentran asociadas a aspectos simbólicos, tales como el sentido de pertenencia y la valoración del sacrificio de sus padres. Aunque su vinculación con las tareas productivas estaría acotada al desarrollo de actividades de producción que no exijan una presencia continua y permanente. De esta manera, y profundamente asociado a lo que las familias conciben por ser varón y ser mujer, se erigen negociaciones internas que buscan amortiguar las desigualdades de oportunidades de acceso a la tierra. En el caso de las hijas, su exclusión de la herencia, es compensada con la educación, la

que habilita un proyecto alternativo, signado por la emigración al medio urbano.

Sin embargo, este estudio también constata que tanto para varones como para mujeres la permanencia en el medio rural, junto a las condiciones que ésta reviste, se ve cuestionada y limitada por la escasez de oportunidades que el medio les ofrece para la consecución de proyectos autónomos y en condiciones de bienestar. Los resultados así obtenidos aportan valiosas pistas para el diseño de políticas orientadas al desarrollo rural con el propósito de efectivizar los derechos, hoy vulnerados, de la juventud rural. De esta manera, las autoras consideran prioritario desplegar estrategias que favorezcan la permanencia en condiciones dignas de los y las jóvenes en el medio, tanto en la opción de continuidad con la actividad productiva, o en proyectos alternativos.

En síntesis, se destacan diversos estudios que han abordado el proceso sucesorio en la agricultura familiar, en función de la importancia que reviste el mismo en la reproducción de este sujeto social en el agro. Asimismo, porque involucra no sólo la dimensión económica, sino que aún más importante, la dimensión simbólica, en tanto implica la transferencia generacional de una forma de ser y de hacer, es decir, de una identidad social que se sustenta en la propiedad de la tierra y en el trabajo agrícola. Además, los diversos estudios coinciden en advertir la significativa influencia que adquieren los factores culturales en las prácticas de traspaso, las cuales por lo general, se traducen en importantes inequidades de género y generación. Como se pudo apreciar, esto condiciona fuertemente las estrategias de vida que se plantean los jóvenes en relación a su futuro, por ejemplo, si migrar o permanecer en el campo.

En esta dirección, se refleja la exclusión “simbólica” de las hijas mujeres, en tanto factibles de ser consideradas como candidatas a la sucesión. Como lo demuestran los antecedentes, dicha exclusión se registra tempranamente en el predio, debido a las definiciones de género derivadas del orden tradicional y de la división sexual del trabajo a la que éste da lugar, que constriñe y determina en gran medida los destinos y las expectativas diferenciales que varones y mujeres se plantean en relación a la producción familiar. Las mujeres son así encaminadas a diferentes formas de renuncia a la tierra familiar, mediante por ejemplo la inversión en educación, lo cual en los hechos se constata en las mayores credenciales educativas que por lo general adquieren, y que las conducen frecuentemente a emigrar al medio urbano en búsqueda de fuentes alternativas de trabajo.

Por su parte, la propiedad de la tierra por lo general se encarna en la figura del “jefe de familia”, quien es el símbolo de la unidad y de la identidad familiar. De hecho la relación primaria que suele existir al interior del grupo familiar es la díada “padre - hijo”, ya que se constituye en el sostén

emocional y formativo del futuro sucesor, pues es el varón el predilecto para continuar con la patrilinealidad de la empresa. Asimismo, la transferencia se basa en el carácter rígidamente jerárquico de organización familiar de tipo “patriarcal”, en tanto la sucesión suele estar fuertemente articulada en torno al padre, quien es el que decide cuándo y cómo se transfieren las responsabilidades sobre la gestión de la propiedad a la próxima generación. Sin embargo, este proceso no se haya exento de tensiones y conflictos, aunque por lo general los mismos permanecen implícitos, pues los temas de naturaleza sucesoria raramente son abordados en el seno de la familia. Las principales tensiones se verifican en particular en el pasaje de las responsabilidades sobre la gestión de la empresa, en la exclusión de las hijas como candidatas a la sucesión, así como también, del resto de los hijos varones que son excluidos del proceso sucesorio.

En otro orden, y en función de los cambios que han acontecido en las últimas décadas en el agro, y que se materializan en el modelo capitalista agrario actual, algunos autores dan cuenta de cómo los mismos han impactado en la lógica de las acciones y en los marcos cognitivos de los productores familiares, y en cómo organizan sus estrategias de reproducción social. Al respecto, se advierte que no es posible constatar una trayectoria única, sino que existen múltiples en función de cómo éstos logran desarrollar espacios de maniobra y respuestas creativas a sus necesidades de sobrevivencia, aun estando cercenados por fuertes presiones estructurales y disponiendo de un limitado portafolio de recursos. La diversidad de estrategias puede depender del tamaño de la explotación y de su nivel de capitalización, del momento del ciclo de vida familiar, de las necesidades de la familia y de la composición de la misma, así como del nivel de compromiso y deseo de continuidad de la empresa a nivel familiar. Esta heterogeneidad se refleja en la diversidad de situaciones que se han constatado en el destino de las unidades productivas, tales como de desplazamiento, persistencia o expansión.

Según se constata, estos cambios aparentemente podrían responder a similares causas, relativas no sólo a la interna de las explotaciones agropecuarias familiares, sino también a factores macroeconómicos, que estarían afectando significativamente la sostenibilidad de este modo económico y social de producción. Un rasgo central del nuevo paradigma productivo de hecho es la transformación en las formas de gestión y por tanto del conocimiento que las sustenta. El saber requerido se ha vuelto cada vez más especializado por lo que se requiere de un mayor nivel de formación para el manejo de la gestión y de las nuevas tecnologías, donde el saber profesional va reemplazando a otros saberes vinculados a los conocimientos adquiridos por medio de la herencia y la experiencia en el sector. Proceso que no deja de estar exento de tensiones, en la medida que



implica abandonar prácticos, usos y costumbres muy arraigadas e incorporadas en los hábitos de los sujetos. A pesar de reconocerse que se han incrementado las credenciales educativas de los jóvenes en relación a los adultos (fundamentales para asimilar estos cambios), se sostiene que aún resultan ser insuficientes, pues en general quienes permanecen en las explotaciones son los hombres, y las mismas resultan ser más bajas que las de las mujeres. En otro orden, se constatan cambios en las relaciones intergeneracionales, donde los distintos estudios acuerdan en subrayar cómo los adultos valoran la capacidad de innovación propia de los jóvenes, y los integran progresivamente a la toma de decisiones. A pesar de ello, se señala que aún existen conflictos intergeneracionales, asociados fundamentalmente a las miradas contrapuestas en relación a la gestión de la explotación, y también al traspaso tardío de la misma, donde sigue predominando la estructura patriarcal, ya que es el padre por lo general quien decide el cuándo y cómo se realiza la transferencia. En esta dirección, se advierte que el choque intergeneracional por la propiedad de la tierra, la percepción o no de beneficios y/o la participación en la toma de decisiones por parte de los jóvenes, parece estar no sólo en la base de los conflictos familiares, sino también, en el centro de las decisiones juveniles de migrar o permanecer en el campo. A lo que se agrega, según señalan algunos estudios, nuevos horizontes laborales y profesionales para los jóvenes por fuera del predio, que también se han visto incentivados por una mayor escolarización, y/o por la mayor exposición a los medios de comunicación y a la atracción que ejerce la vida urbana. Si bien en el caso de las hijas, se constata que continúa siendo alta la preferencia por la inserción urbana, resultado de su exclusión de la propiedad y de la tenencia de la tierra. A lo que se agregan las mejores credenciales educativas que fueran referidas anteriormente, y que las habilitan con mayor facilidad a adquirir otros empleos. De modo que los cambios en las condiciones objetivas, fundamentalmente debido a la ampliación del horizonte profesional de los jóvenes, no habrían sido acompañados por transformaciones importantes en el relacionamiento entre generaciones y sexos. Asimismo, también se hace referencia, a que la presión moral por parte de los padres para que sus hijos continúen con la profesión agrícola habría disminuido.

En otro orden, algunos autores alertan acerca de que las transformaciones abruptas y vertiginosas acontecidas en función del desarrollo de este modelo capitalista, pusieron en cuestión la relación fundamental que existía entre "sujeto - tierra", desarticulando la centralidad que esta última tenía como sustrato identitario, así como mecanismo y eje ordenador de la reproducción intergeneracional. Se constata así, que en algunos casos, se produce la creciente mercantilización del recurso tierra, a la vez que su incidencia en tanto patrimonio familiar se diluye, desanclándose así de su dimensión simbólica. Estos cambios en sus marcos cognitivos, y por ende en la

subjetividad de los productores, no implicaría sin embargo, que dicho proceso no sea vivido con tensiones y contradicciones.

Por lo expuesto, y si bien algunos patrones sucesorios parecerían permanecer vigentes, también se alerta acerca de que la herencia deviene una cuestión problemática, pues los valores extra mercantiles que dificultaban enajenar la tierra, tienden en algunos casos a desaparecer. De este modo, el proceso sucesorio podría estar tornándose más indefinido y conflictivo, y por ende, transformándose en la principal amenaza para la reproducción económica y social de la agricultura familiar.

## **2.5 Marco Teórico**

En este apartado se proceden a definir los conceptos teóricos centrales, así como las principales perspectivas que se adoptarán en este estudio, y que constituirán la referencia para el desarrollo del análisis cualitativo.

### **2.5.1 La producción familiar**

El primer concepto a desarrollar refiere a la producción familiar, en tanto constituye el sujeto de análisis de la presente investigación.

A nivel de las Ciencias Sociales es muy vasta la literatura que se puede encontrar en relación a la producción familiar, en función de la cantidad de autores que se han dedicado a estudiar y conceptualizar la misma, para poder comprender y explicar la permanencia de este sujeto social dentro del contexto agrario capitalista.

En esta dirección, nos interesa adoptar la caracterización que realiza Piñeiro (s.f.), en tanto constituye uno de los principales autores que en el Uruguay realizó un esfuerzo conceptual por definir a la producción familiar, y así distinguirla de otras denominaciones (y sujetos sociales), tales como los de pequeño productor y campesinos. Este autor refiere que la agricultura familiar constituye una forma de producción específica, que implica un sujeto social que estando inserto en el modo de producción capitalista, es poseedor (o controla) tierra que trabaja con la ayuda predominante de la familia. Son estas relaciones sociales de producción, vinculada a la importancia y predominancia que adquiere el trabajo familiar, la que le otorgan a este sujeto la característica distintiva y excluyente respecto de otras formas de producción. Esta característica es clave, y precisamente ha sido remarcada por diferentes autores que se han dedicado a su estudio (ver Chayanov, 1974; Archetti y Stölen, 1975; Friedman, 1978; Schejtman, 1980; Chía

1987; entre otros), pues es la que permite comprender y explicar la racionalidad distintiva que guía las acciones y decisiones que adopta este actor social.

Por otra parte, el objetivo de la producción familiar es producir bienes agropecuarios para venderlos en el mercado (sólo consume una parte menor de aquello que produce), y de esa manera obtener ingresos que le permitan subvenir a las necesidades reproductivas del grupo familiar. En tanto que la producción campesina tiene como objetivo producir para el consumo propio y en todo caso vender en el mercado los excedentes que no puedan o no quieran consumirse. De esta manera, como refiere Piñeiro, la producción familiar se diferencia del campesino, en tanto se caracteriza por estar fuertemente vinculada a los distintos mercados (de insumos y bienes de capital, dinero, trabajo, tierras, entre otros).

Otra característica que la distingue de aquella, es la propiedad de capital patrimonial, presente en la producción familiar y en cambio ausente en las formas campesinas de producción. Además, como lo refiere el autor, se caracterizan por movilizar capital social y cultural. Por capital social se entiende *“la inserción local del agricultor y se expresa en el conjunto de relaciones y de responsabilidades políticas, administrativas, etc. que el mismo establece”* (Chía et al. 1994:124, citado por Piñeiro, s.f.). Estas relaciones se asocian al conjunto de vínculos que el productor establece con la cooperativa local, los comercios, los bancos (donde obtiene créditos), las relaciones con el sistema político local, los técnicos con los que se asesora, la escuela y los servicios de salud de los que obtiene servicios, entre otros. Estos vínculos le sirven no sólo para obtener información a través de la cual poder tomar mejores decisiones en la unidad productiva, sino que también le permite acceder a recursos que suelen ser repartidos por esos canales. Esto último también se vincula a lo que Durston (2002) conceptualiza como capital social, en tanto el autor entiende que incluye las actitudes de confianza y conductas de reciprocidad y cooperación que se dan dentro de una comunidad específica. Así como también, comprende la habilidad que tiene la persona o grupo para obtener recursos y emprender acciones conjuntas, con el fin de reducir costos de transacción a través de la asociación y/o de la administración conjunta, por medio de lazos o redes sociales<sup>7</sup>. En tanto que el capital cultural, refiere Piñeiro, comprende los

---

<sup>7</sup> Al mismo tiempo, Durston también afirma que las relaciones en la comunidad rural se caracterizan por ser complejas, pero no necesariamente densas desde el punto de vista de capital social, en tanto el espacio social es afectado por el espacio geográfico, en función de la distancia que por lo general existe entre los vecinos (asentados en forma dispersa) y por la insuficiencia de los medios de transporte, lo que atenta contra el surgimiento de una fuerte institucionalidad rural de capital social, sea individual -en redes- o comunitario -en instituciones. Así como tampoco, se puede caer en un romanticismo bucólico acerca de la vida rural, como visión idealizada, pues en ocasiones las *“comunidades rurales se encuentran traspasadas por diversas formas de rivalidad entre facciones, a veces producto de la competencia por recursos escasos, a veces exacerbadas por cacicazgos de las elites regionales y por el clientelismo autoritario provinciano, que reprimen o distorsionan las instituciones de base que fomentan la confianza y la cooperación”* (Durston, 2000: 27).

conocimientos y prácticas a las cuales el productor accede a través de su pertenencia familiar, tales como los que requiere para el manejo de su explotación. Según Durston, capital social y cultural están intrínsecamente vinculados, pues en el caso de las familias, por lo general son portadoras (o no) de actitudes de cooperación, tienen valores y tradiciones comunes en función de una historia compartida, que propician la emergencia y acumulación de mayor capital social, a lo que se agregan los fenómenos sociales anteriormente mencionados, tales como las redes de reciprocidad y confianza que se habilitan en la propia comunidad en la cual la familia agricultura se encuentra inserta. Por esta razón, como se expondrá, la sucesión generacional cobra tanta importancia en la producción familiar, en tanto habilita a la acumulación y reproducción de estos tres tipos de capital.

Por su parte, al igual que el campesinado, posee una lógica distinta a la capitalista, originada por la inexistencia de la categoría salarios, y por lo tanto de la ganancia y acumulación de capital. Precisamente el empleo del trabajo familiar se basa en la lógica de maximización del ingreso, y en la acumulación de un ciclo agrícola para poder ser reinvertido en el próximo, lo que le permite ingresar a un proceso de reproducción ampliada. Esta singular característica, conduce frecuentemente, como veremos a continuación, a la “invisibilidad” del aporte que realizan algunos de sus miembros (en particular mujeres y jóvenes) a la producción, y en ocasiones a la no remuneración por las horas trabajadas en el predio. En tanto que el empresario por el contrario, tiene como objetivo hacer máxima la tasa de ganancia, es decir, el retorno sobre el capital invertido.

Las características anteriormente expuestas, confirman la especificidad que adquiere esta forma de producción, tanto por la centralidad que adquiere la familia en la organización social del trabajo, así como también, por el nivel de imbricación y condicionamiento que se verifica entre empresa y familia. Esto es lo que ha dado lugar a la conceptualización de “*sistema familia - explotación*” (ver Osty, 1978; Hamdan, 1994; entre otros) asumiendo de esta manera, que no existe una clara separación entre la economía de la explotación y la correspondiente al grupo familiar. A pesar de ello, y con fines analíticos, en el sistema familia - explotación es posible distinguir, como fuera referido, dos subsistemas de producción diferenciados. Uno es la unidad productiva, cuyo objetivo es el de producir bienes y venderlos en el mercado, y el otro es la unidad doméstica, donde el objetivo reside en producir bienes para la subsistencia y reproducción material y social del grupo familiar (Piñeiro, s.f.). El marcado condicionamiento que existe entre ambas unidades se verifica por ejemplo en que la unidad doméstica depende fundamentalmente de la productiva para obtener sus recursos económicos y así subvenir a sus necesidades. Pero, al mismo tiempo, en que la

fuerza de trabajo que se puede aportar a la producción depende de las características del hogar, del ciclo de vida familiar, de la composición familiar y de los arreglos domésticos que hagan las familias, entre otros. Esto condiciona las capacidades de acumulación que puedan tener los emprendimientos familiares, y hasta incluso las estrategias sucesorias que se adoptan (Gallo y Peluso, 2013).

Esto conduce a que la explotación familiar se constituya en *“un complejo y delicado sistema que integra no sólo los aspectos productivos sino también los relativos al funcionamiento de la unidad doméstica”* (Piñeiro, Cardeillac y Batthyány, 2009: 40). Lo que le otorga rasgos distintivos a cómo se organiza el trabajo, pero fundamentalmente al sistema de decisiones, donde las contradicciones y tensiones son inherentes a esta forma de producción, en función de que las necesidades y lógicas de una u otra unidad pueden ser diferentes e incluso en ocasiones hasta contrapuestas. De esta manera este sujeto social se caracteriza por comportar una racionalidad propia y distintiva que la distingue de la agricultura empresarial, y la cual ha sido destacada tanto por Piñeiro como por diversos autores que se han dedicado a su estudio (ver Galeski, 1977; Chayanov, 1974; Friedman, 1978; Schejtman, 1980; entre otros). Racionalidad que no es “formal” en el sentido weberiano, sino que está mediada por los valores y necesidades del devenir del sistema familia - explotación, y que será clave para comprender las estrategias sucesorias que estas familias despliegan para su reproducción material y social. Friedmann (1978) de hecho sostiene que el compromiso diferencial con la supervivencia de la empresa que caracteriza a la producción familiar se sustenta en valores que trascienden la subsistencia económica, como lo son el traspaso del patrimonio y los valores familiares. *“Así, la reproducción intergeneracional de las explotaciones no está guiada solo por el deseo de asegurar un medio de vida a la familia en el largo plazo: junto con el traspaso de la tierra, se espera transmitir una forma de ser y de hacer que tiene, en general, años de tradición en la familia”* (Balsa y López Castro, 2011: 69).

Por otra parte, como refiere Piñeiro, una de las mayores dificultades para comprender el funcionamiento de las unidades de producción familiar es la heterogeneidad interna que las caracteriza. Según el autor, es posible distinguir tres tipos de situaciones fundamentales. En primer lugar, se encuentra el productor familiar capitalizado, que es aquel que utiliza trabajo familiar predominantemente (pero contrata asalariados), y que consigue generar y guardar excedentes de un ciclo agrícola para el próximo. En una categoría intermedia, se ubica el productor familiar que dedica todo el trabajo familiar a la explotación de su unidad productiva (puede contratar trabajo asalariado pero siempre menor a la mano de obra familiar), y que percibe ingresos suficientes como para vivir, pero no como para acumular capital. Y en tercer lugar, se ubica el productor semi-

asalariado, que por la escasa tierra que posee, o por los bajos ingresos que percibe, debe emplearse él o su familia fuera del predio para completar sus ingresos. Aunque también se identificaría otra situación, que al decir del autor, ocurre cuando alguno de los miembros del núcleo familiar buscan trabajo fuera del predio, pero empleando capital patrimonial propio (por ejemplo contratistas de maquinaria agrícola), o bien utilizando capital cultural adquirido vía estudio (maestros, técnicos, etc.), o desplegando habilidades adquiridas en el propio establecimiento (tractoristas, alambradores, mecánicos). En estos casos, se hablaría de “pluriactividad”, y los ingresos obtenidos fuera de la explotación constituirían una estrategia para poder mantener la explotación. Como se verá en el análisis, esta tipificación, que da cuenta de distintos niveles de capitalización, resultará central para comprender las distintas estrategias sucesorias que se despliegan al interior de las familias analizadas.

Al respecto, el autor sostiene que otra particularidad de la producción familiar es que se caracteriza por estar siempre en equilibrio inestable, pudiendo desplazarse fácilmente de una categoría a otra. Entre otras razones, por la variación en el ciclo de vida familiar, por la capacidad de gestionar la unidad productiva, por el trabajo aportado, por las variaciones en los precios y en los mercados, entre otros. Estos procesos se conocen como procesos de diferenciación de la producción familiar. Es el caso por ejemplo, cuando la capitalización de la unidad productiva transforma al productor familiar en un empresario (dado que utiliza predominantemente mano de obra asalariada), o bien en el otro extremo, cuando la fuerza de trabajo familiar se transforma totalmente en asalariada. En estas situaciones se establece que la unidad de producción familiar ha sufrido un proceso de descomposición, debido a que se transforma en otros sujetos sociales distintos (tales como asalariados o empresarios). De este modo, la explotación familiar constituye no sólo una unidad de producción y de consumo sino también una unidad de acumulación, donde las explotaciones pueden estar en reproducción simple (es decir que no logran acumular excedentes), en proceso de descapitalización (que las llevará hacia la proletarización), o bien en proceso de reproducción ampliada, cuando logran retener excedentes económicos a lo largo de varios años sucesivos.

### **2.5.2 Sucesión: estrategias, habitus y familia.**

Otra de las variables centrales de la investigación que es preciso conceptualizar es la de “sucesión”. La misma constituye una palabra polisémica pues en términos generales es utilizada para designar la transferencia generacional de las explotaciones familiares. Sin embargo, con fines analíticos es preciso distinguir la transferencia del control de la explotación y el uso del patrimonio vinculada a ésta, del traspaso legal de la propiedad de la tierra y de los activos existentes (Dirven,

2002; Ramos, 2004). El segundo concepto refiere a un momento preciso en el tiempo, vinculado por lo general al fallecimiento de la generación anterior, que comprende las normas legales (con los consiguientes derechos) que se establecen en cada sociedad, respecto del traspaso de los activos a la siguiente generación. El primero, en cambio, refiere al traspaso del control efectivo de la empresa familiar y de sus activos a uno o más hijos, lo cual implica por lo general un proceso complejo, no exento de tensiones, que se desarrolla a lo largo de todo el ciclo de vida familiar, y que registra sus momentos más decisivos en la consagración de uno o más sucesores.

Si bien estas dos definiciones son complementarias, será este último significado el que se contemplará principalmente en esta investigación, o sea la sucesión como un proceso. Precisamente, como se pudo constatar a partir de los antecedentes de investigación, y como lo advierten diversos autores (ver Durston, 1998; Dirven, 2002; Deere y León, 2003; Brumer, 2004; Ferro, 2008; entre otros), más importante que dar cuenta del momento específico en que se realiza la transferencia jurídica de los bienes (donde en América Latina se caracteriza por la igualdad formal de derechos de los hijos a la porción de herencia<sup>8</sup>), es el de analizar cómo se produce el pasaje de responsabilidades sobre la gestión de la empresa a la siguiente generación. Esto implica analizar las estrategias de sucesión que despliegan las familias para transmitir no sólo el patrimonio económico, sino que aún más importante, el conjunto de significaciones que definen a la cultura propia de esta modalidad de producción (Filardo, 1994). Dichas estrategias, como se verá a continuación, se caracterizan por comportar importantes inequidades de género y generación, que condicionan fuertemente las opciones que asumen los jóvenes en relación a su destino laboral, y que será preciso de analizar, a la luz de la significativa influencia que adquieren los factores culturales en las prácticas de traspaso.

Asimismo, es preciso afirmar que se adopta la conceptualización de estrategia que formula Bourdieu (2004), quien analizando las sociedades campesinas del Bearn francés, postula el concepto de "*sistema de estrategias de reproducción social*", entendidas como el conjunto de prácticas por medio de las cuales las familias tienden a reproducir su posición en el espacio social y por esta vía el sistema de diferencias constitutivo de todo orden social. Como lo refiere el autor, la familia constituye el "sujeto" principal de las estrategias de reproducción social, pues "*asume en efecto un papel determinante en el mantenimiento del orden social, en la reproducción, no sólo*

---

<sup>8</sup> El régimen sucesorio en Uruguay no discrimina a los herederos ni al cónyuge según el sexo. A través del mismo se asegura la transmisión de los bienes en favor de los hijos, los ascendientes (si no existiera descendencia), quienes tienen derecho a una porción de la herencia. Esta parte, denominada porción legitimaria, de la que el titular no puede disponer libremente por testamento o donación, asciende al 50% del patrimonio sucesorio si hay un hijo o sólo ascendientes, a las dos terceras partes si hay dos hijos y a las tres cuartas partes si hay tres o más (Deus, González, Malán y Peluso, 2013).

*biológica sino social, es decir en la reproducción de la estructura del espacio social y de las relaciones sociales. Es uno de los lugares por antonomasia de la acumulación de capital bajo sus diferentes especies y de su transmisión entre las generaciones (...) Cosa que resulta manifiesta, por ejemplo, en la transmisión del apellido, elemento primordial del capital simbólico hereditario (...) Y lo mismo sucede también, mutatis mutandis, en lo que respecta al patrimonio material.”* (Bourdieu, 1997: 133). La familia actúa así como una especie de “sujeto colectivo” y no como una mera suma de individuos.

Además, y como fuera referido anteriormente, Bourdieu afirma que las estrategias de sucesión y las prácticas que ésta moviliza, por más que presenten unas regularidades evidentes, lejos de reducirse y obedecer a reglas formales y explícitas son el fruto del habitus, que constituyen las disposiciones duraderas internalizadas por el individuo durante el transcurso de su socialización. El habitus puede definirse como: *“Los condicionamientos asociados a una clase particular de condiciones de existencia producen habitus, sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su meta sin suponer el propósito consciente de ciertos fines ni el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser para nada el producto de la obediencia a determinadas reglas, y, por todo ello, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta”* (Bourdieu, 1997: 86).

De este modo el sujeto internaliza en su subjetividad las estructuras objetivas (condiciones sociales e históricas), las cuales organizan sus esquemas de percepción, acción y valoración, así como también, estructuran las prácticas actuales, y condicionan las futuras. De aquí que la noción del tiempo y el análisis histórico sean cruciales para comprender las prácticas que despliegan los agentes. Asimismo, que los habitus conducen a que los agentes sociales tengan “*estrategias*” pero que se fundamenten en el principio de “*no-conciencia*”, ya que no tienen una verdadera intención estratégica de las mismas. El tipo de racionalidad que le atribuye a las prácticas se aparta así de la noción de actor racional consciente de sus fines, pues está limitado por las condiciones sociales que produjeron el habitus. Pero de allí su regularidad, y de que el conjunto de prácticas aparezcan como “*evidentes*”, dotadas de “*sentido común*”, pero sin ser el producto de la obediencia a reglas.

Bourdieu, por ejemplo evidencia este habitus en las prácticas que las familias despliegan en la sucesión a fin de asegurar su continuidad y la transmisión del patrimonio. Analizando el caso de las sociedades campesinas del Bearn francés, refiere que la función de todo el sistema familiar



consistía en reservar la integridad del patrimonio al hijo primogénito varón (si bien como se verá en el caso de Uruguay, no existe una regla sucesoria clara al respecto), en tanto que a los “segundones” se les concedían dones a cambio de su renuncia a los derechos sobre la tierra. Asimismo, refería a la autoridad moral que ejercían los padres, en tanto custodios del patrimonio que había que salvaguardar y aumentar, y que se ejercía de forma absoluta cada vez que había que imponer el sacrificio individual en función del interés colectivo. Ejemplo de ello era precisamente, el asegurar la preeminencia masculina al frente de la explotación, pues tan “(...) sólo la necesidad de conservar a toda costa el patrimonio dentro del linaje puede llevar a la solución desesperada que consiste en encomendar a una mujer la tarea de asegurar la transmisión del patrimonio, fundamento de la continuidad del linaje, en el caso de fuerza mayor constituido por la ausencia de descendiente varón y sólo en este caso (...)” (Bourdieu, 2004: 172).

Por su parte, al decir del autor, el “valor” que detenta la continuidad de la explotación en manos de la familia, se puede relacionar con el “capital simbólico”. Según el autor, este capital se trata de “una propiedad cualquiera, fuerza física, riqueza, valor guerrero, que, percibida por unos agentes sociales dotados de las categorías de percepción y de valoración que permiten percibirla, conocerla y reconocerla, se vuelve simbólicamente eficiente, como una verdadera fuerza mágica: una propiedad que, porque responde a unas “expectativas colectivas”, socialmente constituidas, a unas creencias, ejerce una especie de acción a distancia, sin contacto físico” (Bourdieu, 1997: 172 - 173). El capital simbólico es así un capital de base cognitiva que se basa en el conocimiento y reconocimiento, pero que puede aludir a cualquier especie de capital (sea económico, cultural o social) en la medida que adquiera dicha condición. Precisamente, en el caso de la transferencia generacional de la empresa se puede considerar que los capitales que moviliza y reproduce constituyen capital simbólico en la medida que se los percibe y reconoce como tal por los distintos integrantes de la familia. De hecho, la sucesión integra elementos simbólicos y afectivos muy significativos, ya que la explotación es fruto de una historia compartida, de un legado que por lo general ha sido transmitido generacionalmente, que ha sido conservado y consolidado con mucho sacrificio (Gallo y Peluso, 2013).

A pesar de ello, como refiere el autor, la familia es generadora de tensiones y contradicciones genéricas (observables en todas las familias por estar ligadas a su propensión a perpetuarse) y específicas (que varían particularmente según las características de la herencia), en tanto no todos los miembros tienen la misma capacidad ni la misma propensión para conformarse a la definición dominante. “Las fuerzas de fusión, y en particular las disposiciones éticas que incitan a identificar los intereses particulares de los individuos con los intereses colectivos de la familia, han de contar

con las fuerzas de fisión, es decir con los intereses de los diferentes miembros del grupo, más o menos propensos a aceptar la visión común, y más o menos capaces de imponer su punto de vista «egoísta» (Bourdieu, 1997: 134). Esto conducirá, como se verá a continuación, a la necesidad de integrar el enfoque de género y generaciones, para contraponer los distintos puntos de vista en función de estas categorías, pero también para poder evidenciar los posibles conflictos y/o tensiones que existen en la conformación de las estrategias sucesorias a la interna de cada una de las familias analizadas.

Por su parte Bourdieu, también refiere a los conflictos que pueden ocurrir en la identificación del propio heredero, quien *“a pesar del trabajo de inculcación ejercido por la familia y continuamente reforzado por todo el grupo (...) no se opera siempre sin conflictos y sin dramas, y no excluye ni las contradicciones entre las disposiciones y las estructuras que pueden ser vividas como conflictos entre el deber y el sentimiento (...)”* (Bourdieu, 2007: 244).

Por lo expuesto, las categorías de análisis que plantea Bourdieu se consideran centrales para comprender la sucesión en la agricultura familiar, en función de cómo las valoraciones, prácticas y opciones, tanto actuales como futuras que orientan tanto al sujeto colectivo “la familia”, como a los distintos integrantes, en relación a la transferencia generacional de la empresa, se inscriben profundamente en los habitus. Lo que determina que la consagración del futuro sucesor, así como las inequidades de género y generación que la misma comporta, se conciben como “naturales” y de “sentido común” para los distintos sujetos implicados. Pero sin perder de vista que también pueden incluir tensiones y contradicciones genéricas.

Por otro lado, que si bien el análisis se centrará en las prácticas y opciones que asumen las familias en el mediano y largo plazo con respecto a su reproducción social, las categorías de estrategias y habitus resultarán particularmente útiles para poder vincular y dialogar el nivel micro con el macro, en función de concebir que las mismas están determinadas por la posición social que estas familias ocupan en la estructura agraria. En esta dirección, se entiende que el contexto agrario actual donde predomina el modo de producción capitalista y el agronegocio (agente dominante), los productores familiares (agentes dominados) despliegan estrategias de reproducción social que responden a la internalización de estas condiciones materiales de existencia. De este modo, la formación del heredero pone en juego los mecanismos de incorporación/naturalización inscriptos en el habitus, pero lo hace de un modo singular, en función de determinado contexto socio-productivo, y esto lo vuelve sociológicamente relevante pues pone de manifiesto el proceso de reajuste que se produce entre las expectativas (futuras o inmediatas) con sus posibilidades objetivas de materialización (Manildo, 2013).

Por último, será importante remarcar, como lo sostiene Bourdieu, que los habitus son perdurables más no inmutables, por lo que pueden ser modificables, en tanto no son una “(...) *una especie de esencia ahistórica cuya existencia no sería más que desarrollo, es decir, un destino definido de una vez por todas. Los ajustes que impone sin cesar la necesidad de adaptarse a situaciones nuevas e imprevistas pueden determinar transformaciones durables del habitus (...)*” (Bourdieu 1990: 156). Sin embargo, al decir del autor, la transformación de los habitus no puede resultar de una mera toma de conciencia de los agentes, sino que requiere de una transformación previa o concomitante de las estructuras objetivas de las que son fruto. De qué manera esta transformación afecte los esquemas de percepción y valoración dependerá y será más o menos profunda, más o menos dilatada, según cuál sea el apego objetivo y subjetivo que los agentes tengan con el antiguo modelo. Así se refiere por ejemplo Bourdieu, al atractivo que pueden ejercer los valores urbanos en el caso de las hijas mujeres, quienes por ser las desheredadas sienten menos apego objetivo y subjetivo con la tierra, y por ende están mejor predispuestas a emigrar a la ciudad en función de las promesas de movilidad social que la misma puede conllevar. Al respecto, el autor afirma que “(...) *las ventajas asociadas a la existencia urbana sólo existen y actúan si se vuelven ventajas percibidas y valoradas, si, por consiguiente, son aprehendidas en función de categorías de percepción y de valoración que hacen que, dejando de pasar inadvertidas, de ser ignoradas (pasiva o activamente), se vuelvan perceptibles y valorables, visibles y deseables.*” (Bourdieu, 2004: 226).

Asimismo, la modificación que pueda ocurrir de los habitus puede ser útil para comprender las estrategias sucesorias que despliegan las unidades familiares de estudio, en términos de persistencia o desplazamiento de las mismas en el actual contexto capitalista agrario. De hecho, al decir del autor, los agentes transforman sus habitus con velocidades diferentes, según cuáles sean los intereses invertidos en el antiguo y nuevo sistema, e incluso sostiene, que en períodos de crisis revolucionaria, del tipo “*la tierra está jodida*”, el comportamiento puede inducir a actuar sucesiva y simultáneamente según los principios contradictorios de ambos sistemas antagonistas. Lo que por ejemplo, puede conducir a generar “*habitus desgarrados*”, los cuales de hecho Bourdieu constató en algunas familias campesinas, quienes “*a través del relato de las dificultades más “personales”, de las tensiones y contradicciones en apariencia más estrictamente subjetivas, se expresan muchas veces las estructuras más profundas del mundo social y sus contradicciones. Esto nunca es tan visible como en el caso de quienes ocupan posiciones inestables, en vilo (...): situados en puntos en los que las estructuras sociales “trabajan”, y trabajados a causa de ello por las contradicciones de estas, están obligados, para vivir o sobrevivir a practicar una forma de*

*autoanálisis que con mucha frecuencia da acceso a las contradicciones objetivas que los poseen y a las estructuras objetivas que se expresan a través de ellos” (Bourdieu, 1999: 446 - 447).*

### **2.5.3 Ciclos de vida familiar, género y generaciones**

Como se hiciera referencia anteriormente, uno de los rasgos distintivos de la producción familiar es la relevancia que adquiere la fuerza de trabajo familiar, y la superposición que existe entre la unidad productiva y doméstica, constituyéndose de esta manera en un sistema familia - explotación. Esto conduce a que las decisiones y organización del espacio productivo incidan en la vida familiar y viceversa, ya que se comportan como una unidad. En esta dirección, varios autores han señalado la relevancia que adquieren los ciclos de vida familiar en el análisis (ver Chayanov, 1974, Archetti y Stölen, 1975; Chía, 1987; Durston, 1998; Craviotti, 2000; Nierdele, 2007; Piñeiro, s.f.), para reconocer la composición y dinámica de la familia, pero fundamentalmente para incluir la dimensión temporal, debido a que las prioridades y funciones del sistema familia - explotación (producción, consumo y acumulación del patrimonio) suelen variar a lo largo del ciclo de vida familiar. Asimismo, es a lo largo del mismo, que se suele consagrar quien de los hijos será el futuro sucesor de la empresa (Graña, 1996; Malán, 2008; Gallo y Peluso, 2013).

A los efectos de este trabajo, se adopta la caracterización que realiza Piñeiro (s.f.), quien identifica cinco fases o etapas en el ciclo de vida familiar. La primera es la de inicio, cuando se forma la pareja (I); la segunda etapa es la de procreación y crianza de los hijos (II); la tercera etapa está signada por el comienzo del trabajo de los hijos a la explotación (III); la cuarta etapa es la de la fisión del núcleo familiar, en la que los hijos comienzan a marcharse, para a su vez formar nuevos núcleos (IV); y la última etapa, es la de declinación, que es cuando la familia se disuelve por el fallecimiento de los padres, ocurre la sucesión generacional y se reinicia el ciclo (V). En función de estas etapas se caracterizaran y analizaran las estrategias sucesorias desplegadas por cada familia.

Según Piñeiro, es en la tercera etapa donde la familia tiene mayores posibilidades de acumulación de excedentes, en la medida que cuenta con más fuerza de trabajo. Al mismo tiempo, considera que es en esta etapa donde suele definirse el “sucesor”. Graña coincide con esta afirmación, en tanto sostiene que una definición temprana del señalamiento del sucesor, es más favorable para garantizar una preparación adecuada y sin fricciones.

Asimismo, la comprensión de las estrategias sucesorias implicará la integración de un enfoque de género y generaciones, pues como se evidenció a nivel de los antecedentes de estudio, las

prácticas culturales de traspaso se caracterizan por comportar significativas inequidades en ambos aspectos.

En lo que a la perspectiva de género se refiere, la misma implicará considerar que “(...) *los roles sociales asignados y ejercidos por las mujeres y los varones no son producto de diferencias biológicas ‘naturales’ ni de sexo, sino el resultado de construcciones sociales y culturales asumidas históricamente*” (Batthyány, 2004: 25). De este modo, el concepto de género refiere a una teorización de las relaciones sociales que se establecen entre hombres y mujeres, y alude a las formas históricas y socioculturales que han adoptado dichas construcciones, sustituyendo de esta manera la connotación biologicista contenida en el concepto de sexo.

Para comprender el alcance teórico y metodológico que adquiere la dimensión de género en este estudio, será necesario considerar la división sexual del trabajo y la organización social que la regula, es decir, el “*sistema de género*”, el cual afecta la relación que se establece entre varones y mujeres (Batthyány, 2004). Dicho sistema “*refiere a los procesos y factores que regulan y organizan a la sociedad de modo que ambos sexos sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles tareas sociales serán de competencia de uno y cuáles del otro*” (Astelarra, 1995, citado por Batthyány, 2004: 30). De esta manera el sistema comprende un conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones sociales, prácticas asociadas a la vida social cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, creencias, entre otros (Anderson, 1997, citado por Batthyány, 2004). Esto conduce a que en una sociedad, comunidad o grupo social la atribución de roles “*perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y las jerarquicen y valoricen de manera diferente. La persistencia de esta asignación es lo que genera la “naturalización” del orden y de los roles de género y lleva a sostener, equivocadamente, que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea*” (Batthyány, 2004: 9).

Por su parte, Celia Amorós sostiene que la dicotomía entre “*público*” y “*privado*” es también fundamental para comprender las conceptualizaciones ideológicas que se han construido en torno a lo femenino y lo masculino, ya que “*lo privado y lo público constituyen (...) una variante estructural que articula a las sociedades jerarquizando los espacios: el espacio que se adjudica al hombre y el que se adjudica a la mujer*” (Amorós, 1990: 7) Si bien tal distinción no ha tenido el mismo significado históricamente, dicha dicotomía ha asumido para la autora, la siguiente característica: “*las actividades socialmente más valoradas, las que tienen mayor prestigio, las realizan prácticamente en todas las sociedades conocidas los varones*” (Amorós, 1990: 7). Y las actividades más valoradas constituyen el espacio de lo público, “*por ser el del reconocimiento, de*

*lo que se ve, de aquello que está expuesto a la mirada pública, por definición". Es decir, cuando una tarea tiende a hacerse valorar, tiende a hacerse pública, tiende a masculinizarse y a hacerse reconocer" (Amorós, 1990: 8). Para Amorós, los espacios públicos constituyen espacios de reconocimiento entre iguales, contrastables y cuantificables, y en cambio los privados, menos valorados socialmente (independientemente de su contenido), son invisibles y no son objeto de apreciación pública, ya que son espacios donde las actividades no se pueden verificar y son indiscernibles. Al decir de la autora, el reconocimiento que opera en el espacio público, está íntimamente relacionado con el poder. El hecho es que las actividades del ámbito público son tanto histórica, como estructuralmente "masculinas", en tanto que la participación "femenina" por excelencia ha ocurrido y ocurre tradicionalmente en el ambiente privado de la reproducción y de la vida familiar. Consecuentemente las áreas de ocupación de las mujeres se desenvuelven alrededor del hogar: educación de los hijos, temas de salud y bienestar social, entre otros. Éstas son, en definitiva, las bases subjetivas de la división sexual del trabajo que se traducen en elementos objetivables, en el marco de los diferentes sistemas de género (Batthyány, 2004). De este modo, las relaciones sociales de género involucran dimensiones de poder y desigualdad entre hombres y mujeres, en cuanto al acceso y participación en los distintos ámbitos de la sociedad. Para Bourdieu esta lógica de poder adquiere la forma de violencia simbólica, es decir, aquella violencia que se ejerce sobre un agente social con su complicidad o consentimiento (Bourdieu, 1998, citado por Batthyány, 2004). Estos rasgos mencionados no resultan ser propios o exclusivos del ámbito rural o agrario, pero como se constatará, adquieren en él ciertas especificidades y/o muestran un mayor grado de continuidad que en ámbitos urbanos.*

A los efectos de este trabajo se hará énfasis en el concepto de división sexual del trabajo y cómo la misma es constructora básica de las relaciones de género, y consecuentemente de la división que se produce entre lo público y lo privado, lo que conduce a asignar y naturalizar que las mujeres sean responsables de las tareas domésticas-privadas, en tanto los hombres lo sean de las productivas-públicas. Y como ello se traduce en las brechas de género existentes en torno a la posesión y transferencia de activos, en este caso de la explotación agropecuaria y de la tierra, ya que se naturaliza que sean los hijos varones los más aptos para administrar los establecimientos. Esto reconfirma, que la sucesión no sólo incluye las normas legales respecto de la transferencia, sino y que aún más importante, las pautas culturales que se inscriben en el sistema de género dominante, y que vulnerabilizan socialmente a las hijas mujeres de la posibilidad de ser candidatas a la sucesión.

Por su parte, en lo que a la integración del enfoque de generaciones se refiere, interesa reseñar

previamente las características distintivas que comportan los jóvenes agricultores familiares, en función de cómo incide la organización del trabajo en las perspectivas y trayectorias que éstos adoptan con respecto a su futuro laboral, pues como se verá a continuación, la sucesión suele constituir una de las principales causas de las tensiones intergeneracionales.

La "juventud" puede definirse como *"la etapa de vida que empieza con la pubertad y termina con la asunción plena de las responsabilidades y la autoridad del adulto, es decir, las que corresponden a los jefes masculino y femenino de un hogar económicamente independiente. Es una etapa durante la cual aumenta progresivamente la presencia del trabajo en la jornada cotidiana, y disminuye el juego, mientras que el aprendizaje llega a su auge en esta etapa y posteriormente decrece"* (Durston, 1998: 7). En el caso de la juventud rural, algunos autores destacan como singularidad el contacto más próximo y temprano que suelen tener con el *"mundo del trabajo"*, ya que en general lo hacen al interior del predio familiar. Sin embargo, aunque existe una asunción más temprana de roles ocupacionales, no se asumen simultáneamente los roles que caracterizan a la adultez, como son los relacionados con la formación del hogar y la independencia económica. La moratoria de roles de los jóvenes, adquiere así en el medio rural características que le son propias (Rodríguez y Zamalvide, 1998). Esta condición en general, obedece al hecho de que en su mayoría los hijos no tienen una remuneración propia por las horas trabajadas en el predio y/o tampoco, tienen incidencia en la toma de decisiones concernientes a la unidad productiva. Esto implica que queden económicamente dependientes de sus padres durante muchos años, inclusive después de haber terminado sus estudios, o haber iniciado su vida laboral, y a menudo también matrimonial (Dirven, 2002). Estos diversos elementos prolongan la etapa juvenil y frecuentemente conducen a la "invisibilidad" del trabajo realizado por los jóvenes en las unidades productivas familiares.

De este modo, las estrategias de vida que se plantean los jóvenes rurales en el presente y para el futuro, se encuentran fuertemente orientadas por el contexto socio-económico y productivo del cual forman parte (Durston, 1998). Por lo expuesto, y al decir de Durston (1998), todo enfoque etario debería concebir que las estrategias que se planten los jóvenes incluyen tres procesos distintos, que se influyen mutuamente entre sí: el ciclo de vida de la persona, la evolución cíclica del hogar en el que la persona vive, y las relaciones intergeneracionales e intrageneracionales. Estas últimas, surgen en gran medida de la interacción que se produce entre el ciclo de vida del hijo o hija y del de la evolución de su hogar de socialización.

En el medio rural, suelen ser frecuentes los desencuentros entre los "tiempos" del padre y del hijo; *"esto se debe a que el momento de su ciclo de vida en que el jefe (mayor) tendrá la máxima*

*posibilidad de escapar de la pobreza (mediante la ayuda de hijos, hijas, nueras y yernos), coincide con el tiempo con el de máximo interés de los hijos e hijas en concretar y adelantar la ruptura de esa relación de dependencia y control”* (Durston, 1998: 11 - 12). Esto se traduce frecuentemente en tensiones intergeneracionales, cuya expresión máxima suele ocurrir en el caso de la transferencia generacional de la explotación. La misma se caracteriza por una mirada muy adultocéntrica, y patriarcal, ya que en general el pasaje definitivo de la gestión suele estar más ligado a la *“capacidad y disposición de trabajar del padre que a las necesidades del sucesor o las exigencias económicas ligadas al propio desenvolvimiento de la actividad”* (Mello et al., 2003: 17). Esto conduce a que frecuentemente el traspaso legal y del control de la explotación ocurra luego del fallecimiento de la primera generación o a una edad muy avanzada de los padres, resultando en que la nueva generación toma posesión formal y del control del predio en plena adultez. Este desfase entre la edad a la que la primera generación desea retirarse y la edad a la que la nueva generación desearía tener un proyecto productivo autónomo genera frecuentemente la emigración de los jóvenes. Es así, que cuando llega el tiempo deseado por la primera generación de traspasar la explotación, la nueva generación frecuentemente se encuentra fuera del predio, con un proyecto y una familia propia, quedando la explotación sin sucesores. A lo que hay que agregar, los cambios acaecidos en las últimas décadas en el medio rural, los cuales indican que se ha incrementado el horizonte de alternativas para los jóvenes, incentivados por una mayor escolarización y por posibilidades de progreso y realización personal distintas a las que tuvieron la generación de sus padres (Dirven, 2012). Esto además, pudo haber tenido como correlato que la *“presión moral”* de los padres hacia los hijos en continuar con la profesión paterna haya disminuido, y que se coloque como una posibilidad entre otras (Mello et al., 2003). Asimismo, y como lo plantea Romero, la dificultad que tienen los jóvenes para desplegar estrategias de vida en sus lugares de origen también está dada *“por la falta de acceso a líneas de créditos destinadas a los jóvenes rurales y políticas públicas destinadas a su promoción social (...)”* (Romero, 2004:172).

Estas tensiones intergeneracionales que ocurren en el traspaso de la explotación por lo general permanecen implícitas (latentes), dado que los temas de orden sucesorio rara vez son discutidos en la familia. Sin embargo, la resolución o no de estos conflictos intergeneracionales suele peligrar en ocasiones, la propia sobrevivencia de las explotaciones familiares (Malán, 2008).

Por otro lado, y como lo demuestran distintos estudios (Gallo et al., 2011; Gallo y Peluso, 2013), las trayectorias laborales y profesionales que la siguiente generación se plantea están fuertemente condicionadas por los patrones de género dominantes. Precisamente, la división sexual del trabajo que tiene lugar en las unidades doméstico-productivas, determina las definiciones de masculinidad



y femineidad; “estas definiciones no sólo tienen que ver con las tareas concretas que asume cada uno de los sexos y el valor que se le asigna a cada tarea, sino con las normas sociales que regulan los modos legítimos de ser varón y ser mujer, que habilitan modelos de feminidad y masculinidad hegemónicos, donde se articulan derechos, obligaciones, responsabilidades y privilegios diferenciados para cada sexo” (Gallo y Peluso, 2013: 30). Al decir de las autoras, esto conduce a que en los hijos varones la preferencia por continuar con la actividad paterna se imponga como norma ineludible. Si bien este deseo de continuidad también presenta algunos matices, relacionado a la presencia de otros factores, tales como la edad de los hijos, la composición familiar, la etapa del ciclo familiar, la viabilidad económica del establecimiento, y la participación del joven en la distribución de los beneficios. En tanto que en el caso de las hijas su destino por lo general se proyecta alejado de la producción agropecuaria familiar. La inversión en capital humano que los padres suelen realizar en el caso de las hijas, por ejemplo a través de la formación educativa, puede considerarse como una compensación para ellas, debido a su exclusión como candidatas a heredar el emprendimiento productivo.

De esta manera el proceso sucesorio evidencia las tensiones intergeneracionales que ocurren al interior de las familias, ya que los jóvenes encuentran fuertes obstáculos para el acceso a la vida adulta en el medio rural. “En el caso de los varones, las dificultades se presentan por el retraso del proceso de relevo generacional y por el hecho de que sea uno solo el que podrá continuar con la explotación. En el caso de las mujeres, las frustraciones se encuentran asociadas a la necesidad de migrar para poder llevar a cabo sus proyectos laborales” (Gallo y Peluso, 2013: 32).

Por lo expuesto, incorporar la perspectiva de género y generaciones en el análisis de la sucesión de los establecimientos familiares, permite contemplar la diversidad de estrategias, desequilibrios de poder, capacidades y recursos que movilizan los distintos integrantes de la familia, en función de su sexo y edad. Además, esto se vincula estrechamente a lo planteado por Bourdieu, en el sentido de que por más que las estrategias sucesorias se encuentren inscritas profundamente en los hábitos de las familias, y las prácticas desplegadas se evidencien como naturales y evidentes para los distintos integrantes (por ejemplo la preminencia masculina al frente de las explotaciones), la familia es generadora de tensiones y contradicciones intrínsecas, en función de que no todos los miembros tienen la misma capacidad ni la misma propensión de conformarse al interés colectivo.

Al mismo tiempo, ambas categorías (género y generaciones) no sólo constituyen una herramienta útil de análisis, sino también que cobran un importante sentido normativo, en dirección a poder aportar al diseño de políticas públicas que atiendan este fenómeno desde un marco inclusivo y

con equidad. Esto implica reconocer que tanto hombres como mujeres constituyen sujetos de derecho, y que es preciso desplegar estrategias y oportunidades que garanticen a los jóvenes la posibilidad de concretar en las mejores condiciones sus proyectos, sea en la opción de continuar en la agricultura familiar o bien en proyectos alternativos.

#### **2.5.4 La organización social del trabajo: división sexual y generacional**

Pese al fuerte condicionamiento mutuo que existe en la agricultura familiar entre la unidad productiva y doméstica, y la dificultad tanto empírica como teórica de delimitar cada una de ellas, *“las familias distinguen simbólicamente y físicamente dichos espacios. Se trata de la ‘casa’ y ‘el campo’, dos universos de trabajo genéricamente configurados (...) el campo es el espacio de trabajo masculino por excelencia, independientemente del aporte de mano de obra femenina, muchas veces importante en cantidad y calidad. La casa, en cambio, es el universo de trabajo femenino”* (Gallo y Peluso, 2013: 20). De este modo, la forma en que se articulan el ámbito doméstico y el productivo determina una asignación diferencial de roles y de actividades según el sexo, pero también según la edad. Y como se verá a continuación, el traspaso generacional de la empresa está estrechamente ligado a la división sexual del trabajo que ocurre al interior de la explotación familiar.

Campaña (1992) sostiene precisamente, que ésta clara *“división genérica del trabajo”*, se constata en la tendencia que existe a delimitar *“quién hace qué y en qué espacios”*, en función de una serie de prescripciones de género que determinan que cada sexo realice unas tareas y no otras. Lo habitual, es que las tareas correspondientes a la unidad productiva le sean adjudicadas al hombre, en tanto se concibe que las *“labores de campo”* (siembra, cosecha, pastoreo, etc.) exigen atributos de esfuerzo físico, destreza, reciedumbre, culturalmente asociados al sexo masculino (Graña, 1996). A lo que se agrega, que la participación de la mujer resulta ser baja en aquellas tareas que implican alejarse de la casa durante largas horas y por tanto son de difícil articulación con su rol reproductivo (Mandl, 1996). Asimismo, y cuanto más tecnificada es la tarea menos participa la mujer; *“esta limitación refiere al manejo de ciertos equipos y maquinarias -tractores, sembradoras, instalaciones de riego, etc.- pero también atañe a la selección, adquisición y empleo de insumos tales como fertilizantes, plaguicidas, vacunas y específicos para el ganado, entre otros”* (Vitelli, 2005: 75). Al decir, de Mandl, esto obedece al hecho de que las mujeres tienen más limitaciones que los hombres para acceder a la tecnología, pues difícilmente salen de la casa para asistir a jornadas técnicas, y dicha exclusión se refuerza con la discriminación de género que por lo general se constata en la transferencia y difusión de las tecnologías, ya que no suelen ser convocadas por

los técnicos transferencistas. Según la autora, esto conduce a que las mujeres se desempeñen dentro de los predios familiares como trabajadoras “*sin especialización o sin calificación*”. En tanto que lo usual, es que las tareas domésticas y reproductivas le correspondan exclusivamente a la mujer, y comprenda tareas tales como: la responsabilidad de la alimentación, salud y educación de los niños, las tareas de aseo y cuidado de la casa, entre otras (Campaña, 1992). Además las mujeres suelen tener a cargo la producción para autoconsumo, que incluyen la huerta y/o la cría de animales menores. Si bien estas últimas actividades son consideradas frecuentemente parte del trabajo doméstico, en ocasiones dicha producción es intercambiada en el mercado. Cuando dicha producción se constituye en una estrategia de supervivencia y/o de diversificación de ingresos para la familia, estas actividades tienden a asimilarse a la unidad productiva, y por lo general salen de la órbita femenina y pasan a ser desempeñadas por los hombres (Gallo y Peluso, 2014). La producción para autoconsumo precisamente, permite evidenciar este constante solapamiento que ocurre entre unidad productiva y doméstica, en función de cómo dicha actividad pertenece a uno u otro espacio, dependiendo del lugar que ocupe en la estrategia económica familiar.

Por otra parte, según lo sostiene Campaña (1992), el género actúa con mayor fuerza en el caso del hombre, el cual por asignación social es difícil que se dedique a tareas doméstico - reproductivas. En cambio en la mujer existe una mayor flexibilidad, dado que ésta puede actuar en los espacios productivo y reproductivo simultáneamente. Al mismo tiempo, diversos estudios (ver Mandl, 1996; Chiappe, 2001; Brumer, 2004; Vitelli, 2005) refieren que además de los factores culturales existen condiciones objetivas que determinan la heterogeneidad de la participación de las mujeres en el espacio productivo. Entre otras condiciones, depende del rubro principal de producción, del tamaño del establecimiento, del ciclo familiar, de la composición familiar, entre otros. La lechería se caracteriza por ejemplo, por ser un rubro incluyente con respecto a la participación de la mujer en este espacio, a diferencia de la ganadería, que por el contrario suele excluirla. Por su parte, “*los rubros agrícolas -sobre todo la hortifruticultura desarrollada en los pequeños y medianos establecimientos familiares del sur del país-, son los que más integran a la mujer y a los hijos e hijas al trabajo en el predio*” (Vitelli, 2005: 58). En tanto que en familias nucleares o sin descendencia masculina, la participación de la mujer resulta ser mayor. En cambio, en aquellos establecimientos donde existe mano de obra asalariada, o donde viven hijos varones en edad adulta, la mujer tiende a ocuparse fundamentalmente de las tareas de índole doméstica (Chiappe, 2001). “*Es dable observar, entonces, cómo la participación femenina en las tareas agropecuarias adquiere cierta variabilidad, según las necesidades y estrategias que adopte cada*

*unidad familia-explotación; no así la participación masculina en las tareas domésticas y de cuidados familiares, que es prácticamente inexistente en todos los casos relevados” (Gallo y Peluso, 2013: 21).*

Asimismo, y debido a que en la agricultura familiar *“las fronteras entre trabajo productivo y reproductivo, entre trabajo doméstico y predial, no son precisas” (Campaña, 1992: 23)*, suele ser *“invisible”* el verdadero rol productivo que tiene la mujer. Es por ejemplo, el caso que fuera referido de la producción para autoconsumo interno. Ocurre lo mismo con los trabajos que se llevan a cabo en la unidad productiva, los que por realizarse en conjunto con otros miembros del hogar y no recibir remuneración, son considerados solamente como *“ayuda”*, sin asignarle más importancia que esa, ni en términos de ingresos para el hogar, ni en relación al desenvolvimiento de la producción. De modo que esta invisibilidad del rol productivo, se ve reafirmada a través de la percepción que las mujeres tienen de sí mismas, en tanto suelen pensarse primero como amas de casa, y secundariamente como productoras o trabajadoras. *“Y en tanto las construcciones simbólicas dominantes consideran como trabajo solamente el que tiene valor económico de mercado, el trabajo femenino participa de una doble invisibilidad: no se reconoce su aporte a la labor productiva como trabajo legítimo y no se reconocen las tareas reproductivas como trabajo” (Gallo y Peluso, 2013: 22).*

A este reconocimiento social desigual que ocurre de las tareas que realizan hombres y mujeres a la interna de la explotación agrícola, se le agrega la distinción entre el espacio *“público”* (externo a la explotación familiar) y el *“privado”*. De esta manera, el trabajo que realizan las mujeres permanece invisible porque sólo se realiza al interior del establecimiento, siendo los hombres generalmente, los únicos responsables con el *“exterior”*: comercialización, compra de insumos, hablar con los técnicos, acceder a créditos, participar de las jornadas de capacitación, entre otras (Mandl, 1996; Brumer, 2004). Esta situación se confirma en la mayoría de los rubros de producción, en cuya comercialización suele ser notoria la ausencia de participación de las mujeres. Por ejemplo, *“en el caso de la ganadería y de la producción agrícola extensiva, empíricamente es posible constatar el exclusivo carácter masculino de los ámbitos donde son procesadas las transacciones económicas. No muy diferente es la realidad en el campo de los productos de granja u hortifrutícolas, en cuya comercialización hay una verdadera cadena de intermediaciones con notoria ausencia de mujeres” (Vitelli, 2005: 75).* La participación de las mismas en la comercialización por lo general queda circunscripta a la comercialización de productos *“caseros”* (huevos, quesos, conservas), que son vendidos en el predio, o en localidades cercanas al mismo, así como en exposiciones o ferias, pero en el marco de la *“informalidad”*, pues son los hombres

quienes negocian los productos principales del establecimiento (Mandl, 1996; Vitelli, 2005). Al decir de Vitelli, el hecho de que el trabajo de las mujeres no pase por el “mercado” contribuye a la ausencia de reconocimiento social. Dicha ausencia constituye una manera de mantener la subordinación y de reforzar las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres, en tanto las mismas tampoco detentan el conocimiento tecnológico necesario para administrar el establecimiento agropecuario, y rara vez administran los recursos obtenidos por la venta de la producción (Brumer, 2004). Por consiguiente *“el acceso y control de los recursos y los beneficios de la explotación agropecuaria son del hombre. La imagen que debe mostrar el núcleo familiar responde al modelo patriarcal del hombre manteniendo a la familia. Por tanto, el que vende es el hombre y el que cobra también es el hombre”* (Mandl, 1996: 72).

A pesar de ello, y como lo sostiene Mandl, si bien estas pautas culturales son muy fuertes y llegan al extremo de ridiculizar la imagen de la mujer como incapaz de manejar las cuentas o los negocios, la falsedad de este estereotipo se comprueba al confirmar que las mujeres por lo general tienen mejores credenciales educativas que los hombres, y que incluso, son las que suelen llevar el sistema de registros de producción y registros económicos. De hecho y como se podrá comprobar, en la definición de las estrategias sucesorias la madre cumple un papel decisivo, que también se vincula estrechamente al rol que tiene en el espacio reproductivo; como lo refiere Mandl, la madre constituye un agente decisivo de la cohesión del núcleo familiar, y de la transmisión de la cultura que sustenta a la lógica racional característica de estas unidades familiares. Afirmación que coincide con la expresada por Carneiro (2001), quien entiende que las madres constituyen un elemento clave en la reproducción, ya que son las tutoras privilegiadas en transmitir estos valores simbólicos.

En otro orden, es preciso advertir que la división del trabajo también se encuentra especificada por la edad del individuo. Brumer (2004) sostiene que las mujeres adultas y los niños, usualmente ocupan una posición de subordinación con respecto al hombre adulto, ya su trabajo (como fuera referido) generalmente se concibe como “ayuda”, aun cuando ellos trabajen igual que los hombres y/o ejecuten las mismas tareas. Dentro de las actividades designadas se destaca por ejemplo, la limpieza de la tierra, la recolección, procesamiento, selección y embalaje de productos agrícolas, el cuidado de animales (alimentación, ordeño), entre otras. En el caso de la mujer también se destaca, como fuera referido, el procesamiento artesanal de ciertos alimentos con destino a la comercialización, por ejemplo, quesos, dulces y conservas de hortalizas (Vitelli, 2005). Estas tareas son consideradas como “leves” y “rutinarias”, aunque como lo refiere Brumer, el carácter de “pesado” o “leve” es determinado culturalmente, y se asocia con la posición de subordinación que

ocupan mujeres y niños en la jerarquía familiar, y correspondientemente con la valoración que se realiza de su trabajo. De esta manera, la adscripción de tareas se produce durante el proceso de “socialización primaria” (Berger y Luckmann, 1979), lo que conduce a que los roles y patrones de conducta que le corresponden a cada sexo y edad, se aprendan, naturalicen, y reproduzcan en el tiempo. Es decir, *“las niñas y los niños son socializados para que aprendan a desempeñar estas tareas y para que acepten este orden social como ‘natural’. Existen normas que prescriben los comportamientos aceptables para unas y otros y mecanismos de sanción para impedir que se produzcan desviaciones en las conductas individuales (Astelarra, 1995, citado por Batthyány, 2004: 30).* De esta manera, se articula un proceso socializador, que se inscribe profundamente en los hábitos de los individuos, y que promueve gustos y saberes distintos con respecto a la actividad productiva para hijos e hijas, que se conciben como “naturales”. De hecho cuando los hijos son jóvenes, y ya han sido incorporados plenamente al trabajo de la empresa, lo usual es que compartan las tareas principales de la unidad productiva junto con el padre. En tanto que la participación de las hijas mujeres en las actividades productivas resultará ser variable (al igual que sus madres), conforme a distintas condiciones objetivas (tales como rubro de producción, tamaño del establecimiento, ciclo de vida familiar, composición familiar, etc.). Y lo usual es que compartan las tareas del espacio doméstico y reproductivo junto a sus madres.

De este modo, es a lo largo del ciclo vital del núcleo familiar, que se van delineando las prácticas culturales que contribuyen a la consagración del futuro sucesor de la empresa. (Graña, 1996). La “*díada padre-hijo*”, suele ser la principal relación que se destaca al interior del grupo familiar, dada la preeminencia natural a concebir de que sea un varón el futuro sucesor de la empresa (Salamón, 1993). Esto implica, que durante un tiempo ambos trabajen juntos y compartan las decisiones, y que se produzca así el traspaso de gran parte de los saberes y conocimientos técnicos de la actividad. Aspecto que no implica que las hijas dejen de tener un lugar en la empresa, sino que de hecho lo suelen tener, aunque siempre “atrás” de los hombres, y cumpliendo (al igual que sus madres) tareas muy específicas (Filardo, 1994).

Por otra parte, y como fuera referido, los jóvenes por lo general ocupan un lugar de subordinación en lo que a la organización del trabajo se refiere, en tanto lo característico es que no participen de los beneficios obtenidos por la producción, ya que no reciben remuneración por las horas trabajadas en el predio (o bien perciben dotes, tales como porción de tierra, animales, entre otros). Esto conduce a que sean dependientes económicamente de sus padres, y a que tengan poca voz en el predio (toma de decisiones), aun cuando sean adultos (Durston, 1998; Brumer, 2004). Al igual que las mujeres, esto conduce frecuentemente a la “invisibilidad” de su trabajo en la empresa,

y a que la falta de autonomía material sea determinante en la posibilidad de desplegar estrategias de vida adultas en el medio rural.

De esta manera, y según lo afirman los autores anteriormente expuestos, la organización social del trabajo al interior de las unidades familia-explotación, y los significados que sobre dicho trabajo se construyen, genera fuertes asimetrías entre los sexos, que naturalizan la permanencia de los varones al frente de la gestión de las explotaciones, condicionando de ese modo, las trayectorias laborales y/o profesionales que los jóvenes se plantean en relación a su futuro (Gallo y Peluso, 2013). En el caso de las mujeres, las vulnerabiliza de la posibilidad de que puedan ser candidatas a la sucesión de los establecimientos, ya que dicha división refuerza y naturaliza la idea de que no están aptas para dicho trabajo, en tanto no cuentan con los conocimientos requeridos para el ejercicio de la actividad agrícola. Mientras que en el caso de los varones, la posibilidad de que uno de los hijos pueda heredar el establecimiento se constituye en una norma ineludible, en tanto que el resto de los hermanos por lo general, deberá optar por caminos alternativos.

### **2.5.5 La toma de decisiones y la transferencia generacional de la empresa**

Para comprender cómo funciona el mecanismo de toma de decisiones en la unidad familiar es preciso recordar la complejidad que caracteriza al sistema familia - explotación, en función de los delicados y constantes equilibrios que se generan entre las necesidades de inversión y de consumo de la unidad doméstica y productiva. Como se hiciera referencia, las contradicciones y tensiones son inherentes a este sistema, pues las lógicas y necesidades de ambas unidades en ocasiones son diferentes e incluso contrapuestas. Esto es lo que le otorga a la producción familiar esa racionalidad propia y distintiva, en función de que se encuentra mediada por los valores y necesidades del devenir del sistema familia - explotación.

Asimismo, y al igual que en la organización social del trabajo, en la toma de decisiones de la unidad productiva y doméstica se constata que el género actúa como un factor determinante. Como se suele entender que es el hombre el que socialmente “trabaja” en el predio, le corresponde tomar decisiones, llevar el control y ser el responsable de la producción; mientras que la mujer, como trabaja en la casa, le corresponde decidir sobre el universo de lo doméstico (Campaña, 1992). Sin embargo, y precisamente por la imbricación que existe entre ambas unidades, en las decisiones de tipo estratégico, que son aquellas vinculadas al uso de excedentes monetarios y/o de endeudamiento, las mujeres participan activamente (Mandl, 1996; Piñeiro, Cardeillac y Batthyány, 2009). Esto es así porque el destino que se le da a los excedentes monetarios interviene o repercute tanto en el desenvolvimiento de la unidad productiva como en el de la doméstica, en

tanto la decisión se vincula a la inversión en el establecimiento o bien a la satisfacción de las necesidades familiares, pues implica decidir sobre el ingreso familiar en su conjunto. Se produce así, una tensión entre los ingresos destinados a la explotación y los destinados al consumo, por lo cual se requiere una constante negociación para equilibrar las situaciones y encontrar soluciones que no pongan en riesgo la continuidad de la actividad y de la familia (Bennet, 1982, citado por López, 2013). En tanto que como lo sostiene Mandl (1996), si bien en la comercialización como en otras instancias de gestión de la explotación las mujeres no ocupan una posición visible de decisión y poder “(...) *hacia dentro de la casa o de la familia, la posición de la mujer es fuerte y las principales decisiones que toma en apariencia el hombre son avaladas y quizás impulsadas por las mujeres*” (Mandl, 1996: 70 - 71).

Asimismo, y además de definir cuáles son las necesidades prioritarias, las decisiones dependerán no sólo de la “(...) *composición de la familia sino también de sus valores, sus objetivos, las relaciones que se establezcan entre sus integrantes y el poder de negociación que tenga cada uno de ellos para hacer valer sus intereses y forma de ver la realidad*” (Gallo y Peluso, 2014: 7). Al respecto por ejemplo, varios estudios han demostrado que la predisposición a reinvertir capital en el predio, mediante la introducción de cambios tecnológicos, se asocia estrechamente a la existencia de hijos interesados en continuar con la empresa (Filardo, 1995; Graña, 1996; Piñeiro, Cardeillac y Batthyány, 2009).

A pesar de ello, y de acuerdo a lo que se constata en la mayoría de las investigaciones (Voyce, 1994; Dirven, 2002; Graña, 1996; Malán, 2008; entre otros), la estructura predominante que existe en la toma de decisiones suele ser bastante jerárquica, de tipo “patriarcal”, ya que quien habitualmente toma y ejecuta las decisiones más importantes a nivel productivo, es el padre. Esto se constata por ejemplo, en las decisiones que son “(...) *más especializadas por depender de la posesión o no de conocimientos técnicos o del acceso a capacitación y extensión (...)*” (Peaguda, 1996: 65). Es el caso por ejemplo de las decisiones de carácter operativo y táctico (qué tipo de insumos comprar, qué tipo de cultivos realizar, qué maquinaria comprar, entre otros, etc.), que si bien son las que comienzan a delegarse y/o compartirse con los hijos adultos varones que trabajan en el predio, dicho proceso no se realiza sin tensiones y dificultades, ya que por lo general la última palabra la tiene el padre (Malán, 2008; Gallo y Peluso, 2014). En tanto que las mujeres adultas tienen baja incidencia en este tipo de decisiones, participando muy poco de las vinculadas a las tareas especializadas, así como de las relativas a la comercialización. Mientras que las hijas por lo general no tienen ninguna injerencia en las decisiones de la unidad productiva, a pesar del involucramiento que puedan tener con la actividad predial (Malán, 2008; Gallo y Peluso, 2014).



La autoridad del padre sin embargo, no constituye una imposición, un acto de fuerza coactiva, sino que se trata de una hegemonía socialmente construida y legitimada (Graña, 1996). Graña sostiene que el ejercicio de la autoridad masculina, se presenta como una manifestación evidente de la mera condición de hombre-padre y hombre-esposo, y que por lo tanto no necesita ser declamada para aparecer como natural e incuestionable. Además, afirma que dicha autoridad se desdobra en un abanico de funciones que la sostienen y la hacen presencia cotidiana. Son estas funciones precisas, la que le brindan a la autoridad toda su fuerza y existencia real. La legitimidad de la autoridad se encuentra intrínsecamente vinculada a la capacidad de dominación. Como lo sostiene Weber (1944), en todos los casos de legitimidad existe siempre un mínimo de poder decisivo de mando, y en consecuencia de “*dominación*”. De hecho esta legitimidad se refuerza a partir de los recursos (económicos, sociales, culturales) que por lo general movilizan los adultos varones. Son por lo general los titulares de los establecimientos, lo que les permite el acceso a los beneficios de las políticas públicas y las líneas crediticias. Son quienes además poseen las redes sociales necesarias para el desempeño de su labor, tales como participar de las organizaciones de productores y de las jornadas de capacitación. Y son los responsables de los negocios con los proveedores, así como de todas aquellas tareas relacionadas con la producción que trascienden los límites del predio (Gallo y Peluso, 2014).

Esta distribución en materia de decisiones da cuenta de las lógicas de poder que se establecen entre sexos y generaciones, y que afecta la autonomía y poder de negociación que los distintos sujetos tienen al interior de la familia. De hecho, como lo sostiene Brumer (2004) son con frecuencia los hombres adultos quienes administran los recursos originados por la actividad agropecuaria, en tanto que por lo general ni las mujeres ni los jóvenes suelen tener un salario propio, a no ser a través de los recursos que obtengan por la venta de su trabajo a terceros (trabajo asalariado), o por la venta directa de productos producidos por ellos en el establecimiento familiar, y cuyo ingreso se caracteriza por ser bajo.

Estas desigualdades de poder se expresan claramente en el caso de la transferencia generacional de la empresa, ya que como se hiciera referencia anteriormente, es el padre quien decide el cuándo y cómo se transfieren las responsabilidades sobre la gestión de la empresa a la próxima generación (Mello et al., 2003). Este proceso no se halla exento de tensiones y dificultades. Donde se vuelven más patente las dificultades que existen en la definición de este proceso, es en la delegación de la toma de decisiones de padre a hijo, en particular en las de carácter estratégico, y por ende en el pasaje del control efectivo de la explotación familiar. De hecho, lo habitual es que la transferencia de la gestión no ocurra siempre que el padre se retira o el sucesor esté preparado.

Algunos autores, reconocen que existen dos tipos fundamentales de impedimentos que debilitan y retrasan la planeación con tiempo de la sucesión: relativas al fundador o propietario, y tabúes de orden familiar (Lansberg, 1988, citado por Leach, 1993). En relación al primero, se sostiene que el factor que contribuye más directamente al retraso en la planeación es la resistencia que ofrece el padre a retirarse y ceder el poder. De hecho, la sucesión implica fundamentalmente un “*cambio de liderazgo*”. Muchos propietarios ven a la empresa que ellos han creado como una extensión, una prolongación de sí mismos, un emblema que representa ante todo su fuente de realización personal, de gratificación, de identidad, e incluso de masculinidad. Al mismo tiempo, se presenta la incertidumbre que genera el retiro. Es decir, la idea de sustituir la responsabilidad diaria por el vacío, conlleva a que se considere casi como una amenaza de vida. Consecuentemente, tienden a acaparar el poder, y les resulta difícil delegar responsabilidades. De una manera consciente desean el ingreso de su hijo a la empresa, planean transferirle gradualmente las responsabilidades, y a su debido tiempo cederle el control de la empresa. Pero subconscientemente necesitan probar que son más fuertes que su hijo, sienten que entregarles la empresa sería como perder la masculinidad y ser desplazados del centro de poder. Estas contradictorias influencias a menudo conducen al padre actuar de manera arbitraria e inexplicable. En este sentido, no es raro que el padre se rehúse a retirarse, a pesar de las reiteradas promesas. Estos patrones de conducta del padre preanuncian los tipos de problemas que el hijo probablemente deberá enfrentar cuando se haga cargo sólo de la empresa (Leach, 1993). Además, esta situación puede ser una amenaza para el propio desenvolvimiento de la unidad productiva, ya que puede inhibir el talento, la capacidad innovadora de los jóvenes, así como la profesionalización que éstos requieren para hacerse cargo solos de la gestión de la empresa. Al mismo tiempo, puede conducir a que los jóvenes se vean estimulados y atraídos a buscar otras alternativas de vida fuera del predio (Mello et al., 2003). Por otra parte, los principios que rigen la conducta familiar desalientan y evitan la discusión sobre estos tópicos. Entre algunos de los factores que inciden negativamente, se encuentra el hecho de que envuelve cuestiones relativas a la muerte de los padres. Además porque involucra aspectos de tipo financiero. Si un hijo planteara el asunto, podría parecer interesado en la herencia, más que en la salud y la longevidad de sus padres. Estos sentimientos pueden ser movilizadores y dolorosos, como para permitir la discusión abierta sobre estos temas (Leach, 1993).

Por su parte, las tensiones intergeneracionales son aún más críticas cuando existen hijas mujeres en la explotación, ya que se vuelven claramente perceptibles los patrones discriminatorios de género que operan en la transmisión. Graña (1996) por ejemplo, afirma que el poder coactivo de

la “*fuera cultural masculinista*” se evidencia significativamente en circunstancias amenazantes, es decir, cuando se debe salvaguardar la preeminencia masculina al frente de la explotación, o bien en casos en donde la familia se compone exclusivamente por hijas. En estas situaciones, lo habitual es que el padre ejerza distintas formas de resistencia, que tiendan a erosionar o evitar una eventual sucesión femenina. Según el autor, las actitudes y comportamientos que manifiesta el padre son más claramente atribuibles a factores culturales “*masculinistas*”, que a una racionalidad económica -productiva. De hecho, y como se hiciera referencia, las distintas investigaciones afirman que en las hijas es notoria la preferencia por la inserción urbana o la continuidad de los estudios, debido entre otras razones, a la ausencia de participación en la propiedad y en las discusiones sobre el futuro de la explotación, así como por el desinterés generado por las actividades del agro en función de su escasa o nula socialización en las tareas productivas del predio (Dirven, 2002; Mello et al., 2003; Malán, 2008; Gallo y Peluso, 2013). Asimismo, la inversión que por lo general los padres suelen realizar en la formación de las hijas, puede interpretarse como una recompensa o intercambio por la tierra no heredada (Voyce, 1994; Bourdieu, 2004; Gallo y Peluso, 2013).

En otro orden, y de acuerdo a lo que se constata en los diferentes estudios de caso realizados en Uruguay, si bien existe acuerdo en que la transmisión generacional de la actividad suele ocurrir predominantemente vía masculina, siendo excepcional la sucesión por parte de mujeres, y generalmente solo posible en casos de ausencia de un “sucesor varón” en la familia, no existe una regla sucesoria clara en relación a cuál de los hijos varones recae habitualmente la sucesión, si es el menor o mayor. Gallo, Molinaro y Osorio (2011), y Gallo y Peluso (2013) observaron por ejemplo que en la ganadería, cuando hay más de un hijo varón la sucesión suele recaer sobre el menor, tendencia que explican por el traspaso tardío que ocurre en general en los establecimientos. Esto conduce a que los hijos mayores, en busca de ingresos propios que les permitan alcanzar su independencia económica, abandonen el hogar y con él (la mayoría de las veces) renuncien a la posibilidad de continuar al frente de la empresa familiar. A su vez, confirman que la designación de un único sucesor tiene que ver también con preservar la integridad del establecimiento, pues en general se trata de predios pequeños que se vuelven inviables si se los fracciona aún más. Pero también se asocia con “(...) *el valor simbólico y cultural que ese pedazo de tierra tiene para sus propietarios. Se trata del lugar donde nacieron y se criaron; en el cual la mayoría de las veces nacieron y se criaron sus padres y abuelos. Significa legar lo que la familia adquirió y sostuvo con mucho esfuerzo*” (Gallo y Peluso, 2013: 7). En tanto que Malán (2008) en la lechería no encontró una tendencia tan clara, respecto de cuál de los hijos

se consagraba como futuro sucesor, sino que cobraba especial relevancia la díada padre - hijo que se configuraba al interior de la familia, en función de la afinidad que el primero desarrollara con alguno de los hijos varones. De todas maneras, y en ambos estudios se acuerda que la consagración del futuro sucesor se produce a lo largo de todo el ciclo de vida familiar, pues se vincula a la integración temprana del mismo al mundo del trabajo del establecimiento, en vías de adquirir todos los saberes y conocimientos que lo validarán frente al resto del grupo familiar como el más capacitado y apto para continuar con la tarea paterna. Sin embargo, también existen dificultades y/o incertidumbres que pueden bloquear la concreción de un proyecto de sucesión exitoso. Por ejemplo, ausencia de hijos varones trabajando en el predio cuando el padre quiere retirarse de la actividad; establecimientos en que los progenitores aún están con vida y no han traspasado sus activos a la generación que detenta la administración actual de la empresa familiar; o bien situaciones económicas críticas, que hacen que los padres se cuestionen la viabilidad de continuar con la explotación y el valor de lo que tienen para legar (Malán, 2008; Gallo y Peluso, 2014).

Por lo expuesto, existe un importante condicionamiento de género en la forma en que se procesa la sucesión en los establecimientos familiares, que no sólo dificulta enormemente la posibilidad de las mujeres de hacer usufructo y gerenciar un emprendimiento productivo, sino que aún más crítico, bloquea las posibilidades que tienen de acceder a la propiedad de la tierra. Estas desigualdades se inscriben en las estrategias sucesorias que despliegan las familias a lo largo de todo el ciclo de vida familiar, y que se evidencia por ejemplo en la división sexual del trabajo, que conduce a determinar y condicionar roles y expectativas diferentes para las hijas mujeres y los hijos varones en relación a su destino laboral.

Esta construcción del proceso sucesorio, signado por inequidades de género, pero también de generación, está altamente naturalizada por todos los miembros del hogar. Situación que la mayoría de las veces conduce a que la sucesión no constituya objeto de preparación previa y organizada por la familia, en tanto no constituye tópico de discusión entre las mismas. Lo que no evita que la sucesión constituya un proceso complejo y conflictivo, en tanto *“la aparición de tensiones interpersonales, tanto dentro como fuera de la empresa, es muchas veces el resultado de tensiones familiares no resueltas ni expresadas claramente en la familia y que se proyectan dentro de la empresa (...)”* (Amat, 2000: 18). En esta dirección, se advierte que en ocasiones la madre puede cumplir un importante papel en la definición de este proceso, ya que suele ser mediadora de las decisiones entre padre-hijo, e inclusive actor clave en la definición misma de la sucesión, logrando el acercamiento de ambas partes (Malán, 2008). Esto se vincula

estrechamente a lo referido anteriormente por Mandl (1996), en función del rol que la misma tiene en el espacio reproductivo, en relación a la manutención de la cohesión y bienestar de la familia. Y también a la postura que plantea López (2009), quien refiere que por lo general las madres en las unidades familiares se caracterizan por tratar de generar relaciones familiares y de trabajo (dentro de la explotación) lo más armónicas posibles, pues no resguardar los vínculos puede implicar una amenaza a la continuidad de la explotación en manos de la familia. En los casos donde se está próximo al traspaso, la autora refiere que las madres tratan de asegurar la forma de que los hijos puedan desarrollar sus proyectos personales (laborales y afectivos) dentro de la estructura familiar, pero resguardando su independencia e intimidad. De todas maneras la institución “familia” funciona como el principal mecanismo que reproduce y rearticula las relaciones de subordinación e inequidad entre sus integrantes (Vitelli, 2004), por lo que es plausible que se produzcan “*tensiones conflictivas*”, debido a que los integrantes del núcleo familiar pueden perseguir objetivos diferentes en relación a la tierra, que estén guiados por diferencias de edad y sexo (Salamón, 1993).

## **2.6 Hipótesis del problema de investigación**

- a. El deseo de los padres y de las madres (pero fundamentalmente de los primeros), de que los hijos den continuidad a la empresa familiar, condiciona significativamente las opciones de vida que éstos últimos asumen con respecto a su destino laboral, en tanto si el mismo existe es alta la probabilidad de que alguno de los hijos decida continuar con la misma y se vincule activamente a la organización del trabajo predial. El deseo se vincula a la existencia de una fuerte valoración de la empresa familiar como “legado”, que incluye la dimensión económica, pero que se sustenta también, en la dimensión “simbólica” de la sucesión.
  
- b. Sin embargo, este deseo está fuertemente condicionado y permeado por las características económicas de la explotación (tamaño, capitalización, rentabilidad, entre otros), las que pueden inducir a que el mismo desaparezca, y que se traduzca en la expulsión de los hijos de los predios. De hecho, el proceso de descapitalización que se observa en la mayoría de las explotaciones analizadas, conduce a que la sucesión deje de estar centrada en el referente “tierra”, y que en cambio surjan otros legados como alternativas, tales como la educación superior, la que se concibe como canal de movilidad social para habilitar una alternativa al oficio de productor. Este desanclaje simbólico que ocurre con respecto a la tierra es vivido con

tensiones y contradicciones, fundamentalmente por parte de los adultos - hombres, quienes por lo general son los referentes principales de las explotaciones.

- c. Los otros principales bloqueos que se constatan en relación a la concreción de los proyectos sucesorios son intergeneracionales, vinculados con el inexistente pasaje gradual de todas las responsabilidades concernientes a la gestión de la empresa a la siguiente generación (fundamentalmente las estratégicas), así como de género, relacionados con la exclusión temprana de las hijas mujeres en tanto candidatas factibles de suceder las explotaciones.

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Estrategia de investigación**

La presente investigación se basa en la información recogida durante el trabajo de campo desarrollado en la consultoría *“Estudio del acceso a la tierra por los jóvenes rurales. El caso de Uruguay”*, realizado durante los años 2014 - 2015, donde uno de los productos de la misma, consistió en realizar un estudio comparativo de la sucesión generacional de las explotaciones familiares en cuatro rubros productivos, a saber, la lechería, ganadería, horticultura y fruticultura. La elección de estos rubros se fundamentó en que eran aquellos donde se constataba la mayor presencia de productores familiares, y lo que se deseaba comprobar era la existencia de diferencias o similitudes en los procesos sucesorios.

En consonancia con la forma en que se desplegó la investigación en esta consultoría, y en función de cómo se define el problema y los objetivos del presente estudio, se decide adoptar un abordaje cualitativo, en tanto se propone obtener una descripción y comprensión de la forma en que se configuran y despliegan las estrategias sucesorias en las explotaciones frutícolas familiares, a partir de las opiniones expresadas por padres e hijos. Por lo tanto, será a través del análisis de las opiniones, valoraciones y significados que le atribuyen a la sucesión, que se buscará responder al problema de estudio.

Precisamente, la metodología cualitativa se corresponde con el paradigma interpretativo, cuyo interés es rescatar el punto de vista del actor social, donde el investigador se sitúa *“lo más dentro posible del sujeto de análisis, con la intención de ver la realidad social con ‘los ojos de los sujetos estudiados’*. Para lograrlo, nunca se mantiene neutral o indiferente, sino que tiende a desarrollar una relación de identificación empática con los sujetos (...) en la que el encuentro (...) entre estudioso y estudiado es una condición previa para la comprensión” (Corbetta, 2003: 48 - 49). Lo

cual no excluye, como se aclara posteriormente, que el análisis de los sujetos sociales, desconozca el papel que también ejercen las condicionantes estructurales (como por ejemplo, la posición que estos sujetos ocupan en la estructura socio - económica en el actual modelo de desarrollo capitalista agrario, el territorio, el rubro de producción, etc.) en el despliegue de sus estrategias.

En otro orden, dado que no se construyó ninguna situación, sino que el fenómeno se analiza tal y como se da en su contexto natural, se trata de una investigación de carácter no experimental. Además, y de acuerdo al tratamiento de la dimensión temporal, el diseño fue de tipo transeccional descriptivo, siendo el propósito “*describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado*” (Campbell y Stanley, 1967: 191 - 192), pues la recolección de datos se realizó en un momento determinado.

Por su parte, el “*estudio de caso*” constituyó la estrategia metodológica empleada, en tanto el caso constituye “*(...) un objeto de estudio con unas fronteras más o menos claras que se analiza en su contexto y que se considera relevante bien sea para comprobar, ilustrar o construir una teoría o una parte de ella, bien sea por su valor intrínseco*” (Coller, 2000: 29). En esta dirección, se analizará la sucesión al interior de las explotaciones familiares, las cuales se hayan localizadas en un determinado territorio. Comprender así las prácticas y estrategias de los productores familiares, supone explicar cómo éstas varían en función de las dinámicas internas de las familias, pero también implica reconocer cómo las condicionantes estructurales (en este caso, la posición que ocupan estos sujetos sociales en la estructura socio - económica del modelo de desarrollo agrario capitalista actual, el territorio y el rubro de producción) modelan los marcos de sentido y las opciones que adoptan los actores.

Asimismo, se optará por la modalidad de “*caso múltiple*” (Coller, 2000), dado que se analizará la sucesión en varias explotaciones familiares. Al decir de Coller (2000), esta modalidad suele considerarse de naturaleza comparativa, y se le suele llamar también “*colectiva*”.

## **3.2 Selección del contexto y de la muestra de estudio**

### **3.2.1 El contexto de estudio**

El contexto de estudio en el cual se desarrolló el trabajo de campo fue en los departamentos de Canelones y Montevideo, los cuales fueron seleccionados de acuerdo a un criterio de representatividad. En dichos departamentos es donde se ubica la mayor cantidad de explotaciones

familiares dedicadas a la fruticultura, así como también, son quienes más aportan en el volumen total de la producción frutícola (MGAP - DIEA, 2015).

De acuerdo a la definición del MGAP, ambos departamentos, junto a San José y Colonia, se ubican en la región “Sur” del país, en función de la ubicación que tienen los mismos con respecto al Río Negro. Dicha zona se caracteriza por comportar las mejores condiciones climáticas y de suelo para la producción de frutales. Además de estas condiciones agroclimáticas, es donde de hecho se fueron instalando históricamente la mayoría de las explotaciones, pues desde sus orígenes la producción estuvo destinada a abastecer el mercado interno, y la mayor cantidad de población precisamente se localiza geográficamente en la capital del país y sus alrededores.

### 3.2.2 La Muestra

En la consultoría, la muestra estuvo compuesta por diez casos, cuyo tamaño se determinó en función de las restricciones económicas y temporales que se tenía para el desarrollo de la misma. Así como también, dicho criterio numérico se determinó para que constituyera un tamaño acorde y significativo para realizar un estudio comparativo, pues además de la fruticultura, se seleccionaron diez casos en cada una de las otras cadenas analizadas.

En la selección de los casos se optó por la consecución de una muestra según propósitos, pues los establecimientos familiares se seleccionaron intencionadamente en función de la información que podían proporcionar para responder el problema de estudio (Maxwell, 1996, citado por Rotman, 2010). Los mismos, se eligieron conforme al registro de las siguientes variables:

- ✓ Naturaleza del trabajo empleado: se adoptó el criterio establecido por el MGAP de “Productor Familiar” con respecto a este rubro, según el cual, si bien se destaca que el aporte de trabajo familiar debe ser importante, se puede emplear la contratación de mano de obra asalariada no familiar por un equivalente de hasta 1250 jornales zafrales anuales.<sup>9</sup>
- ✓ Origen de los ingresos: los ingresos de la familia debían provenir mayoritariamente de la explotación agropecuaria.
- ✓ Residencia: se adopta criterio del MGAP de “Productor Familiar”, según el cual las familias debían residir en el predio o a no más de 50 kilómetros del mismo.
- ✓ Composición familiar: los titulares de la explotación agropecuaria debían tener descendencia,

---

<sup>9</sup> Para más información acceder a la Resolución N° 1013/2016 de Definición de Productor Familiar Agropecuario y/o Pesquero, disponible en: [http://www.mgap.gub.uy/sites/default/files/multimedia/res\\_no\\_1013\\_productor\\_familiar\\_agropecuario\\_y-o\\_pesquero\\_2.pdf](http://www.mgap.gub.uy/sites/default/files/multimedia/res_no_1013_productor_familiar_agropecuario_y-o_pesquero_2.pdf).



entre la que se encontrara al menos un integrante de la familia con edad comprendida entre los 14 y los 29 años, con independencia de que al momento del estudio integrara el núcleo familiar y/o trabajara en el establecimiento.

Respecto de las variables, corresponde precisar que en el caso de la selección de la composición de las familias, se decidió adoptar un criterio arbitrario de carácter etario en relación a la segunda generación, pues la edad comprendida entre los 14 y 29 años, es la que emplea el Instituto Nacional de la Juventud (INJU) de Uruguay para categorizar a este grupo. Lo cual no implica desconocer, como se hiciera referencia en el marco teórico, que la juventud en la agricultura familiar se caracterice por comportar singulares características, que además de lo etario implica reconocer otros procesos, tales como la evolución cíclica del hogar en el que la persona vive, que frecuentemente conducen a prolongar la juventud en el medio rural.

En función del registro de estas variables, la selección de la muestra fue realizada con diversos informantes calificados, fundamentalmente técnicos vinculados a Organizaciones Rurales (tales como Sociedades de Fomento Rural) y/o de la Universidad de la República (UdelaR).

La selección de este tipo de muestreo se encuentra estrechamente asociada a la estrategia de investigación empleada, es decir, al estudio de caso, ya que el objetivo de esta estrategia reside en la generalización hacia proposiciones teóricas.

### **3.3 Dimensiones de análisis**

La configuración de las estrategias sucesorias al interior de cada uno de los establecimientos familiares se analizará en función de tres dimensiones centrales.

La primera dimensión, comprenderá el análisis de la participación que tienen los distintos integrantes de la familia en la organización y distribución del espacio productivo y reproductivo. En la segunda dimensión, se analizará cómo participan los distintos integrantes de la familia de la toma de decisiones concernientes a la unidad productiva. Esto implicará analizar la distribución de responsabilidades que existen entre ambas generaciones con respecto a la gestión de la empresa, prestando especial atención al involucramiento que tienen los hijos, en consonancia con la participación que éstos asumen en la organización del trabajo. La importancia de considerar cómo se involucran los hijos en las decisiones, implica analizar una de las etapas fundamentales del proceso sucesorio, que tiene que ver con la transferencia de las responsabilidades sobre la gestión de la empresa a la siguiente generación. En tanto que en la tercera dimensión, se analizarán las valoraciones, significaciones, opciones y acciones que asumen ambas generaciones respecto de

la continuidad de la empresa a nivel familiar. Para ello, y como se verá oportunamente, se pondrá en articulación esta dimensión con los hallazgos obtenidos en las dos anteriores. Precisamente, será vital comprender el lugar que ocupan los distintos integrantes, tanto a nivel de las tareas, como de la toma de decisiones, ya que ambos elementos entran en juego en las trayectorias sucesorias que se configuran y despliegan al interior de las familias, y que como se verá a continuación, da lugar a singulares pactos de género y generación. Asimismo, la articulación de estas dimensiones de análisis permitirá recoger la dimensión procesual de la sucesión, en tanto permitirá vincular el pasado, presente y futuro de la explotación familiar, y cómo esta historia incide en la configuración de los sentidos, prácticas y opciones que asumen los productores familiares con respecto al destino de su reproducción social.

A continuación se plantea un cuadro descriptivo, donde se colocan las distintas dimensiones de análisis, con sus correspondientes definiciones operativas, y los indicadores previstos para su medición. Como se podrá apreciar, estos últimos son de naturaleza cualitativa, en función del problema y de los objetivos planteados, y por ende de difícil abstracción. La construcción de estos indicadores se elaboraron a partir de resultados obtenidos en investigaciones anteriores (ver Malán, 2008; Piñeiro et. al., 2015).

Cuadro 1. Dimensiones de análisis, definición operativa e indicadores

Dimensiones de análisis	Definición operativa	Indicadores
Tareas en el espacio productivo y reproductivo.	Se analizará cómo participan los distintos integrantes de la familia de la organización y distribución del espacio productivo y reproductivo.	Clasificación propuesta de tareas: * Productivas: a. "Internas": ✓ Físicas ✓ Administrativo - Contables b. "Externas" * Reproductivas: a. Domésticas y de cuidados familiares b. Producción para autoconsumo
Toma de decisiones en la unidad productiva.	Se analizará cómo participan los distintos integrantes de la familia de las decisiones concernientes a la unidad productiva.	Clasificación propuesta de decisiones: a. Estratégicas b. Tácticas c. Operativas

Dimensiones de análisis	Definición operativa	Indicadores
Continuidad de la empresa a nivel familiar	Se analizarán y contrastarán las expectativas que tienen ambas generaciones respecto de la continuidad de la empresa a nivel familiar.	Etapas que pueden registrarse cuando hay perspectivas de sucesión: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Consagración del Sucesor</li> <li>b. Transferencia legal</li> <li>c. Transferencia real</li> <li>d. Sucesión efectiva</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la primera dimensión de análisis, corresponde precisar que las tareas “productivas” hacen referencia a aquellas que se realizan para la producción de bienes para el mercado, en tanto que las “reproductivas” incluyen la producción de bienes para el hogar, tales como el trabajo doméstico y de cuidados familiares, así como la producción para autoconsumo. Asimismo, en relación a las primeras, cabe distinguir aquellas que se realizan al “interior” de la explotación, de las desarrolladas “fuera” de la misma. A su vez entre las primeras, y según las habilidades requeridas para su desempeño, se distinguen las tareas “físicas”, de las “administrativo-contables”. En las actividades físicas se encuentran desde aquellas tareas que se consideran como más leves y rutinarias<sup>10</sup>, y que por lo general involucran poco conocimiento, hasta aquellas que exigen de mayores atributos de esfuerzo físico, o involucran tareas más tecnicadas que requieren de conocimientos más especializados, o bien implican manejo de maquinaria. En tanto que las administrativo - contables, son más bien de carácter intelectual, y refieren a los registros que se llevan a nivel de la empresa (por ejemplo, la contabilidad). Por su parte, en las tareas desarrolladas por fuera del predio se encuentran los trámites, las actividades vinculadas a la comercialización (por ejemplo, compra de insumos y venta de la producción), y/o a la participación en organizaciones productivas.

Por su parte, en la segunda dimensión, la clasificación correspondiente a las “decisiones” se realiza teniendo en cuenta que las mismas pueden diferenciarse de acuerdo a: a. frecuencia con que se necesita tomarlas; b. impacto económico (inversión/riesgo); y c. impacto temporal (corto, mediano o largo plazo).

El cuadro que se presenta a continuación, resume la tipología propuesta, con sus características asociadas.

<sup>10</sup> Corresponde precisar, que la distinción de una tarea como leve o pesada constituye una atribución cultural, que se corresponde con la percepción de los entrevistados.

Cuadro 2. Clasificación del tipo de decisiones que se toman en la unidad productiva

Tipo de decisiones	Frecuencia	Impacto Económico	Impacto Temporal	Ejemplos
<b>Estratégicas</b>	Baja	Alto	Largo Plazo	Asumir un crédito, comprar una maquinaria, arrendar un campo
<b>Tácticas</b>	Media	Medio	Mediano Plazo	Momento de realizar los tratamientos fitosanitarios, la cosecha, la poda
<b>Operativas</b>	Alta	Bajo	Corto Plazo	Compra de insumos (fertilizantes, semillas)

Fuente: Elaboración propia.

Esta tipología permite dar cuenta de que la calidad de las decisiones que involucra la gestión de la empresa, son diferentes conforme a la frecuencia y el impacto (económico y/o temporal) que tienen.

En relación a la tercera dimensión, se pueden identificar distintas etapas respecto de la sucesión. La primera etapa, es la que se opta por denominar como “*Consagración del Sucesor*”, que tiene que ver con reconocer si es que ya se ha definido a nivel familiar quién de los hijos será el futuro sucesor de la empresa. La segunda etapa, es la “*Transferencia Legal*”, la cual se relaciona con el hecho de que se haya concretado algún procedimiento legal para traspasar la explotación de la generación titular a la siguiente. La tercera etapa, es lo que se opta por denominar como “*Transferencia Real*”, y tiene que ver con el pasaje completo de las responsabilidades (decisiones) sobre la gestión de la empresa a la siguiente generación. La cuarta etapa, corresponde a la “*Sucesión efectiva*” y ocurre cuando ambas transferencias (legal y real) han sido culminadas. Estas diversas etapas no son secuenciales; sin embargo, la que sí debe definirse primero, para luego pasar a la segunda, o bien directamente a la tercera etapa, es la de “*Consagración del Sucesor*”.

### 3.4 Técnicas de investigación y fuentes

Para recoger la información se emplearon dos técnicas de investigación. Por un lado, se aplicó un formulario con preguntas cerradas, para relevar datos básicos de la explotación (superficie, titulares de la explotación y de la tierra, cantidad de trabajadores familiares y asalariados, etc.), y de los integrantes del núcleo familiar (sexo, edad, nivel educativo, etc.). Por el otro, en cada establecimiento se realizaron dos entrevistas; una aplicada a la generación que detentaba la titularidad de la explotación, y la otra a uno o dos descendientes de entre 14 y 29 años que residieran y/o trabajaran en el establecimiento. En caso contrario, se procuró entrevistar a

cualquier integrante de la segunda generación, con independencia de la actividad que realizara y de su lugar de residencia (en el anexo se adjunta formulario y pautas de entrevistas).

Cabe señalar, que la entrevista precisamente, constituye una técnica de investigación propia de la metodología cualitativa, que permite *“reconstruir el sentido intersubjetivamente constituido que tienen los sujetos sociales de sus acciones, ideas y enunciaciones”* (Rotman, 2010: 65). Además, encuentra su productividad en la función *“expresiva”*, es decir, a través del constructo comunicativo que se entabla con el sujeto entrevistado se puede obtener una experiencia personalizada biográfica e intransferible. Esto implica que la información ha sido experimentada y absorbida por el entrevistado, y que será proporcionada con una orientación e interpretación significativa de su experiencia (Alonso, 1998). A su vez, *“el yo de la comunicación en la entrevista no es, pues, simplemente un yo lingüístico (...) sino un yo especular o directamente social que aparece como un proceso en el que (...) el individuo se experimenta a sí mismo como tal, no directamente sino en función del otro generalizado, esto es, desde el punto de vista particulares de otros individuos miembros del mismo grupo, o desde el punto de vista generalizado del grupo social al que pertenece”* (Alonso, 1998: 226). De este modo, esta técnica se presenta interesante para determinar los discursos arquetípicos de los individuos en sus grupos de referencia (en este caso al interior del grupo familiar), ya que el individuo se refiere a estos de continuo para formular evaluaciones acerca de sí mismo, así como de los otros (Alonso, 1998).

Dentro de las modalidades que se agrupan bajo esta técnica, se optó por la utilización de la entrevista semi-estructurada, la que se caracteriza por estar *“guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas está predeterminada”* (Erlandson y otros 1993, citado por Valles, 1997). Incluso la pauta de la entrevista fue variando en función de las respuestas y los elementos que emergían durante el transcurso de las entrevistas, así como también, de las características del propio entrevistado (Rotman, 2010).

Las pautas aplicadas a ambas generaciones fueron en términos generales muy similares, difiriendo puntualmente sólo en algunas preguntas. Por ejemplo, a los titulares se les preguntaba acerca de la tradición que tenían en el rubro y cómo había sido el proceso sucesorio anterior, en tanto que en el caso de los jóvenes se profundizaba acerca de los proyectos laborales que se planteaban dentro o fuera del establecimiento, así como también, acerca de la percepción que tenían sobre la situación de los jóvenes en la agricultura familiar.

Asimismo, cabe destacar, que para la presente investigación se recurrió a la búsqueda y utilización de datos secundarios, es decir, de datos que fueron recogidos por otras investigaciones (Cea D’Ancona, 1996), con el propósito de obtener una caracterización socio - productiva básica del

contexto de estudio, así como del rubro productivo de análisis. Para dicha búsqueda se tomó contacto con informantes calificados en relación al rubro (técnico encargado del área de fruticultura del Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria -INIA- “Las Brujas”, consultor asesor experto en el sector, y docente de Facultad de Agronomía de la UdelaR).

De hecho, una de las características del estudio de caso, es que requiere de la utilización de múltiples fuentes de evidencia, por lo resulta conveniente emplear diversas fuentes de datos (Yin, 1997).

### **3.5 Estrategia de análisis de la información**

Si bien la explotación familiar constituye el caso de estudio, será preciso contraponer los puntos de vista de adultos y jóvenes a fin de reconstruir cómo se configuran y despliegan las estrategias sucesorias al interior de cada familia. En función de ello, no bastará *“con explicar cada uno de los puntos de vista por separado, también hay que confrontarlos para poner de manifiesto lo que resulta del enfrentamiento de visiones del mundo”* (Bourdieu, 1999: 9). Precisamente, y como fuera referido, si bien la familia actúa como una especie de *“sujeto colectivo”* es preciso conocer la relación de fuerzas que existe entre sus integrantes, pues la misma es generadora de tensiones y contradicciones genéricas, en tanto no todos los miembros tienen la misma capacidad, ni la misma propensión para conformarse a la definición dominante (Bourdieu, 1997). Asimismo, esto conducirá a la necesidad de integrar de continuo en el análisis de las opiniones, un enfoque de género y generaciones, que permita contemplar los distintos recursos y poderes que movilizan los integrantes de la familia en función de su sexo y edad. Esto permitirá dar cuenta de las inequidades que se constatan en ambos aspectos, y del lugar que ocupan los sujetos sociales en la reproducción social de la agricultura familiar, a la vez que permitirá evidenciar las tensiones y conflictos que por lo general implica la conformación de las estrategias sucesorias.

Al mismo tiempo es preciso advertir, como ya fuera referido, que abordar la sucesión desde los relatos individuales y familiares, no implica desconocer las condiciones contextuales y estructurales en las cuales se despliegan estas estrategias, sino que todo lo contrario. Esta opción teórico - metodológica, implica reconocer que las estrategias están condicionadas por el territorio en las cuales las mismas se inscriben, así como también, por la posición social que estas familias ocupan en la estructura social agraria. Precisamente, este estudio concibe que en el contexto agrario actual predomina el modo de producción capitalista y el agronegocio (agente dominante), donde los productores familiares (agentes dominados) despliegan estrategias de reproducción social que responden a la internalización de estas condiciones materiales de existencia. De

manera que el análisis que se realice, apunta a comprender y reconocer cómo los procesos de cambio estructural, abruptos y veloces que se evidenciaron en las últimas décadas en el agro, han impactado en los marcos de significado y en las prácticas que despliegan estos productores familiares, y que se traducen en las trayectorias que se plantean con respecto al futuro de sus explotaciones. De hecho, *“(...) es importante que el análisis sobre el territorio y el desarrollo enfoque en situaciones donde se estén gestando o desarrollando luchas y resistencias al orden social e institucional constituido y que se manifiestan en un determinado ámbito espacial o lugar (...) En definitiva porque la investigación sobre las prácticas específicas de actores y sujetos para apropiarse y transformar su lugar constituye un camino necesario para explicar la producción del territorio”* (Manzanal, 2007: 22). Precisamente, como se podrá constatar en el análisis, las trayectorias que se plantean estas explotaciones en relación a su futuro, darán cuenta de las resistencias y desplazamientos que están ocurriendo con respecto a estas unidades familiares, con las consiguientes tensiones y fracturas que ello ocasiona, y que se evidenciará en los relatos de los entrevistados.

Por otra parte, corresponde precisar que el análisis de las tres dimensiones se estructurará en función del ciclo de vida familiar de cada establecimiento, debido a la relevancia que adquiere la dimensión temporal en las variaciones que ocurren en las prioridades del sistema familia - explotación (en relación a la producción, consumo y acumulación del patrimonio). Las etapas en función de las cuales se analizarán y caracterizarán las estrategias sucesorias, son las referidas en el marco teórico, a saber cinco: inicio (I), procreación y crianza de los hijos (II), comienzo del trabajo de los hijos en la explotación (III), fisión (IV), y declinación (V).

Por último, es preciso considerar que de acuerdo a la estrategia metodológica a emplear, el estudio de caso, no admitirá ningún tipo de generalización estadística hacia poblaciones o universos, sino que las generalizaciones serán analíticas (validez externa), es decir, *“están sesgadas hacia las características de la muestra”* (Coller, 2000: 46). Sin embargo, como advierte Coller (2000), las conclusiones de este tipo de estudio son valiosas en sí mismas, porque por un lado, se puede hacer referencia al grupo de casos en que se ha basado el estudio, así como también a otros similares, y por el otro, porque se puede tomar como punto de contraste para otras investigaciones, con el objeto de comprobar si estas conclusiones sirven también para otros casos o no.

#### **4. ORIGEN, EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL SECTOR FRUTÍCOLA**

En este apartado se realiza una caracterización general acerca del origen, evolución y perspectivas del sector frutícola, la cual es preciso aclarar que no tiene pretensiones de exhaustividad y profundidad, sino que sólo de ofrecer un estado de situación contextual del sector, que brinde insumos que permitan complementar el análisis cualitativo.

En el Uruguay la fruticultura es sinónimo de la producción de frutales de hoja caduca, de modo que incluye a los frutales que pierden sus hojas de forma sincronizada en el otoño, tienen dormancia o reposo en el invierno, florecen en primavera y desarrollan el fruto durante los meses de verano. Concretamente comprende los rubros de la manzana, pera, durazno, nectarino, ciruela y membrillo. De este modo, esta denominación sirve para distinguirlo de otro rubro de importancia económica para el país, como lo es el relativo a la producción de citrus, y que se denomina citricultura.

Como fuera referido, el origen de esta actividad fue para abastecer la demanda del mercado interno, en especial la de Montevideo, de manera que las explotaciones dedicadas a la producción de frutales se instalaron en la capital del país y en las zonas aledañas. La agricultura familiar que se desarrolló en este sector, se caracterizó en sus orígenes por una fuerte subdivisión de la tierra, con población en su mayoría de inmigración europea, con empleo de técnicas más bien rudimentarias, trabajo familiar y escasa transformación posterior de los productos (Piñeiro, 1991).

Si bien en la actualidad la actividad productiva se desarrolla en casi todo el país, se pueden distinguir dos zonas con condiciones agroclimáticas bastante diferentes, lo que se refleja también en la importancia relativa que adquieren las especies cultivadas, así como la cantidad de explotaciones involucradas. El MGAP distingue así las zonas sur y litoral norte, en función de la ubicación que tienen las mismas con respecto al Río Negro.

La zona sur (que comprende los departamentos de Canelones, Montevideo, San José y Colonia) reúne las condiciones de suelos y clima adecuado para la mayoría de las especies. En esta zona se ubica la mayor parte de la producción frutícola, destacándose que en Canelones se ubican el 45,7% de las explotaciones, mientras que en Montevideo el 24,4%, de manera que entre ambos departamentos concentran el 70% de las explotaciones totales dedicadas a este rubro. En los mismos también es significativo el porcentaje de superficie plantada, pues en Canelones se ubica



el 25,4%, en tanto que en Montevideo el 13,5%, por lo que entre ambos concentran el 38,9% de la superficie total destinada a este rubro (CGA, 2011)<sup>11</sup>.

La zona litoral norte comprende los departamentos de Artigas, Salto y Paysandú, donde predomina la producción de duraznos. Éste es un fruto que requiere menos horas de frío en la mayoría de las variedades y no es apto a soportar temperaturas muy bajas (menos de 3 grados bajo cero), y a su vez es apto para tolerar temperaturas más elevadas en épocas de calor, como las que se dan en el norte de nuestro país.

De acuerdo al CGA 2011 se registraron 1.007 explotaciones dedicadas a este rubro, que tenían en el año censal 5,7 millones de plantas totales.

Por su parte, como se pudo observar en el siguiente cuadro, para el período de zafra 2014/2015 la manzana es el cultivo con mayor área y también mayor volumen de cosecha, en tanto en esta zafra aportó el 61% de la producción total, mientras que el durazno y la pera contribuyeron con el 17% y 14% respectivamente.

Cuadro 3. Zafra de frutales 2014/2015. Número de productores, superficie frutícola, existencia de plantas, producción y productividad según especie

Especie	N° de productores (1)	Superficie		Plantas		Producción (ton)	Productividad	
		Total (h)	En prod. (h)	Totales (miles)	En prod. (miles)		(Ton/h) (2)	(Kg/planta en producción)
<b>TOTAL</b>	<b>786</b>	<b>5.481</b>	<b>5.063</b>	<b>5.164</b>	<b>4.764</b>	<b>91.162</b>		
Manzana	473	2.703	2.478	2.885	2.652	55.454	22	21
Pera	317	751	701	581	536	12.593	18	23
Durazno	577	1.444	1.344	1.188	1.106	15.448	11	14
Nectarino	242	162	134	144	118	1.407	11	12
Ciruela	419	255	246	226	217	2.038	8	9
Membrillo	102	166	161	140	135	4.222	26	31

Fuente: MGAP – DIEA, Encuesta de “Hoja Caduca 2015”.

1. El N° total de productores no coincide con la suma de las diferentes especies ya que un productor puede tener plantas de más de una especie
2. Se calcula en base a la superficie ocupada por plantas de producción

En la actualidad la producción mayoritariamente continúa teniendo como destino abastecer el mercado interno, en tanto para el período de zafra 2014/2015, el 80% de la misma se comercializó para consumo fresco, con volúmenes que oscilaron entre el 77% para la manzana, el 89% para la

<sup>11</sup> En anexo se adjunta mapa que resulta ilustrativo de la importancia que ambos departamentos tienen en la producción frutícola, en función de la superficie destinada al rubro.

pera, y casi un 100% en el resto de las especies. La única excepción se verificó en el membrillo, cuyo destino fue para la industria, con un 99% de su producción.

Cuadro 4. Zafra de frutales 2014/2015. Volúmenes y porcentajes totales y por especie, según destino

Destino	Total		Manzana		Pera		Durazno		Nectarino		Círcula		Membrillo	
	Ton	%	Ton	%	Ton	%	Ton	%	Ton	%	Ton	%	Ton	%
Total	91.162	100	55.454	100	12.593	100	15.448	100	1.407	100	2.038	100	4.222	100
Mercado de fruta fresca	72.495	80	42.724	77	11.204	89	15.032	99	1.406	100	2.009	100	120	1
Industria	13.470	15	8.933	16	19	0	386	1	1	0	29	0	4.102	99
Exportación	5.102	6	3.711	7	1.366	11	25	0	0	0	0	0	0	0
Otros	95	0	85	0	4	0	6	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: MGAP – DIEA, Encuesta de “Hoja Caduca 2015”.

Los canales de comercialización más importantes son a través del Mercado Modelo (localizado en Montevideo, y que ha actuado históricamente como mercado mayorista), de comisionistas y en ferias o minoristas. En tanto que, como se hiciera referencia, algo menor de la producción se destina para la industria; es por ejemplo, el caso del membrillo cuyo destino es para la producción de pasta, y de la manzana, con la cual se elabora fundamentalmente sidra. Las agroindustrias existentes funcionan así en general sobre la base de sobrantes del mercado fresco y utilizan como materia prima principalmente productos de descarte, como lo es en el caso de las manzanas. Por otro lado, las bajas posibilidades de expansión comercial de productos industrializados y las dificultades que existen para desarrollar productos nuevos en un mercado pequeño como el local, tienden al estancamiento de la agroindustria más que a incentivar su desarrollo. La escasa industrialización que se verifica así en torno a los frutales de hoja caduca, hace que el sector no tenga una visión global de cadena con la totalidad de eslabones, como sí en cambio se ve en otros rubros (INIA, 2016).

Por otra parte, si bien los volúmenes exportados han crecido en las últimas décadas, aún son porcentualmente muy bajos en relación a la producción total. Como se puede verificar en el cuadro anterior, se sitúa en el 6% del total producido; por ejemplo en el caso de la pera para la zafra 2014/2015 fue del entorno del 11%, en tanto que en la manzana del 7%. Las exportaciones han sido tradicionalmente a países de la región y en particular Brasil, si bien el sector privado ha incursionado también en nuevos mercados alternativos, como es el caso de las manzanas, cuya exportación ha tenido como principal destino países de la Unión Europea (Vacca Padilla, 2013).

Asimismo, en los últimos años, la fruticultura ha sufrido un descenso en su rentabilidad, producto de una baja en los precios, a consecuencia de una sobreoferta de frutas en el mercado local, y de un aumento en los costos de producción. Al respecto, la Dirección General de la Granja (DIGEGRA)

del MGAP ha realizado sistematizaciones y actualización de datos referidos a los costos de producción en el sector. De los tres componentes que en su conjunto representan más del 50% de los costos de producción, se advierte que la energía eléctrica en el período comprendido entre los años 2011 y 2015 se incrementó en un 21%, mientras que el gasoil lo hizo en el orden del 30%. Los salarios (principal componente de costo del sector) se incrementaron sustancialmente en el período de referencia, multiplicándose por 1,53. El ajuste de los salarios surge a partir de la negociación colectiva establecida por los Consejos de Salarios, como por cuestiones de mercado, debido a la competencia que existe con otros sectores por la mano de obra. A lo que se agrega, que Uruguay tiene un clima muy variable para el desarrollo de esta actividad productiva, lo que trae aparejado oscilaciones muy grandes en los volúmenes de producción anuales, que afectan la productividad y producción esperada. Según datos de la DIEA (2015), el sector registró una importante afectación en su desempeño productivo debido a fenómenos climáticos, que ocasionaron bajos rendimientos, fundamentalmente en la producción de manzana y pera. Así como también, cierta afectación en la sanidad de la fruta, que implicó una disminución de la exportación, debiendo la misma ser volcada al mercado interno. Y como se hiciera referencia, otra limitante lo constituyen las dificultades que tiene el sector para integrarse a la cadena de valor en función de los escasos volúmenes de fruta que moviliza para la industria. Estos factores han ocasionado severos problemas para los integrantes del sector, debido a la baja capacidad de inversión que tienen los productores tradicionales, lo que ha generado un espacio para que inversores ajenos al sector granjero hayan comenzado emprendimientos en nuevos rubros de producción (arándanos, olivos y otros), con mayores perspectivas económicas, pero con una alta necesidad de capital inicial (INIA, 2016).

A su vez la DIEA (2015) sostiene que en cuanto al consumo de frutas (y también de hortalizas) se constata cierto estancamiento en Uruguay, pues distintos estudios advierten que el consumo de frutas y vegetales es sensiblemente menor a lo recomendado por la OMS, y a lo constatado en otros países de similares ingresos y costumbres alimenticias.

Al decir del INIA (2016), la fruticultura se enfrenta actualmente al desafío de mejorar su rentabilidad, y se toma de especial importancia la apertura, consolidación y participación competitiva en mercados regionales y de ultramar, que permitan por un lado equilibrar la oferta y la demanda interna de frutas y de otros productos, y por el otro, mejorar la relación beneficio - costo, la que se traduciría en un mayor retorno económico para quienes participan de la cadena. En esta dirección, el INIA sostiene que la producción debería basarse cada vez más en el

conocimiento y en la tecnología, los cuales son primordiales para alcanzar la competitividad, en función de poder lograr aumentar la producción y la calidad.

Sin embargo, en un estudio realizado por Rebellato et al. (2011), se desprende que la fruticultura ha presentado un débil desarrollo en las últimas décadas, producto, entre otras razones, de la escasa adopción de tecnología que se verifica entre los productores. De hecho, estos autores advierten que existe un importante acervo de tecnología y de conocimientos en el sector, pero que ha sido transferido de manera lenta a los productores. Precisamente el IICA (2006), refiere que existe una brecha muy importante entre la oferta de conocimiento y el grado de aprovechamiento por parte de los productores, debido entre otras razones, al desconocimiento, la falta de recursos y la ausencia de mecanismos de transferencia adecuados.

Por otra parte, otra limitante que se confirma en el sector, es la dificultad de conseguir mano de obra calificada (tanto permanente como zafral) para todas las especies, y en particular para el trabajo en chacra, como lo es la actividad vital de la cosecha, sin descartar el impacto que esto también ocasiona en otras tareas (Caputi y Canesa, 2012). En tanto que otra limitante, es que el sector frutícola se caracteriza por estar fuertemente atomizado y con bajo nivel de organización, ya que existen pocas organizaciones productivas que nucleen a los productores, a la vez que se verifica un sistema comercial que no se articula adecuadamente con el sector productivo (Caputi y Canesa, 2012; IICA, 2006).

Se constata así un proceso gradual de diferenciación y descomposición a la interna de este rubro intensivo, que resulta ser profundamente excluyente con respecto a los productores familiares menos capitalizados.

Por su parte, el estado actual de la fruticultura es coincidente con lo que plantean las autoridades de la DIGEGRA del MGAP, pues visualizan que existe una amenaza real de pérdidas de capacidades en el sector empresarial, debido a los magros resultados económicos de los últimos años, fundamentalmente en los segmentos de menor escala. Y afirman que esta pérdida es riesgosa dado que son ciclos largos y la experticia perdida es muy difícil de recuperar (a diferencia de otros rubros de la granja). Por lo tanto, refieren que es necesario generar un proceso “*vigoroso y significativo*” de cambio de expectativas en el sector, y que las políticas deberían orientarse en ese sentido (Caputi y Canesa, 2012).

De hecho, en plan estratégico para el sector, elaborado por la FAO, a solicitud del MGAP, y en la cual participaron productores, procesadores, técnicos asesores, así como autoridades y organismos de la institucionalidad pública, competentes en la temática, se acordó que los pilares

básicos a promoverse en el sector deberían ser, entre otros, los siguientes: a. mejoras en la capacidad productiva de las empresas; b. promoción de la coordinación e integración vertical en la cadena; c. establecimiento de una agenda de comercio exterior definida; d. definición de las acciones técnicas de soporte (sanidad, inocuidad, estándares de calidad). Mientras que en informe de la Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA, 2015) se establece que desde el MGAP en el presupuesto 2016 - 2020 se incluye un refuerzo al Fondo de Fomento de la Granja, del cual una parte se destinará a la promoción del consumo de frutas y hortalizas. Dicha promoción, además de enfatizar en que la mayoría de la producción del sector proviene de la producción familiar, se referirá a las externalidades positivas que tiene en otras áreas adicionales (tales como la de la salud y nutrición). A la vez que se establece, que las eventuales campañas de fomento al consumo de frutas y hortalizas deberían ser sostenidas en el tiempo, masivas, integradas y coordinadas por el conjunto de organismos y actores vinculados al tema. Además, también se apuesta a diversificar la oferta de productos derivados de la industrialización, siendo la producción de jugos de frutas un ejemplo de ello. Y refiere, que otros desafíos para los próximos años podrían enmarcarse en seguir dando continuidad a la profundización en la diversificación de los destinos de exportación, de manera de reducir la dependencia de algunos mercados, asegurando entre todos los actores involucrados, el cumplimiento de las exigencias fitosanitarias, de calidad e inocuidad, entre otras.

## **5. CONTEXTO DE ESTUDIO Y CASOS SELECCIONADOS**

El siguiente capítulo se estructura en dos partes; por un lado, se realiza una caracterización básica del contexto de estudio, y por el otro, de los casos seleccionados, es decir, de la muestra de estudio.

### **5.1 Contexto de estudio**

A continuación se realiza una caracterización del contexto de estudio, a saber de los departamentos de Canelones y Montevideo, que integra indicadores básicos a nivel demográfico, social, y económico - productivos.

Constituyen departamentos limítrofes, en tanto que desde el punto de vista demográfico, y de acuerdo al último Censo Nacional (2011), Montevideo constituye el más poblado, cuya población asciende a 1.319.108 personas, de las cuales el 46,5% son hombres (613.990 hombres) y el 53,4% son mujeres (705.014 mujeres). En tanto que el departamento de Canelones, constituye el segundo a nivel nacional con mayor población y densidad. La misma asciende a 520.187

personas, de las cuales el 48,7% son hombres (253.124 hombres) y el 51,3% mujeres (267.063 mujeres).

Respecto de la distribución demográfica de la población, se constatan diferencias significativas entre ambos departamentos, pues mientras que en Montevideo la población que reside en zonas rurales es del 1% del total (14.026 habitantes), en Canelones dicho porcentaje asciende al 9,3% (48.219 habitantes). De hecho, este último porcentaje es significativamente más alto al que se aprecia en el total del Uruguay, donde el porcentaje de población total que reside en zonas rurales solamente asciende al 5%.

Por otra parte, interesa destacar cómo se caracterizan ambos departamentos, de acuerdo a un mapeo de capacidades territoriales y desarrollo productivo realizado para el Uruguay, en base a una serie de indicadores socio - económicos (Rodríguez et. al, 2014). En función del mismo, Montevideo constituye el principal departamento en cuanto a las dotaciones relativas de capital humano básico y especializado, así como de otros indicadores que favorecen el capital social e institucional. Esto se manifiesta, sobre todo, en la formación de su población en general, pues en base a datos de a la ECH del INE 2010, es el primer departamento en cuanto a población con primaria completa (91,7%, en tanto el promedio nacional es del 87,5%) y también constituye el primer departamento en cuanto a la población que alcanza el segundo ciclo de secundaria o nivel similar (58,5 % y el promedio país es de 48,1 %), en tanto que muestra un desempeño intermedio, con un valor igual que el promedio del país, en la tasa de asistencia a educación de los menores de 18 años (76,9 %). En cuanto a los indicadores de capital humano especializado es de los departamentos con mejor dotación relativa (además de que también tiene, por lejos, la mayor dotación absoluta), pues constituye el primer departamento que tiene personas con formación terciaria y de profesionales en ciencias “duras” con potencial de aplicación tecnológica-productiva relevante. Este panorama relativo muy favorable respecto al capital humano, se acompaña de muy buenos indicadores de capital social e institucional, tal como la significativa presencia de organización gremial y sindical, organizaciones de la cultura, del deporte y del esparcimiento, así como de órganos de publicación periódica y cobertura de medios radiales locales. Sin embargo, este magnífico desempeño en estos indicadores, se relativiza bastante al considerar que es el departamento que presenta mayores condiciones o factores que contribuyen al deterioro del capital social e institucional. Estos aspectos refieren al alto porcentaje de población que vive en asentamientos irregulares (y la cantidad de personas que esto representa en términos absolutos); las altas tasas de repetición que registra en la educación primaria; la alta tasa bruta de mortalidad;

así como el fenómeno de la concentración del ingreso y de la mayor inequidad que se registra en relación con la distribución en el resto del país.

En tanto que Canelones, también se destaca como un departamento con muy buenas condiciones relativas de capital humano básico, pues de acuerdo a este mapeo, se sitúa en el cuarto lugar en el ranking. Mientras el promedio para el país marca que la tasa de asistencia a educación en los menores de 18 años es del 76,9%, en Canelones es del 77,8%; a su vez, el porcentaje de mayores de 14 años que tienen primaria completa es de 85,6%, valor que se sitúa levemente por debajo del promedio nacional (que es del 87,5%); en tanto que el porcentaje de población que alcanza el segundo ciclo de secundaria o nivel similar es del 44,5%, situado también por debajo del promedio nacional que es del 48,1%. En cuanto a los indicadores de capital humano especializado, se ubica en el 7° lugar en el ranking, según cantidad de personas cada mil habitantes con formación terciaria, lejos del primero que es Montevideo (90,2%), pero también muy despegado del último que es Durazno (28,3%). En el ranking según cantidad de personas con formación técnica es el 9° departamento, también algo lejos del primero que es Soriano (92,2%) pero muy despegado del último que es Tacuarembó (24,1%). Por otro lado, es el segundo departamento con mayor cantidad de profesionales formados en ciencias «duras» por mil habitantes, solo superado por Montevideo. Este panorama favorable respecto al capital humano se refuerza también con buenos indicadores de capital social e institucional, en función de la cantidad existente de organizaciones gremiales, de la cultura, del deporte y esparcimiento, así como de la cobertura de medios radiales locales. Sin embargo, y al igual que Montevideo, muestra significativas condiciones o factores de deterioro del capital social e institucional. Lo que se corresponde entre otros, con el elevado porcentaje de población que reside en asentamientos, los valores más altos que tiene en relación al promedio nacional de mortalidad infantil y población que no accede a cobertura de salud, así como la (alta en términos relativos) tasa de repetición en primaria y la (baja en términos relativos) tasa de asistencia al ciclo básico.

Por otra parte, en cuanto al entorno productivo, Montevideo constituye la principal economía del país, la más compleja, la que tiene mayores desarrollos de sectores no tradicionales, industriales y tecnológicos en los que cuenta con especialización relativa y enorme peso absoluto en el contexto país. En muchos de estos sectores Montevideo tiene un funcionamiento metropolitano, por lo que ha extendido fuertemente a los departamentos próximos muchas de sus actividades (en particular, las industriales y tecnológicas).

Por su parte, y de acuerdo a los datos de la ECH (2012) la tasa de actividad del departamento de Montevideo para el año 2012 se ubicó en 66,2%, presentando una leve disminución de 0,7 puntos

porcentuales respecto al año anterior 2011, cuando la tasa de actividad era de 66,9%. En tanto que la tasa de empleo del departamento mostró también signos de disminución de 2011 a 2012 pasando de 62,6% a 61,6%. En cuanto al desempleo la tasa de desempleo para el año 2012, se ubicó en 6,8%, presentando un aumento con respecto al año anterior 2011, de 0,4 puntos porcentuales, ya que para dicho año era de 6,4%.

En relación a la actividad económica, se destaca que las actividades que mayor cantidad de empleo generan en Montevideo son dos, el comercio y la industria. El primero emplea a prácticamente el 19% de los ocupados, mientras que la industria ocupa aproximadamente al 13%. En tanto que el 9,8% trabaja en actividades empresariales en general, el 9,6% trabaja en la salud y el 8,6 % en las actividades del transporte, almacenamiento y comunicaciones. Mientras que en la categoría de Agro, forestal y pesca sólo trabaja un 1,2% de los ocupados, porcentaje que como se verá, es comparativamente mucho más bajo al identificado en Canelones.

Por su parte, la economía de Canelones muestra un gran número de actividades potentes (según su peso en el empleo de esos sectores a nivel nacional) y con una alta especialización productiva relativa de la economía local. Estos sectores son de una diversidad importante, tanto vinculados a los rubros agroindustriales como a la industria manufacturera no tradicional y a sectores de tecnología media y medio-alta. En muchos casos estas industrias conforman un mismo complejo de actividades con localizaciones en Montevideo, en una lógica metropolitana.

Por otra parte, de acuerdo a los datos de la ECH (2012) la tasa de actividad del departamento para el año 2012 se ubicó en 64%, registrado un descenso de 0,4 puntos porcentuales respecto al año 2011, cuando la tasa de actividad era de 64,4%. Respecto a las personas ocupadas, la tasa de empleo para el año 2012 se ubicó en 60%, registrando un descenso de 0,6 puntos porcentuales respecto al año anterior, que fue de 60,6%. Y en relación a la situación del desempleo, la tasa se ubicó en el 6,3%.

La principal actividad económica en términos de generación de empleo es el comercio, con el 18,7% de los ocupados, seguida por la industria manufacturera con el 14,6% de los ocupados. En tanto que en Canelones la actividad vinculada al agro, forestación y pesca constituye la tercera actividad económica en términos de generación de empleo, pues emplea al 9% del total de ocupados.

Precisamente, si se atiende al origen del poblamiento en este departamento, la fertilidad de buena parte de sus suelos estimuló la radicación histórica de inmigrantes con tradiciones de agricultores (tempranamente se destacaron los canarios y gallegos). Posteriormente la inmigración masiva de



italianos mantuvo ese perfil de explotación, y se desarrolló el minifundio, de modo que la chacra constituyó la unidad productiva característica de buena parte del departamento. Lo que se reforzó con el rol que asumió de abastecer con alimentos a la capital, lo que promovió el desarrollo de una producción intensiva y diversificada que abarcó la agricultura de cereales, la horticultura, fruticultura, vitivinicultura, así como la producción de diversas carnes (Arocena, 2011).

Por último, y como fuera referido anteriormente, ambos departamentos se ubican en la denominada región Sur del país a nivel de la fruticultura, destacándose que entre ambos concentran el 70% de las explotaciones totales dedicadas a este rubro, así como el 38,9% de la superficie total destinada al mismo (CGA, 2011).

## 5.2 Los casos seleccionados

A continuación se realiza una caracterización socio - productiva básica de los casos de estudio seleccionados, es decir, de la muestra de estudio, la cual será ampliada y profundizada en los distintos capítulos de análisis.

Cabe recordar, como fuera referido en el capítulo correspondiente al marco metodológico, que se optó por la consecución de una muestra de diez establecimientos familiares, que se eligieron según propósitos, es decir, conforme al registro de las siguientes variables: naturaleza del trabajo empleado; origen de los ingresos; residencia; y composición familiar.

En base al registro de dichas variables, la muestra final quedó configurada de la siguiente manera:

Cuadro 5. Datos socio – productivos básicos de las explotaciones frutícolas seleccionadas

Caso	Localidad	Ciclo fliar	Superficie total (ha)	Rubro secundario de explotación	Tradición en la agricultura	Mano de obra familiar/asalariada <sup>12</sup>	Composición del núcleo familiar <sup>13</sup>	Hijos que no residen en el predio
1	Sauce	III	11,5	Horticultura	Tercera generación	2/1	Padre (54), madre (46), hijos (21 y 25)	
2	Joanicó	IV	7,5		Tercera generación	3/0	Padre (47), madre (44), hijo (21)	Hija (25)
3	Joanicó	III	13		Tercera generación	4/1	Padre (51), madre (51), hijos (18 y 23), abuela (81)	

<sup>12</sup> Se contabiliza la mano de obra familiar que declara la familia, pues como luego se procederá a contrastar en el siguiente capítulo de análisis, se elaboró una tipología en función del tiempo asignado a las tareas prediales, que como se podrá observar, no se corresponde en todos los casos con el número designado por la familia. En el caso de la mano de obra asalariada se contabiliza únicamente la que es de carácter permanente.

<sup>13</sup> Entre paréntesis se colocan las edades de los distintos integrantes de la familia.

Caso	Localidad	Ciclo fliar	Superficie total (ha)	Rubro secundario de explotación	Tradición en la agricultura	Mano de obra familiar/asalariada <sup>12</sup>	Composición del núcleo familiar <sup>13</sup>	Hijos que no residen en el predio
4	Progreso	III	30	Horticultura	Segunda generación	3/1	Padre (50), madre (47), hijo (20), hija (24)	
5	Joanicó	III	16	Horticultura	Tercera generación	3/1	Padre (53), madre (46), hijos (18, 23, 24)	
6	Joanicó	III	45		Tercera generación	4/0	Padre (48), madre (46), hijos (22 y 24)	
7	Peñarol	IV	11		Tercera generación	3/0	Padre (52), madre (50), hijas (16 y 20)	Hijas (26 y 30), hijo (29)
8	El Colorado	IV	22		Tercera generación	1/1	Padre (51), madre (42), hijas (27 y 5)	Hija (23), hijo (24)
9	Joanicó	II	15		Segunda generación	2/0	Padre (50), madre (46), hijas (13 y 22), hijo (12), abuela (68)	
10	Toledo	II	20	Horticultura	Tercera generación	1/1	Padre (55), madre (54), hijos (20 y 23)	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

En relación a los casos, cabe precisar que nueve fueron del departamento de Canelones y uno del departamento de Montevideo (caso 7, del barrio Peñarol). Respecto de la residencia, hay que confirmar que todas las familias además de trabajar residían en el predio.

Por su parte, es preciso destacar otras cualidades o propiedades que comportó la muestra, y que surgieron con independencia de los criterios de selección, y a partir de la información recogida con los formularios de trabajo de campo.

Desde el punto de vista productivo, se constata que la superficie total de los establecimientos es muy variable, pues como se puede apreciar oscila entre las 7,5 y 40 has, situándose el promedio en 19 has, en tanto que la mediana en 15,5 has. De hecho, como se procederá a constatar en el análisis de las distintas dimensiones, esta variabilidad da cuenta de los diferentes niveles de capitalización que tienen las unidades productivas. En tanto que en relación a los rubros de producción, se verifica que además de la fruticultura, cuatro desarrollan como rubro complementario la horticultura (casos 1, 4, 5 y 10).

Por su parte, respecto de la tradición de la familia en la producción agropecuaria, se puede observar que la mayoría constituye tercera generación (ocho casos), lo que implica que la generación actual de los padres constituyen nietos de productores familiares.

Por otra parte, respecto de la tenencia de la tierra, cabe destacar que en la mayoría de los casos la forma predominante es la propiedad, combinada con el arrendamiento. Las únicas excepciones se registran en los casos 3, 4, y 5, los cuales no tienen casi superficie en propiedad, lo cual responde a situaciones donde aún no se ha procesado la sucesión de la primera generación. En el caso del establecimiento 3, tan sólo tienen 1 ha en propiedad, 9 son arrendadas a un particular y 6 las tiene en comodato con el abuelo (padre del padre de la primera generación); en tanto que en el caso 4 las 30 has que se trabajan las tiene en comodato con el abuelo, pues aún no se ha procesado la sucesión; mientras que en el caso 5, 9 has son arrendadas a un particular y 7 has las tiene en comodato con el abuelo.

Respecto de la titularidad de la tierra, y a excepción de los tres casos mencionados anteriormente, en los que la tierra aún figura a nombre del abuelo, en seis casos el titular es el hombre (padre - esposo), y sólo se verifica un caso (establecimiento 7) en que la titularidad es compartida entre esposo y esposa. De este modo, y si se considera el total de los casos se confirma que en nueve de ellos los titulares son hombres. En tanto que respecto de la titularidad de la empresa, se verifica que en ocho casos es el padre - esposo, en un caso figuran tres empresas, una que está a nombre del padre, otro de la esposa y otro del hijo mayor (establecimiento 6), y sólo una en la que la titular es la madre - esposa (establecimiento 7).

En relación a la composición familiar, se puede constatar que la muestra final quedó conformada por cinco familias que tenían hijos de ambos sexos (caso 2, 4, 7, 8 y 9), y cinco que tenían sólo hijos varones (1, 3, 5, 6 y 10). Cabe precisar, que dicha distribución fue azarosa, pues como se hiciera referencia en el marco metodológico, la prioridad no fue el sexo de los hijos, sino que la variable de selección era la edad de los mismos, en función de que algún integrante de la segunda generación estuviera comprendido entre los 14 y 29 años.

En tanto que en relación al ciclo de vida familiar<sup>14</sup>, y como se puede apreciar, se constataron que dos se ubicaban en el ciclo de vida II (casos 9 y 10), cinco en el ciclo de vida III (casos 1, 3, 4, 5 y 6), y tres en el ciclo de vida IV (casos 2, 7 y 8).

Por su parte, interesa destacar que el promedio de edad de los padres fue de 49 años, mientras que el de los jóvenes de 21 años.

---

<sup>14</sup> Corresponde recordar, que se adopta la caracterización que realiza Piñeiro (s.f.), quien identifica cinco fases o etapas en el ciclo de vida familiar. La primera es la de inicio, cuando se forma la pareja (I); la segunda etapa es la de procreación y crianza de los hijos (II); la tercera etapa está signada por el comienzo del trabajo de los hijos a la explotación (III); la cuarta etapa es la de la fisión del núcleo familiar, en la que los hijos comienzan a marcharse, para a su vez formar nuevos núcleos (IV); y la última etapa, es la de declinación, que es cuando la familia se disuelve por el fallecimiento de los padres, ocurre la sucesión generacional y se reinicia el ciclo (V).

Respecto del nivel educativo general de los padres, y como se puede constatar en el siguiente cuadro, es significativamente bajo, pues el 30% del total alcanzó como nivel educativo máximo primaria, seguido por un 25% que fue de ciclo básico del liceo. En tanto que si se observa el nivel educativo de los mismos según sexo, se aprecian algunas diferencias. Por ejemplo, que es significativamente alto el porcentaje de madres que alcanzó primaria como nivel educativo máximo, pues asciende al 40% del total, mientras que en el caso de los padres ese porcentaje desciende al 20%. Sin embargo, en los tramos de educación superior, es más elevado el porcentaje que se verifica de madres que de padres. Por ejemplo al considerar Bachillerato secundario, Magisterio o Profesorado, y Universidad, se verifica que un 40% de las madres culminó alguno de estos niveles, en tanto que no se verifica ningún padre que haya alcanzado los mismos. En tanto que en el caso de los padres se verifica que el 50% ha alcanzado como nivel educativo máximo ciclo básico de liceo o UTU.

Cuadro 6. Máximo nivel educativo de los padres según sexo

Máximo nivel educativo alcanzado	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Primaria común	40%	20%	30%
Ciclo Básico Liceo (1ero a 3ero)	20%	30%	25%
Ciclo Básico UTU (1ero a 3ero)	0%	20%	10%
Bachillerato Secundario (4to a 6to)	20%	0%	10%
Bachillerato UTU (4to a 6to)	0%	10%	5%
Escuela Agraria	0%	10%	5%
Magisterio o Profesorado	10%	0%	5%
Terciario no universitario	0%	10%	5%
Universidad o Instituto Universitario	10%	0%	5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

Al observar el nivel educativo general de los hijos, se aprecian diferencias significativas en las credenciales educativas con respecto a la generación de los padres. Como se puede observar, el 36% ha alcanzado la Universidad, seguido por un 24% que lo ha hecho en Bachillerato Secundario. En tanto que si se observan las credenciales educativas de los hijos según sexo, también se aprecian diferencias significativas. Como se puede observar, el 50% de las hijas mujeres tienen

Universidad como nivel educativo máximo, en tanto ese porcentaje desciende al 27% en el caso de los hijos varones.

Cuadro 7. Máximo nivel educativo de los hijos según sexo

Máximo nivel educativo alcanzado	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Preescolar	10%	0%	4%
Ciclo Básico Liceo (1ero a 3ero)	10%	13%	12%
Ciclo Básico UTU (1ero a 3ero)	0%	13%	8%
Bachillerato Secundario (4to a 6to)	20%	27%	24%
Bachillerato UTU (4to a 6to)	0%	13%	8%
Magisterio o Profesorado	10%	0%	4%
Terciario no universitario	0%	7%	4%
Universidad o Instituto Universitario	50%	27%	36%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

Como se puede apreciar, tanto en el caso de la primera como segunda generación se constatan significativas diferencias en las credenciales educativas según sexo, ya que en ambos casos son las mujeres quienes tienen mejores credenciales en los tramos de educación superior. Dicha constatación se profundizará en los correspondientes capítulos de análisis, pero se puede anticipar que coincide en parte, con lo planteado por los antecedentes de estudio, en el sentido de que dichas diferencias pueden atribuirse a las inequidades de género que se plantean con respecto a la configuración de las estrategias sucesorias. La educación, de hecho, constituye una compensación frecuente para las hijas mujeres, en función de la exclusión simbólica que padecen de ser candidatas factibles a la sucesión de los establecimientos. Aunque como se verá, la valoración relativa a la inversión en la educación de los hijos (tanto de varones como de mujeres) por parte de los padres, se asocia estrechamente con las escasas perspectivas de continuidad generacional que se verifican en la mayoría de los establecimientos.

## 6. ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

### 6.1 Introducción

En este capítulo se analiza cómo se organizan y distribuyen las tareas en el espacio productivo y reproductivo, a la interna de cada una de las explotaciones familiares.

El capítulo se estructura en dos partes. En la primera, se realiza un análisis general de las explotaciones, teniendo en consideración la calidad de la participación de los distintos integrantes en las tareas vinculadas a la producción de bienes para el mercado (trabajo productivo), en función del tiempo destinado a las mismas. A continuación se profundiza en la organización y distribución del trabajo a la interna de cada explotación, distinguiendo las tareas que se realizan a la interna de las explotaciones (físicas y administrativas), de las desarrolladas hacia fuera de la misma.

En tanto que en la segunda parte, se realiza un análisis general de las explotaciones, en función de quiénes participan de las actividades vinculadas al espacio reproductivo del hogar, es decir, de la producción de bienes y servicios del mismo, tales como el trabajo doméstico y de cuidados familiares, así como la producción para autoconsumo.

### 6.2 La producción de bienes y servicios para el mercado

#### 6.2.1 Participación en las tareas productivas

En función del tiempo destinado a las tareas correspondientes al espacio productivo, se pueden constatar distintas calidades en la participación de los integrantes de la familia. Se identifican así las siguientes categorías de trabajadores: activo, a saber, quienes tienen mucha dedicación (total o parcial), frecuentes, quienes lo hacen periódicamente pero con menor dedicación que los primeros, eventuales, quienes lo hacen muy ocasionalmente.

El cuadro que se plantea a continuación permite observar la participación de los distintos integrantes de la familia, en función del ciclo de vida familiar, del tamaño del predio, de la composición del núcleo familiar, y de la existencia o no de mano de obra asalariada.

Cuadro 8. Calidad de la participación de los integrantes de la familia en las tareas prediales según ciclo de vida, tamaño del predio, composición del núcleo familiar y existencia de asalariados.

Caso	Ciclo fiar	Has	Composición del núcleo familiar	Mano de obra familiar/asalariada	Trab. fliares activos	Trab. fliares frecuentes	Trab. fliares eventuales
1	III	12	Padre (54), madre (46), hijos (21 y 25)	2/1	Padre (54), madre (46)		Hijos (25 y 21)
2	IV	7,5	Padre (47), madre (44), hijo (21)	3/0	Padre (47)	Madre (44), hijo (21)	
3	III	13	Padre (51), madre (51), hijos (18 y 23), abuela (81)	4/1	Padre (51), madre (51)	Hijos (23 y 18)	
4	III	30	Padre (50), madre (47), hijo (20), hija (24)	3/1	Padre (50), madre (47), hijo (20)		
5	III	16	Padre (53), madre (46), hijos (18, 23, 24)	3/1	Padre (53), hijo (18)	Madre (46)	
6	III	45	Padre (48), madre (46), hijos (22 y 24)	4/0	Padre (48), madre (46), hijos (24 y 22)		
7	IV	11	Padre (52), madre (50), hijas (16 y 20)	3/0	Padre (52)	Madre (50), hija (20)	
8	IV	22	Padre (51), madre (42), hijas (27 y 5)	1/1	Padre (51)		Madre (42), hija (27)
9	II	15	Padre (50), madre (46), hijas (13 y 22), hijo (12), abuela (68)	2/0	Padre (50), madre (46)	Hijas (22 y 13), hijo (12)	
10	II	20	Padre (55), madre (54), hijos (20 y 23)	1/1	Padre (55)		Hijos (23 y 20)

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

Este cuadro permite dar cuenta de algunas singularidades generales de las explotaciones, que se aprecian al considerar la participación que tienen los distintos integrantes de la familia, en tanto se constatan significativos hallazgos a nivel de género y generación.

Por ejemplo, se puede observar que el padre tiene una dedicación muy activa a la tarea, independientemente del ciclo de vida familiar, de la cantidad de mano de obra familiar y asalariada disponible, así como de la edad del mismo. De hecho en el total de los casos, se observa que ocho padres tienen dedicación total y dos lo hacen de manera parcial. Estos dos últimos responden a situaciones particulares; uno corresponde al caso 1, que tiene problemas de espalda y tiene que hacer reposo, por lo cual ha debido disminuir por un tiempo la carga de trabajo, en tanto que el

otro caso corresponde al padre de la explotación 2, quien trabaja también fuera del predio. En las madres en cambio, dicha participación sufre una drástica disminución, pues cinco están dedicadas al trabajo del predio (cuatro de manera total y una parcial), tres son trabajadoras frecuentes, una eventual, en tanto que una está completamente desvinculada de las tareas prediales. Algunas de estas últimas situaciones se asocian directamente con la pluriactividad que caracteriza a la misma, en tanto se identifican cuatro madres que además de trabajar dentro lo hacen fuera del predio. La pluriactividad que se constata en la primera generación, fundamentalmente en el caso de las madres, se asocia con la necesidad de generar ingresos extra - prediales, los que se confirma son cruciales para la sustentabilidad económica de estas familias.

Estas diferencias constatadas en la participación de cada género, se acentúan al considerar a la siguiente generación. De los catorce hijos varones residentes, se constata que sólo cuatro tienen dedicación total al trabajo del predio, tres son trabajadores frecuentes, cinco eventuales y dos no participan, sino que trabajan sólo fuera del predio. Del total de hijos que participan de la tarea predial, se identifican dos hijos pluriactivos, que de hecho son trabajadores eventuales, pero que fuera del predio desarrollan actividades completamente desvinculadas de la actividad agropecuaria. En tanto que de seis hijas residentes en los predios, se constata que ninguna tiene dedicación completa o parcial al trabajo en el predio, sino que una es trabajadora frecuente, tres son eventuales y dos no participan. De hecho estas últimas dos hijas, trabajan fuera del predio, y en actividades de servicios completamente desvinculados de la labor agropecuaria.

Si bien se observan diferencias en cuanto a la participación de la segunda generación según sexo, es de destacar el bajo nivel de vinculación que en general tienen los hijos con la tarea predial. Como se analizará seguidamente, la mayoría de los hijos que trabajan de manera frecuente o eventual tienen como prioridad el estudio, y por lo general trabajan en el predio para poder solventar los mismos, o bien como lo conciben ellos, para darles una "*mano*" a sus padres cuando disponen de tiempo.

En otro orden, resulta interesante destacar, que se identifica la participación significativa de integrantes correspondientes a la generación de los padres y/o hermanos de la primera generación, e independientemente del ciclo de vida familiar en que estos casos se sitúen. Es por ejemplo, el caso de la familia 2, donde trabajan los dos hermanos del padre, ya que tienen un arreglo familiar singular, pues entre los tres comparten bienes inmuebles y maquinaria, y se intercambian trabajos entre sus predios linderos (el hermano mayor tiene un vivero ornamental y frutícola, y el otro hermano tiene un sistema de reparto de la fruta). En el caso 4, los abuelos paternos, quienes residen en el mismo predio pero en otra vivienda, colaboran frecuentemente de



las tareas. De hecho la titularidad de la tierra figura a nombre del abuelo, quien le cedió en comodato las tierras a su hijo para que las trabajara; entre ambos manejan los fondos de la empresa y deciden cómo gastarlos. En el caso del establecimiento 5, trabaja también la hermana del padre, quien de hecho es quien le arrienda el predio al padre de ambos, quien aún es el titular de la tierra, y quien también trabaja en el predio. Al igual que el caso anterior, padre e hijo manejan los fondos de la empresa. Y el otro caso es el 8, en el cual trabaja tanto el padre del jefe titular, como su suegro. De este modo se destacan singulares arreglos familiares, en tanto cobran un papel significativo otros parientes (tales como padres y hermanos de la primera generación), tanto a nivel de la organización del trabajo, como también, y como se verá seguidamente, de la toma de decisiones de la empresa. Si bien en parte se asocia a la rentabilidad que tiene el rubro, donde por ejemplo los padres aducen a la necesidad de colaborar con sus propios padres debido a las bajas jubilaciones que perciben, también se asocia estrechamente con las escasas perspectivas de continuidad que se confirman en relación a la continuidad generacional de la mayoría de estos establecimientos.

### **6.2.2 Ciclo de vida familiar y participación en las tareas prediales**

A continuación se realiza una breve descripción de la composición de cada familia, y de cómo es la organización y distribución del trabajo productivo al interior de cada establecimiento. La misma se realiza en función de la etapa del ciclo de vida<sup>15</sup> que atraviesa cada familia, pues como se hiciera referencia anteriormente, el mismo es crucial en el análisis, debido a la relevancia que adquiere la dimensión temporal en las variaciones que ocurren en las prioridades del sistema familia - explotación.

Cabe recordar, como se refiriera en el marco teórico, que en la producción familiar es característico que la unidad productiva y doméstica se superpongan ya que se comportan como una unidad (sistema familia - explotación), lo que conduce a que las decisiones y organización del trabajo productivo incidan en la vida familiar y viceversa. Esto condiciona las capacidades de producción, consumo y acumulación que puedan tener las empresas familiares, y hasta incluso las estrategias sucesorias que se adoptan, las que suelen variar a lo largo del ciclo de vida familiar. Aun así, y pese al fuerte condicionamiento que existe entre ambas unidades, las familias logran distinguir

---

<sup>15</sup> Corresponde recordar, que se adopta la caracterización que realiza Piñeiro (s.f.), quien identifica cinco fases o etapas en el ciclo de vida familiar. La primera es la de inicio, cuando se forma la pareja (I); la segunda etapa es la de procreación y crianza de los hijos (II); la tercera etapa está signada por el comienzo del trabajo de los hijos a la explotación (III); la cuarta etapa es la de la fisión del núcleo familiar, en la que los hijos comienzan a marcharse, para a su vez formar nuevos núcleos (IV); y la última etapa, es la de declinación, que es cuando la familia se disuelve por el fallecimiento de los padres, ocurre la sucesión generacional y se reinicia el ciclo (V).

simbólica y físicamente dichos espacios, por lo cual y a los efectos del presente análisis, se considera conveniente hacerlo por separado.

- **Familias en ciclo de vida II**

La primera familia que se ubica en esta etapa es la 9, la cual está compuesta por la pareja, que tiene dedicación completa al trabajo predial, y dos hijas (de 22 y 13 años) y un hijo (de 12 años), que participan frecuentemente de las tareas cuando no están estudiando. En la vivienda también reside la suegra del padre (68 años), jubilada, la cual no participa de las tareas prediales.

Como segundo rubro desarrollan la horticultura, y de hecho últimamente se están dedicando más a este rubro. Dos veces a la semana realizan feria (en Las Piedras y La Paz) y además cuentan con un camión mediante el cual realizan reparto de su producción en la zona. Participan de la organización Asociación de Fruticultores de Producción Integrada (AFRUPI)<sup>16</sup>. No cuentan con asalariados permanentes, sino que en la zafra contratan algunos jornaleros.

Respecto de la distribución de tareas entre la pareja, se puede advertir que las vinculadas al uso de maquinarias (tractor, chirquera), así como los tratamientos fitosanitarios, son realizados por el padre, en tanto las tareas concebidas como “*manuales*” por la madre (carpir, preparar plantas, limpiar). Mientras que la compra de insumos, las plantaciones, las cosechas, y la preparación de la mercadería para la feria y el reparto, reconocen que se realizan de manera conjunta.

*E: ¿Tienen divididas las tareas del campo?<sup>17</sup>*

*P2: Yo trato últimamente de no hacer algunas.*

*E: ¿Qué cosas no haces?*

*P2: Arar; no me gusta.*

*E: El tractor entonces...*

*P1: Si tiene que andar anda, alguna zorra o cosechar...*

*P2: Pasar rastra, chirquera; si lo tengo que hacer lo hago. Trato que lo haga él, y yo hacer la cosa más manual. Si tengo que carpir una planta, plantar, limpiar, preparar plantas.*

*P1: Cuando hay que plantar boniatos por ejemplo, lo hacemos los dos.*

*E: ¿Quién fumiga?*

*P1: Yo.*

*E: ¿Usted sólo?*

*P1: Sí. Inclusive tengo el carné (...) yo hice el curso” (Padre, 50 años; madre, 46 años).*

Por su parte, y si bien se afirma que la administración contable es realizada por ambos, es la madre la última responsable de dicha tarea, ya que es quien tiene claro el flujo de fondos de la

---

<sup>16</sup> AFRUPI constituye una de las pocas organizaciones que existen a nivel del sector. Para más información visitar el siguiente link: <http://www.afrupi.uy/>.

<sup>17</sup> Corresponde precisar que la nomenclatura a utilizar para designar al entrevistador y entrevistados será la siguiente: E (entrevistador), P1 (padre), P2 (madre), J1 (hijo 1), J2 (hijo 2).

empresa, y es la que administra el uso del dinero (“P1: *Yo pregunto si hay para echar gasoil y ella dice “hay tanto”...*”)

Los padres refieren que las hijas desde pequeñas, desde que tenían 7 u 8 años van a la feria, y que incluso son las responsables de uno de los puestos, lo que implica la venta, la reposición de la mercadería y levantar el puesto. No perciben beneficios por dicha tarea, sino que como lo refieren los padres, la “*colaboración, el premio*”, son las vacaciones de dos o tres días que se toman al año, y que se realizan en familia.

En entrevista con la hija más grande, la participación de ellas en la tarea predial es concebida como “*ayuda*”, en tanto considera que la prioridad es el estudio: “*J1- (...) si tengo tiempo y no tengo período de exámenes les doy una mano, y mis hermanos también van alguna tarde después de la escuela o liceo (...) Yo más que nada, principalmente en la cosecha de cebolla siempre estoy ahí y en las ferias también doy una mano*” (Hija, 22 años).

Respecto del conocimiento de las tareas que se llevan adelante en la empresa, resulta interesante destacar la percepción de esta hija, quien reconoce saber acerca de la mayoría de ellas, y entiende que el conocimiento lo ha adquirido fundamentalmente “*desde que nació*” y durante su crianza, a la vez que reconoce el aporte que le ha brindado la facultad, ya que está en 4° año de Agronomía. Por su parte, entiende que no ha existido una socialización productiva diferencial con respecto a sus hermanos.

Los padres también reconocen como valiosos los conocimientos que le ha brindado la facultad a su hija, en función de los aportes que la misma realiza en ocasiones en el desarrollo de las tareas prediales (por ejemplo en qué plantar). Sin embargo, y a pesar de que está estudiando Agronomía, y entienden que a futuro pueda realizar algo vinculado al campo, ambos padres plantean fuertes reparos en relación al rubro (fundamentalmente debido al exceso de trabajo y la escasa rentabilidad que tiene), por lo que entienden que la prioridad de los tres hijos debe ser el estudio, lo que se traduce en que no les exijan involucrarse activamente al trabajo predial. De hecho, y en relación al hijo más chico, el padre es muy enfático en afirmar que a futuro va a ser “*Mecánico*”. Sin embargo, y como se verá correspondientemente en los siguientes capítulos de análisis, se verifican matices en relación a la percepción que plantea esta hija con respecto a su destino laboral, pues si bien no tiene claro si seguirá con el rubro, le gustaría mantenerse vinculada a la empresa familiar y desarrollando alguna actividad agropecuaria.

La otra familia ubicada en este ciclo es la 10, en donde la mano de obra familiar está compuesta únicamente por el padre, ya que la madre trabaja fuera del predio, en un estudio jurídico. Tienen

dos hijos varones (de 23 y 20 años respectivamente), quienes trabajan eventualmente en el verano, pues como lo refiere el padre, la prioridad de ellos es el “estudio”. El mayor está estudiando Ingeniería Informática, en tanto que el menor, Técnico en Hotelería en el Instituto Técnico Hotelero Gastronómico del Uruguay (ITHU). Desarrollan como rubro secundario la horticultura, y cuentan con un asalariado permanente.

Respecto de la desvinculación de los hijos a la tarea predial, el padre deja entrever que nunca los motivó a que se involucraran activamente, pues no deseaba que en un futuro se dedicaran al rubro, sino que la prioridad siempre fue el estudio, y que en función del mismo, decidieran qué hacer con sus vidas, y acorde a lo que “más les gustara”.

*“P1: (...) Cuando nuestros hijos eran pequeños, que recién empezaban a ir a la escuela, yo les dije: “cuando ustedes sean grandes tienen que hacer lo que les gusta hacer, no lo que hace papá; si lo que les gusta hacer es lo que hace papá, bárbaro, pero sino, hacen lo que les gusta a ustedes”. Y ahí decidieron. M. , el mayor, siempre la tuvo clara, de hacer Ingeniería Informática; es una carrera muy difícil pero ya está en 3°...(…) Y E. arrancó por ahí, hizo un año y me dijo “papá, yo no me veo haciendo programas, no es para mí, me voy a dedicar a la hotelería”. Y bueno, meta para adelante...hizo un año, consiguió trabajo, está muy contento con lo que hace (...) Yo realmente me siento conforme con eso, porque para hacer lo que hacemos, lo que hago, necesitas sentir amor por eso; no es algo para hacer solamente para ganarte la vida porque es algo muy incierto (...) Nosotros nos esforzamos para que ellos tengan una carrera, un estudio; que sepan cómo es eso. Después en base a eso que tomen una decisión” (Padre, 55 años).*

De hecho esta desmotivación a que los hijos no se involucren con la tarea predial se condice, como se verá en el capítulo correspondiente a la sucesión, con las escasas perspectivas que se plantea este padre con respecto a la continuidad generacional de la explotación, en función de los significativos reparos que plantea en relación al rubro (dificultad de conseguir mano de obra asalariada calificada, dependencia del clima, entre otros).

La escasa o nula socialización que estos hijos han tenido con las tareas productivas, se reconfirma de hecho en la entrevista realizada al hijo mayor, quien reconoce conocer muy poco de las tareas prediales, y al igual que su padre, concibe su participación en términos de “ayuda”. Su participación se limita a tareas muy puntuales durante el verano, que es cuando no estudia, como es el caso de la cosecha.

*“E: ¿Realizas alguna tarea en el establecimiento?*

*J1: En el verano cuando tengo tiempo, ayudo en la cosecha; no más que eso.*

*E: ¿Cuánto crees que conoces de las tareas que realizas en el establecimiento?*

*J1: ¿Conocer el trabajo que hago acá?*

*E: Sí...*

*J1: Conocer mucho no...” (Hijo, 23 años).*

Por su parte, los hijos no perciben beneficios regulares por su participación en el predio, sino que se los ayuda a solventar sus estudios.

- **Familias en ciclo de vida III**

La primera familia que se ubica en esta etapa es la 1, donde reside la pareja, que tiene dedicación completa al trabajo predial, con dos hijos varones (de 25 y 21 años respectivamente), que participan muy eventualmente de las tareas. El hijo mayor está en 3° año de Facultad de Economía, y trabaja en el área contable del INIA. En tanto que el más joven culminó 6° año de secundaria, orientación Agronomía, estuvo un par de años jugando al fútbol, y actualmente estudia Tecnólogo Químico y trabaja en el LATU.

Además de la fruticultura desarrollan como rubro secundario la horticultura en invernáculo; la producción se vende a un intermediario. Cuentan con una asalariada de manera permanente.

En relación a la distribución de tareas entre la pareja, si bien la mujer reconoce desarrollar todas las tareas, hay algunas que en realidad eran de competencia de su esposo (tales como andar en tractor y realizar las curas), pero que debió empezar hacerlas por “necesidad” ya que éste está mal de la columna y tiene que hacer reposo. En tanto que la “poda” continúa siendo de responsabilidad y competencia exclusiva de su marido.

*E: ¿Qué tareas realizan cada uno en el predio?*

*P1: Casi todo, no siendo que ella puede...*

*P2: Todo. Atar la viña...*

*P1: Sacar ramas, juntar fruta, andar en el tractor, curar...*

*E: ¿Tractor también?*

*P2: Sí.*

*P1: Sí, hasta ahora estuvo curando.*

*E: Porque tú en este momento no estás pudiendo trabajar...*

*P2: Por el problema de salud que tiene, que tiene que hacer reposo. Cuando él podía el tractor era de él.*

*P1: Pero algo siempre hacía ella.*

*P2: Sí, pero en las curas y eso el más práctico eras vos; yo agarré por necesidad” (Padre, 54 años; madre, 46, años).*

La contabilidad la lleva el padre, así como también es el responsable de realizar todos los trámites y la compra de insumos.

En relación a los hijos, y si bien desde pequeños se integraron a las distintas tareas de la empresa, los padres reconocen que siempre les fomentaron que lo primero era el estudio para que pudieran tener otras opciones de vida. Oportunidad, que al decir del padre no tuvo, ya que desde joven sabía que su futuro era la “quinta”. Esta percepción, de ofrecerles otro destino a sus hijos, está estrechamente asociada con las valoraciones que realizan acerca del rubro, pues entienden que es muy sacrificado en función de la dependencia extrema que tiene con las condiciones climáticas, así como también, por la escasa rentabilidad que lo caracteriza. A pesar de ello, es interesante advertir cómo se visualizan matices en las percepciones de ambos padres, respecto del deseo de

que los hijos se involucren o no a futuro con el establecimiento. Mientras la madre es enfática en reconocer que es muy sacrificado el rubro y que desea que sus hijos tengan otras opciones de vida, en el padre dicho deseo resulta muy contradictorio, pues se debate entre eso, pero también en la aspiración de que al menos alguno de los hijos se pueda involucrar.

*“E: Los hijos no están trabajando acá. ¿Hicieron el esfuerzo para que sí estuvieran?*

*P1: Como hacer esfuerzo...*

*P2: Siempre los motivamos a que estudiaran (...)*

*E: ¿Qué preferían?*

*P1: A mí me gustaría que siguieran, uno por lo menos.*

*P2: Es mucho sacrificio...a mí me parece.*

*P1: Por lo menos yo me sentiría más en confianza porque si uno se va un ratito... (...) pero tampoco el estudio se lo puedo sacar... (...)” (Padre, 54 años; madre, 46, años).*

Y parecería ser que el nivel de capitalización de esta unidad productiva apenas resulta ser sustentable para la primera generación, en tanto se traduce en la dificultad actual que tienen de contratar más mano de obra asalariada.

A pesar de la desvinculación actual de los hijos, los padres reconocen haberlos socializado en todas las tareas de la empresa, en función de que la integración de saberes ocurrió durante toda la crianza, y acompañando a los padres en el desarrollo de las mismas. (*“E: ¿Los hijos de ustedes saben realizar la tarea productiva? P2: Sí, se criaron en eso. ¿De chico trabajaban? P2: Sí. Siempre acompañaron donde estaba uno”*). Hacen mención así al conocimiento del uso de las distintas maquinarias, de la cura en menor medida, en tanto que el padre reconoce que la poda fue la única tarea que no aprendieron, ya que al decir del mismo, constituye una tarea muy especializada. Percepción que coincide con la del hijo menor entrevistado, quien reconoce saber y haber utilizado todas las maquinarias, y conocer en profundidad de todas las tareas, a excepción de la cura y de la poda. Donde también se destaca la figura del padre, en tanto referente principal en la transmisión de los distintos saberes.

*“J1: Yo hacía de todo menos podar, pasar la chirquera, el tractor, el arado, curé, juntar fruta, cargar el camión (...) sin ser lo que es el tema de curas y podas, yo creo que lo otro conozco bastante.*

*E: ¿Y cómo lo fuiste aprendiendo?*

*J1: Y mirando a mi viejo, estando ahí con ellos, cuando estás trabajando ahí, y hablando aprendes, le preguntó ¿para qué es esto, para qué sirve?*

*E: ¿Y desde qué edad aprendiste?*

*J1: Y mira yo ando en el tractor desde los 6, 7 años y así tareas, pasaba chirquera y eso” (Hijo, 21 años).*

El siguiente establecimiento ubicado en este ciclo es el 3, en el cual reside la pareja, que tiene dedicación completa al trabajo predial, y dos hijos varones (de 23 y 18 años), cuya dedicación es frecuente, ya que se encuentran estudiando. El mayor culminó el liceo y al momento de la entrevista tenía pensado estudiar Periodismo Deportivo en Montevideo, ya que al decir de la madre

“es lo que le gusta”. En tanto que el hijo menor había terminado 5° año de liceo, y tenía pensado realizar un curso de Electromecánica en la UTU. En la vivienda también reside la madre del padre, de 81 años.

Además de la fruticultura desarrollan algo de viticultura, fundamentalmente uva de mesa. Cuentan con una asalariada permanente, que se trata de la hermana del padre, y contratan mano de obra adicional durante los períodos de zafra.

La distribución de tareas al interior del predio están bien delimitadas, pues como lo refieren los padres, las tareas concebidas como “*manuales*”, como es el caso del raleo de racimos de uva lo realiza la madre, mientras que el padre es quien se encarga de utilizar el tractor y de realizar los tratamientos fitosanitarios. Los hijos, cuyo trabajo se concibe en términos de “*ayuda*”, se dedican fundamentalmente al raleo de frutas y a la cosecha.

*P1: Hay momentos y tareas. El raleo de los racimos en la viña los hace ella...*

*P2: Esas cosas las entiendo más un poco más yo, y ellos hacen otra cosa...*

*P1: El raleo de fruta lo hacen ellos.*

*P2: Ayudan...*

*P1: Yo más bien ando en los tractores y pulverizo. Los hijos andan pero no hacen ese tipo de cosas; ella está más bien en el raleo de fruta, una cantidad de cosas manuales que las puede hacer ella.*

*E: ¿Y los hijos qué hacen específicamente?*

*P1: También trabajo manual. Cuando hay que cosechar cosechan fruta.*

*E: ¿Y se suben al tractor los hijos?*

*P2: Muy poco. En esa parte el más entendido es él, por el tiempo, porque está más práctico, y ellos me ayudan a mí. Pero es lo mismo, él entiende más en eso y ellos me ayudan a mí. No es que les guste mucho tampoco; ellos nos ayudan y ya...*

*P1: Ellos estudian, tiene su edad y a veces quieren salir” (Padre, 51 años; madre, 51 años).*

En relación a la distribución de tareas, resulta interesante contrastar la percepción que tienen ambos hijos en la entrevista, quienes entienden que ellos se ocupan de realizar los “*trabajos de fuerza*”, bajo el entendido de que eso es responsabilidad de los “*hombres*”.

*J2: Es medio variado, hacemos de todo un poco. Obviamente los trabajos de fuerza los hacemos nosotros.*

*J1: En general hacemos de todo un poco porque sabemos cómo hacer las cosas.*

*E: ¿Qué cosas hacen?*

*J1: Juntar las frutas... manejar el tema de los cajones y todas esas cosas...*

*J2: Cosechar, ralear, todas esas cosas son más bien trabajo de hombre. El trabajo de fuerza lo hacemos nosotros, los tractores; a veces él (su hermano), a veces yo, a veces mi padre. Es variado; no es que él esté con el tractor y sólo con el tractor, hacemos de todo un poco (...)*

*J2: Sí, rotamos bastante” (J1-Hijo, 18 años; J2-Hijo, 23 años).*

Los hijos cobran un sueldo por su trabajo, y además perciben otros beneficios, tales como el préstamo del vehículo, pero como ellos mismos lo significan, es para “*ayudar*” a sus padres en el predio y para poder costearse los estudios.

Por su parte, en relación a la socialización productiva de los hijos, y como lo dejan entrever los padres, no los incentivaron a que se integraran activamente a las tareas, ni a que conocieran en profundidad de las mismas, pues la prioridad siempre fue el estudio, para que tuvieran otras opciones de vida, en función de los significativos reparos que ambos padres plantean en relación al rubro. Mientras que el padre expresa preferir que sus hijos se independicen, ya que no les ve futuro en el predio, la madre entiende que a sus hijos “no les gusta” el rubro, a la vez que entiende que el mismo es muy sacrificado.

*P2: (...) Nosotros como nos volcamos a que estudiaran, hubo cosas que no las aprendieron por falta de tiempo, porque al estudiar...o hacés una cosa o hacés otra (...)*

*P1: Nosotros pensamos mucho en ellos también, los queremos sacar adelante y que se independicen también; porque acá el futuro de ellos...*

*P2: Ellos nos ayudan pero no es una cosa que les guste...*

*P1: La cosa está difícil...*

*E: Ustedes no ven futuro a que ellos se queden en el establecimiento...*

*P1: No...*

*(...)*

*P2: A nosotros nos gustaba que estudiaran.*

*P1: Siempre estuvo como primera opción el estudio, después si se podía ayudar (...)* (Padre, 51 años; madre, 51 años).

De hecho, esta percepción es coincidente con la expresada por los hijos, quienes plantean el deseo de cambiar radicalmente de rumbo, aduciendo que es muy sacrificado el rubro. Al respecto, resulta interesante la expresión que realizan en relación al padre, al quien de algún modo lo colocan como el principal referente de la explotación, en tanto reconocen que el mismo entiende lo difícil que está el rubro y que por eso los apoya con los estudios, para que puedan tener otra opción de vida.

El otro establecimiento ubicado en esta etapa es el 4, en el cual la pareja y el hijo (de 20 años) tienen dedicación completa al trabajo predial. Cabe consignar, que el hijo se involucró activamente al trabajo hace un par de años, cuando decidió dejar de estudiar en la Escuela Agraria. Según lo refiere el mismo, lo hizo para darle una “mano” a su padre, porque de lo contrario entiende que no sabe si su padre hubiera continuado con la explotación, o se hubiera “achicado”. De hecho, y como lo refiere el padre, la primera opción para el hijo siempre fue el estudio, pero cuando este último decidió dejar, porque aparentemente no le gustaba, el padre lo alentó a que se involucrara a trabajar en el predio. Pese a los reparos que ambos padres realizan en relación al rubro, en función de lo sacrificado y de la escasa rentabilidad que tiene el mismo, ya se confirman acciones favorables para que este hijo se consagre como el futuro sucesor, fundamentalmente a nivel de la organización del trabajo. Al respecto, se advierte una interesante diada a nivel de padre e hijo,



pues el primero le está delegando progresivamente responsabilidades, así como también a nivel de las decisiones (si bien sólo en carácter de consulta).

La pareja además tiene una hija (de 24 años), la cual también reside en el predio, pero que ha optado por realizar una carrera completamente desvinculada de la labor agropecuaria. Está estudiando Licenciatura en Sistemas y trabaja fuera del predio en una empresa consultora en ANCAP.

Además de la fruticultura se dedican a la horticultura, y tienen un puesto en el Mercado Modelo donde venden toda la producción. Cuentan con un asalariado de manera permanente, y luego contratan mano de obra en los períodos de zafra. El hijo, y al igual que el resto de los empleados, cobra por hora y está inscrito en el BPS.

En el predio, pero en otra vivienda, residen los abuelos, que si bien están jubilados colaboran eventualmente con las tareas, fundamentalmente el abuelo. De hecho la titularidad de la tierra figura a nombre de éste, quien le cedió en comodato las tierras a su hijo para que las trabajara, pero aún no se ha realizado la sucesión correspondiente. Es interesante, como se verá correspondientemente en el capítulo de toma de decisiones, la injerencia que el abuelo tiene a nivel de las decisiones de carácter estratégico, pues el padre al primero que consulta es a su propio padre, antes que a su hijo y su esposa. Inclusive como expresa el hijo, es el padre junto a su abuelo quienes manejan los fondos de la empresa y deciden cómo gastarlos.

Respecto de la distribución de tareas, hay una clara diferenciación de las mismas entre los distintos integrantes de la familia. Como se puede constatar, el padre se autoproclama como el referente principal de la explotación, en tanto se define como el “*encargado general*” y responsable de organizar todas las tareas, así como de la compra de insumos. La esposa es la encargada del packing, y de preparar toda la mercadería (apartado y planchado de la fruta) para llevarla al Mercado. En tanto que el hijo es el responsable de manejar las maquinarias, de realizar los tratamientos fitosanitarios, y de llevar el camión con la mercadería al Mercado Modelo.

*“P1: Yo soy el encargado general del establecimiento y organizo las tareas; ella se encarga del packing, preparar lo que se produce para mandar al Mercado. El hijo maneja más bien la parte de maquinaria, el tractor, de llevar el camión al Mercado; cuando no, hace trabajo como todo el mundo.*

*E: ¿La parte de pesticidas?*

*P1: Todo lo que sea tractor lo hace él (hijo); yo también. En general lo hace él porque yo soy el comodín; además de ser el que mando me meto donde falta gente.*

*E: ¿Comprar insumos y eso quién lo hace?*

*P1: Por lo general lo hago yo porque soy el que indico; a veces va mi hijo a hacerlo, pero el que manda qué comprar soy yo.*

*E: Tú estás en el packing solamente...*

*P2: Sí (...) la parte mía es estar casi siempre apartando, planchando (...)* (Padre, 50 años; madre, 47 años).

Por su parte, y en relación a la desvinculación de la hija de las tareas prediales, el padre es muy enfático en afirmar que a ella siempre le gustó estudiar, aunque al mismo tiempo reconoce que nunca la incentivaron a que se involucrara en el campo por ser “*mujer*”, de manera que le promovieron precisamente el estudio. Mientras que entienden que al hijo desde pequeño no le gustaba el estudio y siempre le gustó la maquinaria, y de hecho a los 5, 6 años ya manejaba los tractores. La siguiente cita es muy significativa, en función de las significativas desigualdades de género que se constatan, tanto en relación a la socialización productiva diferencial que ocurrió entre ambos hermanos, como a los bloqueos de género que existieron con respecto a esta hija, a quien desde temprana edad la desestimularon a integrarse a las tareas prediales.

*“P1: Ojo, nunca le inculcamos que siguiera en el campo, pretendíamos que ella estudiara. Aparte es mujer; ella también es mujer y trabaja en el campo, no es una deshonra, pero ahora se mira de otra manera. Pero ya que tenía la oportunidad y facilidad de estudiar, no la íbamos a obligar a trabajar con nosotros. Lo mismo fue con el varón, no lo obligamos a trabajar, le dimos la oportunidad de estudiar y como no quiso estudiar más se vino a trabajar con nosotros.*

*E: ¿Pero a él si le gusta el trabajo de campo?*

*P1: Sí. No sé si porque no estudió le gusta o...por lo menos de chiquito le gustaba mucho la maquinaria; después quedó trabajando (...) Él tenía 5 o 6 años y andaba en el tractor, manejaba...” (Padre, 50 años).*

Estas desigualdades de género que se constatan en la socialización productiva de los hijos, en función de la asignación diferencial de tareas que ocurrió desde temprana edad, y que condujeron a promover gustos distintos con respecto a la actividad productiva, está altamente naturalizada, tanto por padres como por los hijos. Y de hecho, como se puede constatar en la siguiente cita, es interesante advertir como la hija, al igual que los padres, reconoce que desde pequeña ya sabía que el campo no era lo suyo, y entiende que el conocimiento desigual que tuvo con respecto a su hermano acerca de las tareas prediales, era lógico por la desvinculación temprana que ella tuvo con el trabajo. Por su parte, en la siguiente cita, también se puede constatar cómo el padre se constituye en el referente principal en lo que hace a la transmisión de saberes, pues como lo refieren ambos hijos, el aprendizaje en relación a las tareas lo adquirieron desde pequeños, acompañando a su padre en el desarrollo de las distintas tareas.

*“J2: Yo antes de comenzar la facultad daba una mano, pero de chica ya sabía que no era lo mío, no quería seguir por este camino así que me fui por otro lado (...)*

*E: ¿Cuánto hace que conocen la tarea?*

*J2: Él hace mucho más que yo. Yo como te dije, sé de los años que estuve ayudando; y sé porque me acerco, veo. Pero a mi casa vengo a dormir, estoy todo el día en Montevideo, trabajo y estudio allá; mucho no sé, es lo básico, lo que me cuentan y lo que veo.*

*J1: Y yo estoy todo el día.*

*E: ¿A qué edad empezaron a adquirir los conocimientos de la tarea?*

*J1: Yo como quien dice siempre; siempre estaba haciendo solo, rompiendo algo. A los 8 años comencé a manejar el tractor solo, un tractor chico.*

J2: Nos criamos allí...

E: Allí es la casa de sus abuelos...

J1: Sí. Mi viejo se iba para allá y nosotros nos íbamos todo el día para allá.

J2: Nos criamos allá, y vos ves cómo se trata un árbol, una viña, cómo se encajona la manzana. Yo estuve poco tiempo pero aprendí muchísimo.

E: ¿Sienten que los conocimientos se impartieron de forma igual?

J2: Sin duda. Hay cosas que siento que no las sé pero es lógico, después de un tiempo de no estar.

J1: Yo sé porque estoy todo el día.

J2: Yo hace 6 años que estoy desligada...

J1: Ella va a la casa, a ver, a saludar, no a los galpones" (J1- Hijo, 20 años; J2 -Hija, 24 años)

Como se hiciera referencia, todas las acciones, tanto a nivel de la organización del trabajo como de la toma de decisiones, ya apuntan a consagrar a este hijo como futuro sucesor de la empresa. De hecho, y al decir del padre, si no es su hijo quien continúe con la empresa ningún otro podría hacerlo (aludiendo indirectamente en este caso a su hija). Al mismo tiempo, que resulta bien significativa, la expresión que realiza en relación a que el rubro se desarrolla "con experiencia", aludiendo así a la importancia que adquiere el acervo de saberes y prácticas familiares en la gestión de la empresa.

La otra explotación ubicada en esta etapa es la 5, en la cual trabaja fundamentalmente el padre, en tanto la madre lo hace en la zafra de verano, cuando se incrementa el trabajo, pues durante el año realiza suplencias en una residencia para adultos mayores. Tienen tres hijos varones, de 24, 23 y 18 años respectivamente. El más grande está estudiando en Facultad de Economía y trabaja fuera del predio en UTE, el del medio es Técnico Lechero y trabaja en un tambo en Durazno, en tanto que el menor tiene hasta 3° año aprobado de UTU y se involucró a trabajar activamente en el predio cuando dejó de estudiar.

Además de la fruticultura, desarrollan algo de horticultura y apicultura. Cuentan con una asalariada de manera permanente y en la zafra contratan algunos jornaleros. El hijo está como asalariado en la empresa, y de hecho se auto percibe como "un empleado más". Están integrados a AFRUPI.

Desde el punto de vista de la tenencia de la tierra constituye una situación compleja, pues en realidad el predio donde residen y desarrollan las actividades es del abuelo, y quien se lo arrienda es la hija. Al decir de su hermano, "ella quiere que la quinta esté bien y ver si algún día podemos salir", y de hecho trabaja activamente en el predio, pero no cobra ningún sueldo ni percibe ingresos de la quinta. En cambio su padre, quien tiene 85 años, y colabora frecuentemente de la quinta, percibe ingresos, en particular para pagarse los gastos (luz, teléfono, gasoil de la camioneta), ya que al decir de su hijo, con la jubilación no le alcanza. De hecho, el y su hijo administran los fondos de manera conjunta, y como se verá en el capítulo de decisiones, el primero participa de las decisiones de la empresa, en particular en las de carácter estratégico.

En relación a la distribución de tareas, se puede constatar que el padre es el referente principal de la explotación, en tanto es quien se encarga de distribuir las tareas y de realizar todas las concernientes al afuera del predio, tales como la compra de insumos. Como se puede constatar, existe una distribución sexual del trabajo muy marcada, en tanto las tareas concebidas como “manuales” (a excepción de la poda, que como manifiesta la madre no sabe hacerlo), son realizadas por las mujeres (ralear, juntar la fruta), en este caso por la madre, su cuñada y la asalariada. Como lo refiere la madre, las mujeres se desempeñan mejor que los hombres en dicho tipo de tareas. En tanto que los hombres (padre e hijo) se ocupan de manejar la maquinaria, realizar los trabajos de tierra y los tratamientos fitosanitarios.

*“P2: La organización de todo, la cabeza es él (...) El que manda los trabajos, el que dirige, todo es él (...) Nosotras raleamos la uva, deshojamos, ponemos laderos...hacer hacemos de todo; lo que no sabemos es podar, si tengo que atar lo hago pero flojo, se ralea y se junta manzana, se ralea y junta durazno...*

*E: ¿Usas tractor?*

*P2: No. Todo lo que es trabajo a mano, porque la mujer se desempeña mucho mejor que el hombre.*

*E: ¿Sí?*

*P2: Está comprobado (...)*

*E: ¿Quién maneja el tractor?*

*P1: Manejo yo y F. (hijo); somos los que tenemos carné de aplicador de insecticida, y los trabajos de tierra los hacemos nosotros.*

*E: ¿Y F. qué tareas realiza?*

*P1: Básicamente todo lo que es tractor; después que me embromé de la columna le enseñó y ando un ratito, después anda él.*

*E: ¿Qué más hace él?*

*P2: Cura, ara, pasa la chirquera y disquera... (...) Carga en el camión, porque como es joven no tiene miedo de cargar un pallet de sesenta planchas de alto con el auto elevador al camión (...)*

*E: El tema de las compras de insumos y demás lo hacés todo vos...*

*P1: Sí (...)*

*E: ¿ Toda la parte externa de negocio, contactos, negocios...?*

*P1: Todo yo (...)* (Padre, 53 años; madre, 46 años).

Asimismo, es interesante confirmar la díada que se visualiza entre padre e hijo, en función de que comparten tareas, y de lo que ello implica en relación a la transmisión de conocimientos. De hecho, como se puede constatar, cuando el padre se embromó de la columna fue al hijo a quien le enseñó el tema de las curas, lo que también reconfirma la asignación diferencial de tareas según sexo que ocurre al interior de la explotación. Esta díada puede rastrearse tempranamente, pues como lo refiere el hijo menor entrevistado, es al padre a quien identifica como referente principal en lo que ha sido la adquisición de conocimientos: *“E: ¿Cuánto crees que conoces de lo que hacés en el establecimiento? J1: Ando desde los 5 años con mi padre; he aprendido mucho. E: ¿Cómo fuiste aprendiendo? J1: Mi padre me fue diciendo, me fue explicando y le fui agarrando la mano de a poquito”* (Hijo, 18 años).

Por su parte, el hijo entrevistado también comparte la misma percepción que sus padres en relación a cómo es la distribución de tareas, donde concibe que el padre es la cabeza de la empresa, y que las tareas entre mujeres y hombres están bien delimitadas. A nivel de rubros, el plantea que últimamente se está ocupando más de la horticultura, que es el rubro que más le gusta, además de considerar que es más rentable que la fruticultura.

*E: ¿Qué tareas realizan los integrantes de la familia?*

*J1: Multiuso... (...) A mí me toca la parte del tractor, muevo las tierras, preparo, curo. Papá a veces anda ahí arriba; es el que mira todo cómo va. Mi vieja con mi tía están en el empaque en época de cosecha (...) Papá es el que supervisa todo, se encarga de la fruta. Y mi abuelo, como toda la vida trabajó en esto, da una mano, está en el packing.*

*E: ¿En el packing principalmente están las mujeres?*

*J1: Sí. Ahí se limpia la uva, se lleva el mantenimiento, se plancha, se prepara y se lleva a la cámara; se cuida la calidad (...) Me gusta la fruta pero me llevo más con la horticultura; quise agarrarle la mano este año, pintó plantar y ahí la vamos llevando.*

*E: ¿Es por algo en especial que te gusta la horticultura?*

*J1: Yo que sé...es más lindo, más novedoso. En este momento puedes ganar más y puedes desquitar más la tierra, porque en la fruta tenés más espacio entre filas" (Hijo, 18 años)*

A pesar del involucramiento de este último al predio, los padres reconocen haber querido desalentar a sus tres hijos de que se involucraran a la empresa, ya que siempre les fomentaron el estudio. Al decir de la madre, no quería condenarlos de que por ser "varones", el destino ineludible fuera continuar en el campo, en tanto que el padre expresaba que pensaba ser el "último eslabón de la cadena". A lo que se agrega la percepción en relación a que constituye un rubro muy sacrificado, y que de hecho casi no tienen tierras en propiedad, lo que da cuenta del nivel de capitalización de esta unidad productiva. A pesar de ello, y de reconocer que no estimularon a su hijo a quedarse, están muy contentos de que el mismo haya decidido involucrarse al trabajo de la empresa.

*E: Así que F. está ahí...*

*P1: Sí, entre que me quedo y no me quedo. La idea nuestra era que ninguno de los tres hijos quedara acá dentro.*

*E: ¿Que ninguno quedara?*

*P1: No, el último eslabón quería ser yo (...)*

*P2: Estamos felices que F. esté acá, yo le dije el otro día que estoy orgullosa que esté con nosotros; porque el papá ya no lo puede hacer, no sólo por el físico sino porque las generaciones han cambiado, y como te contábamos, el camión se carga con un auto elevador y no a mano como cargábamos nosotros. Si él decide quedarse está bien, pero hay que ponerle ganas..." (Padre, 53 años; madre, 46 años).*

Al igual que sus padres, el hijo también percibe de que los mismos están contentos de que se haya involucrado al trabajo; figuran así las contradicciones, que como se pudo evidenciar también se constatan en el caso de otras familias, en donde y a pesar de que los padres desalentaron a sus hijos a continuar en la empresa, se sienten reconfortados cuando éstos deciden regresar: "E: ¿Han

*pensado en quién va a seguir con la empresa, existe un candidato? J1: Nunca hablamos en ese sentido. Mi viejo está orgulloso, encantado que yo esté con él, que el hijo esté con él; pero se verá en el momento”.*

La siguiente familia ubicada en este ciclo es la 6, en la cual trabaja la pareja a tiempo completo, y los dos hijos varones que tiene la misma, de 24 y 22 años. Tienen 3 empresas, una que figura a nombre del padre, otra de la esposa y otra del hijo mayor. A pesar de ello, y como lo refiere el padre, en los hechos funciona como si fuera una sola, en tanto él se auto percibe como la cabeza de la empresa “P1- Nosotros tenemos 3 empresas: yo, mi mujer y mi hijo mayor. Funciona una sola y el que manda soy yo; pero tenemos RUT los 3, pagamos la Caja y todo”.

La producción la venden mediante comisionista al Mercado Modelo, y luego realizan venta directa a clientes que van al predio, o viven próximo al mismo. No cuentan con asalariados permanentes, sino que en la zafra contratan algunos jornaleros.

Las tareas a nivel predial están bien delimitadas, donde el padre además de realizar el apartado de la fruta (el packing), es el responsable de todo el afuera de la explotación, en tanto es quien se ocupa de la comercialización. En relación a los hijos, el mayor es el que tiene más responsabilidades, pues es quien se ocupa del tema tierras, maquinarias y de los tratamientos fitosanitarios. Mientras que su esposa tiene tareas bien delimitadas, tales como el encajonar y el raleo; lo interesante y como se puede advertir también en otros casos, lo que no sabe hacer la misma es podar.

*“P1: Yo estoy dedicado más bien a las ventas y al apartado de la fruta, el apartado es el packing, y mi señora encajona; y los dos botijas son los que manejan la gente cuando juntan.*

*E: ¿Y la parte de movida de tierra, tractor?*

*P1: También el botija mayor.*

*E: ¿Fumigación?*

*P1: Él y yo; le doy una mano cuando empiezan las curas en agosto-setiembre, porque no da abasto (...)*

*E: ¿Y tú señora a qué se dedica?*

*P1: Ella se dedica a encajonar (...). Si no hay para encajonar hay días que se necesita hacer algún raleo, alguna cosa; es por temporada.*

*E: ¿Todos conocen las tareas que se hacen?*

*P1: Sí, casi todas; hace años que estamos en esto. Por ejemplo, mi señora lo que no sabe es podar; pero ralear sabe, pasar una chirquera... (...)*

*E: ¿Y tu hijo chico cura también?*

*P1: Sí, muy poquitas veces pero ha curado; viñas principalmente, que es más fácil y más rápido, porque la manzana es más complicado (...)* (Padre, 48 años).

La delimitación de tareas también se confirma en la entrevista con el hijo mayor, quien ya se consagra como el futuro sucesor, pues como se puede evidenciar existe una significativa diada con el padre a nivel de la organización del trabajo. Aunque como se verá, en el capítulo

correspondiente a las decisiones, las mayores dificultades en relación a la sucesión se identifican en relación al traspaso de las mismas, ya que se advierte una estructura muy patriarcal. Por su parte, también es interesante cómo conceptualiza este hijo el trabajo que desarrolla su madre en el predio en términos de “ayuda”.

*“J1: En verano mis padres y mi hermano menor están más bien en el galpón preparando pedidos, y yo estoy con los empleados con el tema de la cosecha. Después en invierno mi padre, mi hermano y yo podemos; ahí viene algún zafral también a podar. Mi madre tiene un poco más de descanso pero también ayuda en las tareas de la viña, pasa el rastrillo, juntamos las ramas de la poda y esas cosas (...) De los productos químicos, que yo soy el aplicador, le digo a mi padre que compre esto o lo otro; pero también las compras las hace él, y también las ventas las hace mi padre. Nosotros estamos aprendiendo de a poco (...)” (Hijo, 24 años).*

Por su parte, es interesante constatar cómo los padres estimularon a los hijos desde pequeños a que se involucraran activamente al trabajo, a la vez que y a diferencia del resto de los casos, los padres aparentemente no los motivaron a que continuaran estudiando, porque al decir de ambos, a ninguno de los dos hijos les gustaba el estudio (hicieron hasta ciclo básico de secundaria). El padre incluso refiere que la integración de sus hijos al trabajo fue fundamental para poder ampliarse, ya que tratan de realizar todas las tareas únicamente con la mano de obra familiar para no tener que contratar asalariados, pues entiende que es difícil conseguir mano de obra calificada en este rubro. Asimismo, refiere que si no tuviera perspectivas de que alguno de sus hijos continuara con la empresa ya hubiera vendido todo.

*“P1: Los botijas también; se criaron arriba de los tractores...si no te criás arriba de los tractores acá... (...)  
E: (...) ¿ellos participan desde chicos?  
P1: Sí, ellos desde la escuela. El mayor tenía seis años y andaba con un bolsito echando manzanitas; el otro como a los nueve. Se criaron trabajando en el campo con nosotros; aparte la madre andaba conmigo y ellos no tenían quien los cuidara, andaban con la madre en la vuelta. Y ojalá que haya más gente así...pero la gente se va del campo y no hay caso... (...)  
E: ¿Tus gurises no quisieron continuar los estudios?  
P1: No. El mayor siempre estaba desesperado por trabajar, y el otro no le gustaba el liceo.  
E: ¿Para vos hubiera sido bueno que continuaran los estudios o te pareció bien que se vinieran para acá?  
P1: A mí me pareció bien que se vinieran porque aparte me dieron una mano bárbara.  
E: ¿Desde que terminaron se vinieron a tiempo completo?  
P1: Sí. Terminaron y a la quinta.  
E: ¿Y la madre que decía?  
P1: La madre decía que si van a dejar el liceo hay que trabajar, no hay otra. Por eso te digo que la pregunta del incentivo...ellos lo tienen ganado, se paga de la empresa y está a nombre de ellos las camionetas. Pero uno los incentiva porque si no, no quedan en el campo” (Padre, 48 años).*

En la siguiente expresión del hijo, resulta interesante constatar cómo entra en juego en la adquisición de saberes acerca las distintas tareas no sólo la generación de los padres, sino

también la de los abuelos. A la vez que reconoce que no existió una socialización productiva diferencial con respecto a su hermano.

*E: Respecto a las curas, ¿hiciste algún curso o algo?*

*J1: No, de toda la vida. Cuando nosotros éramos chicos vivíamos en una casa que estaba rodeada de manzanas. Toda la vida vi curar, y viviendo tres años con mi abuela siempre me hacía los cuentos de las curas. Después cuando cumplí 17, mi padre compró otra máquina de curar, había una sola, y yo empecé a curar con él porque mi padre no daba abasto (...) Después uno ve las plantas y sabe si hay que curar, las dosis y todas esas cosas (...) tengo el carné de aplicador que lo exige el MGAP.*

*E: ¿Cuánto crees que sabes de las tareas que hacés en el establecimiento?*

*J1: Yo creo que para mi edad bastante (...) Porque estamos desde chicos de adentro, que mi madre trabajaba en la cosecha y nos dejaban ahí, debajo de las plantas; o nos llevaban a la casa de mi abuelo y él preparaba las zorras, cargaba a los empleados para ir al monte. Siempre hemos estado ahí.*

*E: ¿Desde qué edad más o menos?*

*J1: Desde los diez años o por ahí, pero desde antes andábamos en la vuelta" (Hijo, 24 años).*

En relación a la percepción de beneficios por parte de los hijos, reciben un sueldo semanal que varía según la cantidad de trabajo realizado, por ejemplo cobran más en verano que en invierno, que es cuando hay más trabajo. Y es el padre quien lleva la contabilidad de la empresa y quien decide acerca de la distribución de los beneficios.

- **Familias en ciclo de vida IV**

El primer establecimiento ubicado en etapa de fisión familiar es el 2 En el predio reside la pareja, y un hijo varón de 21 años. El padre tiene dedicación parcial al trabajo, en tanto que madre e hijo participan frecuentemente de las tareas. No cuentan con asalariados permanentes, y en ocasiones en la zafra se contrata algún asalariado.

Además de la mano de obra familiar, trabajan dos hermanos del padre, donde tienen un arreglo familiar singular, ya que comparten bienes inmuebles y maquinaria, e intercambian trabajos entre sus predios. Cuando falleció su padre realizaron la sucesión correspondiente, y abrieron tres empresas. El hermano mayor tiene un vivero ornamental y frutícola, el otro hermano está dedicado a la venta, ya que tienen reparto.

*"P1: Esto es una empresa familiar que venía de mi padre; somos cuatro hermanos, una mujer y tres hermanos, de los cuales hicimos cada uno su núcleo familiar y seguimos trabajando en conjunto, salvo mi hermana que es Veterinaria pero que también vive en el predio de enfrente. Cuando falleció mi padre hicimos la sucesión y abrimos tres empresas, pero compartimos bienes inmuebles y maquinarias; también intercambiamos trabajos en nuestros predios porque yo hago indistintamente trabajo en mi predio y en el predio de ellos, y ellos en el mío. También acopiamos la fruta en la misma cámara de frío.*

*E. Están como cooperativa...*

*P1: Sí; vendría a ser una cooperativa informal..." (Padre, 47 años; madre, 44 años).*



La familia además tiene una hija de 25 años que no reside ni trabaja en el predio (lo hace en una joyería en el centro de Montevideo). Por su parte, su hermano además de trabajar en el predio está estudiando Analista de Sistemas, pero se encuentra buscando activamente trabajo por fuera del predio.

Ambos padres trabajan por fuera del predio, la esposa es administrativa en AFRUPI, en tanto que el padre ayuda en la quinta de un primo y trabaja en un local que tiene este último de venta de auto elevadores. Como el mismo lo explicita, esto lo ha desorganizado un poco en la parte productiva de la quinta, pero debió generarse otro ingreso ya que la misma no le estaba siendo rentable actualmente (refieren por ejemplo a las deudas que están tratando de cubrir). Al mismo tiempo, que expresa que han tenido dificultades para costear los estudios de su hijo, por lo cual este último está intentando conseguir trabajo fuera del predio, porque el reconoce que no puede pagarle un sueldo, lo que está dando cuenta del nivel de capitalización de esta unidad productiva.

En relación a la distribución del trabajo, se constata una clara delimitación de las tareas según género; mientras que el padre es el responsable del manejo de maquinarias y de los tratamientos fitosanitarios, la madre entiende que realiza las tareas “*manuales*”, tales como raleo, clasificación y acondicionamiento de la fruta. A la vez que resulta interesante la percepción del padre respecto del trabajo de su esposa en calidad de “*ayuda*”.

*“P1: Yo hago las tareas típicas de organización; hago el trabajo de maquinaria, un poco de reparación, de mecánica y aplicaciones fitosanitarias en general (...) Vos ayudas al tema de la clasificación y todo eso...  
P2: Y sí...y más que nada cuando tenemos un montoncito de uva de mesa se trabaja entre todos, se limpia para mandar al Mercado; ahí estoy más de lleno en el galpón (...) Yo no voy todos los días a la quinta; voy cuando tengo trabajos puntuales como el raleo del racimo, las cosas que son manuales, o el raleo de fruta también... (...) ese tipo de trabajo” (Padre, 47 años; madre, 44 años).*

En relación a la vinculación del hijo, su trabajo es conceptualizado en términos de “*ayuda*” y como lo manifiesta explícitamente el padre, ninguno de los dos le “*exigen*” demasiado, pues como ya se deja entrever, tampoco tiene perspectivas de que la empresa continúe generacionalmente. Por el contrario, reconocen que lo han desestimulado a que se vincule al trabajo predial, lo cual se puede rastrear desde pequeño, ya que el padre entiende que no le ha transmitido todos los conocimientos ex profeso, lo cual también se traduce a nivel de las decisiones (“*yo no le di los conocimientos suficientes para tomar esas decisiones*”). Así como también, y como lo reconocen ambos padres, la primera opción siempre fue que estudiara, y como última opción tenía el trabajo en la quinta.

*“P1: R. (hijo) me ayuda en el campo, a veces maneja el tractor; en época de zafra a veces va a buscar la fruta al campo, junta fruta y a veces en la parte de packing me ayuda también...a cargar al camión ayuda a mi hermano para el reparto de fruta (...)  
E: ¿Ayuda en las tareas todos los días?*

P1: No, y cada vez menos. Yo tampoco le exijo.

P2: Yo tampoco y menos en invierno (...)

P1: (...) y después cuando nos vinimos para acá yo ya estaba con los problemas, me ayudaba y todo lo demás, pero me veía desestimulado. Esa desestimulación se la transmití; es más, yo le inculcaba "tenés que estudiar porque esto..."

P2: Acá siempre estuvo claro que había que estudiar antes que nada (...)" (Padre, 47 años; madre, 44 años).

Esta expresión es coincidente con la planteada por el hijo entrevistado, quien concibe su trabajo en términos de "ayuda", pues entiende que la empresa está dirigida básicamente por los tres hermanos ("J1: Los demás ayudamos pero no nos metemos, eso lo manejan un poco más ellos").

Por su parte, resulta interesante atender a la socialización productiva diferencial que se constata entre ambos hijos, donde se advierten significativas desigualdades de género en relación al aprendizaje de las tareas, así como también reconocimiento explícito por parte del padre de que el campo no es para la "mujer". Mientras que el hijo desde pequeño andaba en el tractor, y se constata que su padre era el principal referente en la transmisión de las tareas, la hija acompañaba a su madre en el raleo y acondicionamiento de la fruta.

"P1: (...) Entonces R. toda esa etapa de estar encima del tractor, al lado de su padre, la hacía pero cuando estaba de vacaciones (...)

E: ¿Pero él conoce las tareas de campo?

P1: Sí, medianamente las conoce; no todas porque yo no se las transmití. Hay algunas tareas que las hace, el trabajo de riesgo, no.

P2: A curar no sale, pero otras cosas, sí (...)

E: Siempre mencionas a tu hijo, ¿y tu hija?

P1: (...) ella estuvo conmigo y hacía lo mismo que la madre, hacía raleo de fruta, preparaba fruta en el campo; alguna vez iban los tres (...) y era lo mismo: "tenés que estudiar". Y como género mujer uno a veces menos piensa en el campo para ellos; por más que vocacionalmente...yo considero que no es ambiente para encarar una mujer..." (Padre, 47 años; madre, 44 años).

Esta socialización diferencial a nivel de las tareas es también reconocida por el hijo, si bien no problematiza al respecto, sino que reconoce tener conocimientos diferentes con respecto a su hermana. Al mismo tiempo, refiere a las distintas tareas que fue desarrollando y aprendiendo desde chico, desde manejar tractores, hasta juntar y ralear la fruta.

"E: ¿Cuánto conoces de las tareas del establecimiento?

J1: Bastante. Desde chico me he criado acá.

E: ¿Cómo fuiste aprendiendo?

J1: A base de golpes...rompiendo plantas...me ha pasado pila de veces con el vector...juntar mal, juntar verde...más que nada eso; volcando de vez en cuando alguna fila de cajones...

E: ¿A qué edad pensás que empezaste a adquirir los conocimientos?

J1: Seguramente desde que nos mudamos acá, que tenía 12 años; quizá fue más a los 13 o 14 que fue más intensivo el hecho de volcarme a estar ahí, manejar tractores, llevarme más con el tema de las variedades, cómo juntar, cómo ralear, cómo juntar...

E: ¿Sentís que estos conocimientos que adquiriste se dieron de igual forma a vos que a tu hermana?

J1: En realidad no; mi hermana tiene menos participación en la quinta que la mía. No es más ni menos, son conocimientos diferentes" (Hijo, 21 años).

El siguiente establecimiento ubicado en esta etapa es el 7, en donde el padre tiene dedicación completa, en tanto la madre se caracteriza por participar frecuentemente de las tareas prediales. En el predio residen dos hijas (de 20 y 16 años respectivamente), de las cuales la más grande participa frecuentemente de las tareas, pero lo realiza para poder solventar sus estudios, ya que está estudiando Medicina y tiene pensado dar un examen para poder estudiar Imagenología. En tanto que la más chica está en 5° año de liceo y según la madre va a ser “*Contadora*”. La familia tiene además otras dos hijas, que no residen en el predio, pero trabajan de manera zafral en la explotación, de 30 y 26 años. A la vez que tienen un hijo de 29 años, que conduce un ómnibus, del cual es accionista. Sin embargo, este hijo estuvo trabajando en el predio desde los 16 años, y hace tres años que se desvinculó del mismo, para poder mejorar sus ingresos.

No contratan casi mano de obra asalariada, sino que en la zafra son precisamente las dos hijas mayores quienes trabajan, y en ocasiones contratan algún asalariado más. Respecto de la percepción de beneficios de las hijas, la que participa frecuentemente cobra por hora, en tanto que las otras dos el padre les da el dinero que puede, lo que da a entender precisamente del nivel de capitalización de esta unidad productiva.

En relación a la desvinculación del hijo varón, los padres mencionan que lo desalentaron en sucesivas conversaciones que tuvieron con el mismo, en función de la escasa rentabilidad que estaba teniendo el rubro (costos fijos, ganancias inciertas). El padre entiende que tomó una buena decisión, y es interesante como de hecho ambos valoran que actualmente esté trabajando como asalariado.

*“P2: No hay posibilidad porque él te dice “ni loco vuelvo”*

*P1: Realmente no; no porque fue un cambio muy positivo para él (...) Acá por ejemplo nosotros cosechamos ahora, y con ese dinero tenemos que llegar a la zafra del año que viene.*

*P2: Es que él viene y nos dice: “mamá, papá, no sé qué están haciendo”... “pero a la edad que tengo”... “no importa la edad -dice él- cambia porque acá vas a terminar como estás”.*

*P1: Y él cada treinta días percibe un sueldo, un buen sueldo...*

*P2: Su licencia, su aguinaldo...” (Madre, 50 años; padre, 52 años)*

De hecho, cuando éste se desvinculó de la explotación es que ocurre el ingreso de sus hermanas al trabajo predial. Sin embargo, y en relación al involucramiento de la hija que participa frecuentemente de las tareas prediales, tanto sus padres como ella misma lo refiere, es para poder solventar sus estudios (*“Estoy pensando en estudiar, me mantengo los estudios con esto”*). De hecho, las perspectivas de continuidad generacional de la empresa son tan escépticas, que este desaliento de parte de los padres se transmite permanentemente hacia las hijas, incluso a la más

grande, que si bien trabaja únicamente en la zafra ya ha expresado su deseo de poder continuar con la quinta: “E: *¿Es para vos importante que la empresa familiar pase a la generación de ustedes? J1: No... (risas). No le veo mucho futuro; mi padre se metió pensando en los padres y él no quiere que hagamos lo mismo; él tampoco le ve futuro a esto*” (Hija, 20 años).

Por su parte, resulta interesante advertir cómo los padres conciben la participación de las hijas en las tareas prediales en términos de “ayuda”, fundamentalmente cuando se refieren a las hijas más grandes, quienes entienden que ya han decidido tomar otros caminos. De hecho es bien gráfica la expresión del padre, respecto de que no entiende de por qué sus hijas no siguen sus actividades y culminaron sus estudios (una como Contadora y otra como Maestra) en vez de estar ayudándolo a él, pues ambos padres reconocen haberlas impulsado siempre a que estudiaran. Además, resulta interesante advertir, cómo reconoce que a su hija mayor es la que en un futuro le gustaría continuar con la quinta, y sin embargo, en relación a la cual se constatan significativos bloqueos de género para que pueda continuar.

*E: ¿Las cuatro hijas están trabajando en el establecimiento ahora?*

*P2: Ayudan...*

*P1: Ayudan porque tienen sus otras tareas independientes. Por ejemplo, A. (hija mayor) da clases en una academia para el interior; también tienen sus respectivas familias con sus hijos, que les lleva su tiempo y dedicación. Se escapan y nos dan una mano a nosotros cuando pueden. En el caso de A. (hija mayor) estábamos hablando de una granja que el año pasado yo la exploté, de un vecino, y lamentablemente tuvimos dos granizadas y no sirvió; ahora quiere agarrar ella, “si vos me ayudas papá yo agarro”.*

*P2: Es la que más le gusta...*

*E: Entonces es la mayor y están pensando en un proyecto en la granja de un vecino...*

*P1: Sí (...) Yo me siento un poco porque ellas me ayudan a mí, que no siguen su futuro, su vida; fijate que le falta poco para recibir un poco y de repente por ayudarme a mí...(...)*

*P2: Las dos dejaron sus carreras en su momento por sus parejas. No fue por nosotros; siempre les estamos diciendo que terminen...” (Madre 50 años; padre, 52 años).*

Respecto de la distribución de tareas, se constata una significativa delimitación según género, donde y a pesar de que las hijas reconocen que no hay tareas asignadas sino que “*todos hacen de todo*”, las mismas realizan únicamente las tareas concebidas como “*manuales*” (poda, raleo, cosecha), en tanto que el padre es el responsable del tractor y de los tratamientos fitosanitarios. De hecho esta asignación según género, se confirma, al advertir que en una ocasión que el padre se enfermó tuvieron que llamar a su hermano para que se ocupara de realizar las curas.

*P2: Él (esposo) hace todo lo que es cura, lo que es tractor...*

*P1: Todo el trabajo lo hago; lo que no puedo hacer por tiempo, ellas me ayudan en lo que pueden hacer, poda, raleo, recolección de fruta, encajonado...todo el trabajo considerado posible para ellas.*

*P2: Todo el trabajo manual.*

*P1: Todo lo otro lo hago yo hasta que puedo.*

P2: *Las chiquilinas cuando tienen que poner abono, ponen abono...*

E: *¿Quién fumiga?*

P1: *Yo.*

E: *¿Y el tractor sólo tú?*

P1: *Sí.*

P2: *Todos manejamos el tractor.*

E: *¿Pero lo usan para el trabajo de campo?*

P2: *Yo paso pastera, el resto lo hace él.*

P1: *Y la fumigación la hago yo porque tengo el carné de aplicador..." (Madre, 50 años; padre, 52 años).*

*"J1: Desde poda, raleo, juntar la fruta, menos la cura y todo lo que sea horas tractor se encarga mi padre; el resto todo...matayuyos, machete debajo de las plantas, de todo (...) Todos hacemos de todo, no hay quien se encargue de alguna tarea. El tema es que cada tarea es por un período de tiempo. Por ejemplo la poda es en mayo, junio y julio; todas podamos en ese tiempo. Después empieza el raleo y las tres nos dedicamos a ralear en ese tiempo; y papá apoya un poco en la tarea, aparte hace la tarea de tractor" (Hija, 30 años).*

De hecho esta asignación diferencial se puede rastrear en la socialización productiva que ocurrió a nivel de los hermanos, donde si bien se reconoce al padre como referente principal de la explotación y de la transmisión de saberes, también se entiende que fue a su hermano a quien se le enseñó más tareas (como el manejo del tractor), situación sin embargo que no es problematizada, sino por el contrario, está altamente naturalizada.

*"E. ¿Cuánto conoces de la tarea que llevas adelante en el establecimiento?*

J2: *Nunca estudié ni nada, lo que tengo son los conocimientos de mi padre.*

E: *¿A qué edad adquirieron esos conocimientos?*

J2: *A los 16. Empezamos con la cosecha; cuando se fue mi hermano, que era el que trabajaba fijo con él, empezamos a hacer la poda, la raleada, todo.*

E: *¿Esos conocimientos se impartieron igual a tus hermanos?*

J2: *Sí. Mi hermano quizá estuvo más años y estaba con el tractor; mi padre le enseñaba más a él. Pero entre las hermanas es más parejo todo" (Hija, 20 años).*

Estas desigualdades de género, como se constatará en el siguiente capítulo, también se confirman a nivel de la toma de decisiones, pues a diferencia de su hermano, quien sí participaba de las mismas cuando estaba involucrado en el trabajo de la empresa, las hijas no tienen ninguna participación ni injerencia en las mismas. Así como también, se confirman en relación a la sucesión, pues los padres refieren que era en su hijo en quien depositaban la esperanza de que continuara con la explotación, al mismo tiempo que se destaca la naturalidad que adquiere en el discurso del padre esta continuidad vía masculina, pues entiende que también constituyó su propio destino.

*"E: Tú me decías que tu primera impresión era que continuara tu hijo..."*

P1: *Y sí, por transición, como hice yo con mi padre. Por lo general la mujer...no es que uno fuera machista pero... (...) Ni que hablar que siempre estuvieron mis hijas y súper agradecidos; pero con el varón, capaz*

*que vos no lo entendés porque sos mujer, uno apuesta más en el hombre a quedar... (...) Yo encantado que me ayuden mis hijas (...)" (Padre, 52 años).*

De hecho son explícitos los bloqueos de género que existen frente a una eventual sucesión femenina, pues como los padres lo reconocen, su hija más grande adora la quinta, y ya le ha pedido apoyo a su padre para poder continuar con la explotación del vecino. A pesar de ello, figura el desaliento significativo de los padres a que continúe con la quinta familiar, pues si bien entienden que es joven "*le falta experiencia*", a la vez que refieren a la igualdad que deberían contemplar con respecto a sus hermanos en relación a la distribución de la tierra, pues reconocen que constituye un legado económico para todos.

La siguiente familia ubicada en ciclo de vida IV es la 8, en donde la mano de obra familiar está compuesta únicamente por el padre, quien tiene dedicación completa al trabajo predial, el cual de hecho se auto percibe como la "*cabeza*" de la empresa, en tanto la madre participa eventualmente en el verano, pues durante el año trabaja como adscripta en un liceo. En el predio, pero en otra vivienda reside su padre (de 80 años) y su suegro (de 78 años), quienes están jubilados, pero también colaboran en las tareas prediales ("*ellos vienen y me ayudan (...) están en la vuelta*"). Asimismo, cuentan con un asalariado de forma permanente, y luego contratan mano de obra en períodos de zafra.

Tienen una hija de 27 años (sólo del jefe) que reside en el predio pero que trabaja por fuera del mismo en ANTEL, y que se encuentra estudiando Licenciatura en Administración. Además, reside otra hija (de ambos) de 5 años. A su vez, el padre tiene otros dos hijos, que no residen ni trabajan en la explotación. Una hija de 23 años, que estudia Abogacía y trabaja en un almacén, y un hijo de 24 años, que estudió cocina y se dedica a la organización de fiestas.

La hija más grande incluso estuvo trabajando tres años en el establecimiento, pero al decir del padre se cansó por los "ingresos", en tanto que su esposa manifiesta que la misma evaluó las ventajas que tenía trabajar como asalariada. Por su parte, el varón también trabajó un tiempo, pero según su padre no le gustaba trabajar tantas horas.

*"P1: La mayor también estuvo tres años trabajando conmigo. Y después se cansó (...) Por los ingresos...*

*P2: Lo que pasa que ven las ventajas. Ahora trabaja en ANTEL de lunes a viernes, puede sacar las vacaciones en enero, que es la época fuerte de la cosecha y acá quién le puede dar vacaciones en esa fecha, tiene posibilidades de seguir ascendiendo...esto llega a determinada altura y ya está...Porque además estaba haciendo carrera universitaria en ese momento... (...)*

*E: ¿Alguno de tus otros hijos trabajó?*

*P1: El varón estuvo, pero no es que no tenga...*

*P2: También...no le gusta trabajar los fines de semana...*

*P1: No le gusta trabajar las horas que trabajamos nosotros...*

*P2: Él trabaja en salones de fiesta; de repente le meten fuerte un fin de semana, pero después le aflojan en la semana... tienen en enero la época light...*

*P1: (...) por un lado piensan vivir en el campo...*

*P2: Pero por otro lado reniegan de las ventajas del campo en sí (...)*

*E: ¿Han hecho algún esfuerzo para que se quedaran?*

*P2: Lo que pasa que no hay con qué competir; cualquiera de las cosas que ellos puedan hacer le dan otras ventajas" (Padre, 51 años; madre, 42 años).*

De este modo se constata que los padres tampoco hicieron esfuerzo para que los hijos se involucraran activamente al trabajo de la empresa, sino que como lo explicitan, la apuesta siempre fue a la educación. Asimismo, el padre reconoce que el nivel de capitalización de la unidad productiva no le habría permitido pagarles un sueldo a sus tres hijos, a la vez que ambos insinúan las ventajas que les ofrece a los mismos la posibilidad de trabajar como asalariados (sueldo fijo, vacaciones, etc.):

*"P1: Apostamos a que estén educados. El sacrificio es para todos (...) si yo quisiera tener los cuatro hijos trabajando conmigo no lo soportamos, y no es la calidad de vida que tenemos. Si hoy tuviera a mis tres hijos trabajando conmigo, yo no les puedo brindar la calidad de vida que tienen (...) ellos serían un empleado raso... porque no me da para más" (Padre, 51 años).*

De hecho, aparentemente la colaboración en términos de mano de obra que realizan su padre y su suegro son fundamentales para el desarrollo de la quinta, y de ahí que ellos también tengan alguna percepción de beneficios, porque con la jubilación no pueden mantenerse.

Por su parte, resulta interesante atender al conocimiento que tenía la hija mayor respecto de las tareas prediales, pues se puede constatar la socialización productiva diferencial que ocurrió en relación a su hermano, así como también que el padre constituyó el principal referente en la transmisión de conocimientos. Mientras ella trabajó desarrolló tareas relativas a la poda, el raleo y apartado de fruta, a la vez que reconoce no "gustarle" el tema tractores (aunque no sabe manejarlos) y que no aprendió el tema de cura, a diferencia de su hermano.

*"J1: Estuve podando en la época de invierno, raleo y después apartando fruta, planchando la uva (...)*

*E: ¿Cuánto conoces de las tareas que hacías acá?*

*J1: Aprender aprendí... curar no sé, los tractores no me gustan aunque no los manejo; el resto de las tareas creo que las hacía bien (...) Mi padre me enseñó.*

*E: ¿A qué edad comenzaste?*

*J1: Cuando entré en el liceo ya arranqué, a los 18; ese año podé todo el año y luego en verano. Estuve un año solo que trabajé todo el año.*

*E: ¿Tenés otros hermanos?*

*J1: Dos más chicos que yo, 22 y 23.*

*E: ¿Los conocimientos se dieron igual para ellos?*

*J1: No. Mi hermana fue en un verano a apartar manzana y dijo "no voy más"; y mi hermano trabajó un tiempo el año pasado, podó, curó y eso, pero no le gustó. Aparte ellos estudian y hacen otro tipo de cosas" (Hija, 27 años).*

Si bien el padre considera que el rubro es muy sacrificado en función de que se trabaja mucho, se disfruta poco, y de que los costos de los insumos son muy altos, continúa en el mismo porque ama demasiado lo que hace. Incluso expresa que ya ha recibido propuestas de compra de la quinta, pero que tiene pensado arrendar una vez que se jubile, lo que confirma la inexistencia de perspectivas de continuidad de la empresa a nivel familiar. A pesar de ello, es interesante advertir las contradicciones que tiene este padre al respecto, pues si bien es categórico en afirmar que a ninguno de sus hijos les gusta el campo, reconoce que desearía que alguno pudiera continuarlo, e incluso llega a reconocer que a su hijo varón le gusta, pero que lo que ocurre es que percibe que el rubro es muy “sacrificado”.

*P2: Ninguno quiere el campo.*

*P1: Ellos no quieren el campo...*

*E: ¿Ninguno le gusta?*

*P1: Ninguno (...)*

*E: ¿Les importaría, les gustaría que alguno de sus hijos quedara al frente?*

*P1: Y por supuesto. Es lo que uno trabajó de varias generaciones; para mí es lo más saludable que hay, por más que se trabaja mucho, se disfruta poco (...) Yo lo hago porque me gusta. A mis hijos también, hay alguno que le gusta (...) Al varón no es que no le guste. El problema es el sacrificio que tiene que hacer...”  
(Madre, 42 años; padre, 51 años).*

### **6.2.3 Distribución de las tareas prediales al interior y fuera de la explotación**

Habiendo analizado la organización y distribución de las tareas prediales al interior de cada uno de los establecimientos, se puede confirmar la existencia de una distribución sexual del trabajo, ya que existen algunas tareas que le son reservadas exclusivamente a los hombres, en tanto que hay tareas para las cuales se prefiere a las mujeres, pero donde también se constata la presencia de mano de obra masculina. Sin embargo, dicha distribución se encuentra que está altamente naturalizada por todos los miembros de la familia, y cuya distinción según sexo puede rastrearse tempranamente en la socialización productiva diferencial que se constata a nivel de los hijos.

En el siguiente cuadro se puede observar cómo se distribuyen las tareas a la interna del espacio productivo y en cada uno de los establecimientos.

Cuadro 9. Distribución de las tareas físicas del espacio productivo entre los distintos integrantes de la familia



Caso	Ciclo flar.	Composición del núcleo flar.	Trab. fliares activos	Trab. fliares frecuentes	Trab. fliares eventuales	Distribución de Tareas Físicas					
						Maquinaria	Trat. fitosanitarios	Cosecha	Raleo	Poda	Packing
1	III	Padre (54), madre (46), hijos (21 y 25)	Padre (54), madre (46)		Hijos (25 y 21)	Madre, padre, hijos	Madre, padre, hijos	Madre, padre		Padre	
2	IV	Padre (47), madre (44), hijo (21)	Padre (47)	Madre (44), hijo (21)		Padre, Hijo	Padre	Hijo	Madre		Madre
3	III	Padre (51), madre (51), hijos (18 y 23), abuela (81)	Padre (51), madre (51)	Hijos (23 y 18)		Padre, hijos	Padre	Madre, hijos	Madre, hijos		
4	III	Padre (50), madre (47), hijo (20), hija (24)	Padre (50), madre (47), hijo (20)			Padre, hijo	Padre, hijo	Padre, hijo	Padre, hijo	Padre, hijo	Madre
5	III	Padre (53), madre (46), hijos (18, 23, 24)	Padre (53), hijo (18)	Madre (46)		Padre, hijo	Padre, hijo	Madre	Madre	Padre	Madre
6	III	Padre (48), madre (46), hijos (22 y 24)	Padre (48), madre (46), hijos (24 y 22)			Padre, hijos	Padre, hijo (24)	Hijos	Madre	Padre, hijos	Padre, madre, hijo (22)
7	IV	Padre (52), madre (50), hijas (16 y 20)	Padre (52)	Madre (50), hija (20)		Padre	Padre	Madre, hija	Madre, hija	Madre, hija	
8	IV	Padre (51), madre (42), hijas (27 y 5)	Padre (51)		Madre (42), hija (27)	Padre	Padre	Padre	Padre	Padre	Hija
9	II	Padre (50), madre (46), hijas (13 y 22), hijo (12), abuela (68)	Padre (50), madre (46)	Hijas (22 y 13), hijo (12)		Padre	Padre	Padre y madre			
10	II	Padre (55), madre (54), hijos (20 y 23)	Padre (55)		Hijos (23 y 20)	Padre	Padre	Padre, hijos		Padre	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

Por ejemplo, como se puede observar, en todos los casos se constata que los tratamientos fitosanitarios (curas) son de responsabilidad exclusiva de los padres. Si bien suele atribuirse cierta idea de protección en la no delegación de esta tarea hacia los hijos, asociado a que es una

actividad de riesgo, se identifica que en los casos donde existe participación de estos últimos, son todos varones. De hecho, se confirma que esta tarea es compartida entre padre e hijo, en el caso de los establecimientos donde existe un hijo varón vinculado activamente al trabajo predial (ver casos 4, 5 y 6). Lo significativo, es que inclusive se confirma dicha situación, en casos de hijos varones que se desvincularon de la explotación, como lo es el caso 7, donde y a pesar de que existe una hija que participa frecuentemente del trabajo, cuando el padre tuvo un problema de salud debió llamar a su hijo para que viniera a curar. En tanto que del total de los casos, se identifica sólo una mujer, concretamente una madre (caso 1), que realiza dicha tarea, pero que como lo refiere ella, tuvo que hacerlo por “necesidad”, pues su esposo tenía problemas de salud, y sus dos hijos varones participaban muy eventualmente de la tarea. Asimismo, se confirma que se requieren conocimientos específicos para desarrollar la tarea, pues se necesita de un certificado que los avale, y como se pudo constatar en todos los casos son únicamente los hombres quienes lo poseen. Además, la tarea de la cura requiere complementariamente del uso del tractor, y como se puede evidenciar, el uso tanto de este último como de cualquier otra maquinaria, es por lo general de competencia de los hombres. De hecho el aprendizaje a usar el tractor es frecuente encontrarlo en el relato de los hijos varones, quienes mencionan haberlo aprendido a utilizar desde que eran niños, y acompañando a sus padres en el desarrollo de las tareas, a diferencia de las hijas, quienes no fueron socializadas en dicha tarea.

Otra tarea que aparentemente también requiere de conocimientos específicos es la de la poda, en la cual se identifica que por lo general es el padre también el último responsable. En los dos casos en donde dicha tarea es compartida entre padre e hijo varón, es en los establecimientos donde ya se consagra quien será el futuro hijo sucesor (ver casos 4 y 6). En tanto que sólo se identifica un caso en que dicha tarea es realizada por madre e hija, la cual tiene la singularidad de no tener ningún hijo varón vinculado al trabajo predial (caso 7). Esto permite constatar cómo se va consolidando tempranamente una díada entre padre - hijo varón, y cómo esta opera como correa de transmisión de los conocimientos relativos a las distintas tareas prediales que demanda el rubro, incluidas aquellas que son más complejas y tecnificadas.

En tanto que en las tareas de packing (que incluye la clasificación, apartado, lavado y planchado de fruta), así como en el raleo de la fruta, son las madres las por lo general se auto designan como las últimas responsables (ver por ejemplo caso 2, 4 y 5), pues entienden que tienen mejores habilidades que los hombres para el desarrollo de dichas tareas, las que conceptualizan como “manuales”. Inclusive en períodos de zafra y para la época de cosecha se constata predominancia de mano de obra femenina en el desarrollo de estas tareas. Aunque cabe señalar, que en esta

tarea también se constata la presencia de mano de obra masculina, tanto de la primera como de la segunda generación (ver por ejemplo caso 6). De manera que, y a diferencia de las anteriores, no constituyen tareas del dominio exclusivo femenino.

Por su parte, una tarea que por lo general involucra tanto a la primera como segunda generación, y en relación a la cual participan habitualmente los hijos, independientemente del grado de involucramiento que tengan con el trabajo predial, es en la cosecha, porque por lo general se desarrolla fundamentalmente en el verano. Precisamente, y como se hiciera referencia, como la mayoría de los hijos están estudiando es de la tarea que más participan, pues es cuando tienen tiempo para trabajar en el predio.

Por otra parte, en el siguiente cuadro se puede observar, quiénes son los responsables a nivel familiar de la realización de las tareas administrativo - contables de la empresa.

Cuadro 10. Participación de los integrantes de la familia en las tareas administrativo - contables

Caso	Ciclo fliar.	Composición del núcleo fliar.	Trab. fliares activos	Trab. fliares frecuentes	Trab. fliares eventuales	Tareas Administrativo - Contables
1	III	Padre (54), madre (46), hijos (21 y 25)	Padre (54), madre (46)		Hijos (25 y 21)	Padre
2	IV	Padre (47), madre (44), hijo (21)	Padre (47)	Madre (44), hijo (21)		Padre y madre
3	III	Padre (51), madre (51), hijos (18 y 23), abuela (81)	Padre (51), madre (51)	Hijos (23 y 18)		Padre y madre
4	III	Padre (50), madre (47), hijo (20), hija (24)	Padre (50), madre (47), hijo (20)			Padre
5	III	Padre (53), madre (46), hijos (18, 23, 24)	Padre (53), hijo (18)	Madre (46)		Padre
6	III	Padre (48), madre (46), hijos (22 y 24)	Padre (48), madre (46), hijos (24 y 22)			Padre
7	IV	Padre (52), madre (50), hijas (16 y 20)	Padre (52)	Madre (50), hija (20)		Madre
8	IV	Padre (51), madre (42), hijas (27 y 5)	Padre (51)		Madre (42), hija (27)	Padre
9	II	Padre (50), madre (46), hijas (13 y 22), hijo (12), abuela (68)	Padre (50), madre (46)	Hijas (22 y 13), hijo (12)		Padre y madre
10	II	Padre (55), madre (54), hijos (20 y 23)	Padre (55)		Hijos (23 y 20)	Padre

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

Como se puede apreciar, se constata que en todos los casos son desarrolladas únicamente por la primera generación; fundamentalmente la responsabilidad recae en el padre, pero también se identifican algunos casos de madres. Como se verá correlativamente en el capítulo de decisiones, la participación de las mismas en dicha tarea se asocia estrechamente con la incidencia que tienen en la administración de fondos de la empresa, fundamentalmente cuando involucran decisiones de carácter estratégico, en tanto las mismas impactan sobre el destino de la economía del hogar en su conjunto.

En tanto que en el siguiente cuadro, se puede observar quiénes son los responsables de realizar las tareas correspondientes con el afuera de la explotación, vinculada a la participación en organizaciones gremiales, la realización de trámites, compra y venta de insumos, y fundamentalmente la comercialización, es decir, la venta de la producción.

Cuadro 11. Participación de los integrantes de la familia en las tareas prediales externas de la explotación.

Caso	Ciclo fliar.	Composición del núcleo fliar.	Trab. fliares activos	Trab. fliares frecuentes	Trab. fliares eventuales	Tareas Externas
1	III	Padre (54), madre (46), hijos (21 y 25)	Padre (54), madre (46)		Hijos (25 y 21)	Padre
2	IV	Padre (47), madre (44), hijo (21)	Padre (47)	Madre (44), hijo (21)		Padre
3	III	Padre (51), madre (51), hijos (18 y 23), abuela (81)	Padre (51), madre (51)	Hijos (23 y 18)		Padre y madre
4	III	Padre (50), madre (47), hijo (20), hija (24)	Padre (50), madre (47), hijo (20)			Padre e hijo
5	III	Padre (53), madre (46), hijos (18, 23, 24)	Padre (53), hijo (18)	Madre (46)		Padre
6	III	Padre (48), madre (46), hijos (22 y 24)	Padre (48), madre (46), hijos (24 y 22)			Padre
7	IV	Padre (52), madre (50), hijas (16 y 20)	Padre (52)	Madre (50), hija (20)		Padre
8	IV	Padre (51), madre (42), hijas (27 y 5)	Padre (51)		Madre (42), hija (27)	Padre
9	II	Padre (50), madre (46), hijas (13 y 22), hijo (12), abuela (68)	Padre (50), madre (46)	Hijas (22 y 13), hijo (12)		Padre y madre
10	II	Padre (55), madre (54), hijos (20 y 23)	Padre (55)		Hijos (23 y 20)	Padre

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

Como se puede observar, dichas tareas son llevadas adelante por la primera generación, fundamentalmente por los padres, en tanto sólo se identifican dos casos en que dichas tareas son compartidas entre padre y madre (3 y 9). En tanto que sólo se constata un caso en que participa un hijo varón (caso 4), en el cual incluso ya se advierte cierta delegación de algunas tareas hacia este último, el cual ya se consagra como el futuro sucesor, si bien el último responsable continúa siendo el padre.

### 6.3 Organización y distribución de las tareas reproductivas: domésticas, de cuidados familiares y de producción para autoconsumo

En relación al desarrollo de las tareas domésticas y de cuidados familiares, se constatan significativas diferencias de género al interior de las familias, ya que como se puede observar en el siguiente cuadro, constituye un ámbito de responsabilidad exclusivamente femenino.

Cuadro 12. Participación de los integrantes de la familia en las tareas domésticas, de cuidados familiares, y en las tareas de autoconsumo.

Caso	Ciclo familiar	Composición del núcleo familiar.	Participan en las tareas doméstica y de cuidados	Participan en las tareas de autoconsumo
1	III	Padre (54), madre (46), hijos (21 y 25)	Madre (colaboración del esposo)	
2	IV	Padre (47), madre (44), hijo (21)	Madre (colaboración de hijo y esposo)	Madre e hijo
3	III	Padre (51), madre (51), hijos (18 y 23), abuela (81)	Madre (colaboración de la abuela)	
4	III	Padre (50), madre (47), hijo (20), hija (24)	Madre	Madre
5	III	Padre (53), madre (46), hijos (18, 23, 24)	Madre	Madre
6	III	Padre (48), madre (46), hijos (22 y 24)	Madre	Madre
7	IV	Padre (52), madre (50), hijas (16 y 20)	Madre (colaboración de las hijas)	
8	IV	Padre (51), madre (42), hijas (27 y 5)	Madre	Madre
9	II	Padre (50), madre (46), hijas (13 y 22), hijo (12), abuela (68)	Abuela	
10	II	Padre (55), madre (54), hijos (20 y 23)	Madre (colaboración de hijo y esposo)	Padre y madre

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

Del total de casos, en nueve de ellos es de responsabilidad de las madres y en uno (establecimiento 9) de la abuela que reside en la vivienda. De hecho, de los diez establecimientos

sólo se confirma participación del sexo masculino en tres casos (1, 2 y 10). De todos modos, y aún en estos casos donde existe participación masculina, se puede advertir en los discursos, la naturalidad con que se concibe que sea un espacio de competencia exclusivamente femenino, pues la participación de éstos se percibe en términos de “ayuda” a la madre.

Las siguientes citas son ilustrativas respecto de la naturalidad con que se les confiere a las mujeres la responsabilidad de este espacio, y cómo las mismas se auto perciben como tales, en tanto constituyen casos en donde las madres también tienen una participación activa en la tarea predial:

*“P2: (...) la parte mía es estar casi siempre apartando, planchando; estoy ahí.*

*P1: O está en la casa...*

*P2: Ahí está, yo tengo que hacer la comida antes de ir a trabajar...*

*E: ¿Hay algún aporte masculino a la casa?*

*P2: Muy poco...*

*P1: Poco... (risas) Lo que pasa que se trabaja muchas horas; acá no hay horario, lo mínimo que se trabaja son diez horas por día (...)* (Madre, 47 años; padre, 50 años; caso 4).

*“E: ¿Las tareas de la casa quién las realiza?*

*P2: Y yo el tiempo a veces me lo hago mientras ellos hacen la viña. Picoteamos ahí, y ayudo un poco (...)*  
*Son todos varones también, y viste que la casa te lleva tiempo”* (Madre, 51 años; padre, 51 años; caso 3)

*“E: ¿Las tareas domésticas quién las realiza?*

*P1: Ella, mi señora.*

*E: ¿Ustedes aportan?*

*P1: Un poco... lo que hacemos es ensuciar... (risas)”* (Padre, 48 años; caso 6).

Por su parte, la producción para autoconsumo en el caso de la fruticultura, se vincula al procesamiento de las frutas que se obtienen de la quinta, en tanto se hace referencia fundamentalmente a los dulces y conservas. Las únicas excepciones que se registran son el caso 4, donde se crían cerdos y algunos terneros, y el 8, en donde se crían gallinas, pero también se hacen dulces.

Como se puede constatar, y al igual que las tareas anteriormente referidas, también parece constituir un espacio esencialmente femenino, pues de seis casos que refieren tener producción para autoconsumo, en cuatro de ellos es de responsabilidad exclusiva de las madres. En tanto que en los otros dos casos se identifica participación de madres y de integrantes del sexo masculino (caso 2 y 10).

De esta manera, se constata que existe una delimitación genéricamente determinada en relación al espacio reproductivo, en tanto la responsabilidad recae fundamentalmente en las madres.

#### 6.4 Conclusiones del Capítulo

Habiendo analizado la organización y distribución de las tareas en el espacio productivo y reproductivo, se constataron significativos hallazgos a nivel de género y generación, que permiten confirmar lo planteado por algunos de los antecedentes de estudio, así como por el marco teórico de referencia empleado.

En primer lugar, y como lo refiere Piñeiro (s.f.), se pudo constatar la centralidad que adquiere la familia en la organización social del trabajo, en función de la predominancia que adquiere la fuerza de trabajo familiar (fundamentalmente la correspondiente a la primera generación). Así como también, que es precisamente la institución “*familia*” quien se encarga de asignar y distribuir las tareas, tanto en el espacio productivo como reproductivo. Dicha distribución, como lo afirman distintos autores (ver Salamón, 1993; Bourdieu, 1997; Vitelli, 2004; Brumer, 2004; entre otros) se caracteriza por estar signada por significativas inequidades de género y generación, en función de que las mismas por lo general se asignan según sexo y edad de los individuos. Asimismo, que como lo sostienen algunos autores (ver Voyce, 1994; Graña 1996; Dirven, 2002; Malán 2008; entre otros), se pudo confirmar que las estructuras a nivel familiar son predominantemente “*patriarcales*”, en función de que son los adultos - hombres los referentes principales de las explotaciones, y quienes organizan y distribuyen las tareas, fundamentalmente las concernientes al espacio productivo. Sin embargo, como lo sostiene Graña (1996) y se pudo confirmar en los casos analizados, la autoridad moral del padre resulta ser legítima, pues se sostiene y se hace presencia en las responsabilidades diarias que éstos asumen tanto a la interna como a la externa del espacio productivo.

Por otra parte, tanto a nivel del espacio productivo como reproductivo se pudo constatar que existe una distribución sexual del trabajo (tal como lo plantea Campaña, 1992; Batthyány, 2004; Gallo et al. 2011; Gallo y Peluso, 2013; entre otros), que se basa precisamente en el “*sistema de género*”, el cual regula la organización social del trabajo, pues lo hace función de una serie prescripciones de género que determina y asigna tareas que son de competencia de uno u otro sexo. Por ejemplo, el espacio doméstico está genéricamente determinado en tanto es esencialmente femenino, lo que se confirmó al apreciar que en todos los casos son las mujeres las responsables del mismo (fundamentalmente las madres), así como también, por el aporte de trabajo que realizan, ya que notoriamente la fuerza de trabajo es por excelencia femenina. De hecho, se confirma participación del sexo masculino sólo en tres casos, en los cuales se concibe como “*colaboración*” del trabajo que realizan las mujeres. Lo mismo ocurre en relación a la producción para autoconsumo, donde también se advierte claramente un predominio de la responsabilidad y participación de las mujeres

(fundamentalmente de las madres). De este modo, y al igual que lo refiere Campaña (1992), se constata que el género actúa con mayor fuerza en el caso del hombre, el cual por asignación social es difícil que se dedique a tareas doméstico - reproductivas, mientras que en la mujer se verifica mayor flexibilidad, pues en la mayoría de los casos analizados, se pudo confirmar que ésta participa tanto del espacio productivo como reproductivo.

Asimismo y en esta dirección, se pudo constatar que la fruticultura constituye un rubro incluyente respecto de la participación femenina (tal cual lo plantea Vitelli, 2005). A la vez que la participación de las mujeres (fundamentalmente de las madres), y a diferencia de los hombres, también suele ser más flexible en el caso del espacio productivo. Como se pudo confirmar en algunos casos, son por ejemplo las primeras que recurren al trabajo fuera del predio cuando el nivel de capitalización de la unidad productiva así lo requiere, para poder complementar los ingresos. Esto permite confirmar lo que plantean distintos autores (Mandl, 1996; Chiappe, 2001; Brumer, 2004; Vitelli, 2005; Gallo y Peluso, 2013), acerca de que además de los factores culturales existen condiciones objetivas que pueden determinar la participación diferente de las mujeres, tales como lo fue en los casos analizados, la capitalización de las unidades productivas, pero también, el escaso aporte que se verificó de la fuerza de trabajo familiar correspondiente a la segunda generación. De todas maneras, y al igual que en el espacio reproductivo, se pudo constatar que en la unidad productiva existe una distribución sexual del trabajo muy acentuada. Precisamente, e independientemente del nivel de involucramiento de las mujeres con este espacio, la organización del trabajo consagra tareas que culturalmente son del dominio exclusivo de los hombres (tales como los tratamientos fitosanitarios), mientras que las tareas de las mujeres están claramente delimitadas (packing y raleo de fruta). De este modo se constata que existe una naturalización en la adscripción de roles, que se evidencia por ejemplo en la relación determinante que se establece entre el sexo de una persona y la capacidad que tiene para desarrollar tal o cual tarea (tal cual lo refiere Batthyány, 2004), como es por ejemplo el caso de las tareas que se concebían como “*manuales*”, para las cuales de hecho se prefería a las mujeres. Así como al mismo tiempo, las mujeres son excluidas de las tareas más tecnificadas, o de aquellas que requieren capacitación, en donde se constata que son por lo general los hombres los responsables de dichas tareas. Tal es el caso por ejemplo de las curas, donde además de requerir de conocimientos específicos y tener credenciales que los avalen (los hombres son los únicos que tienen los carnés aplicadores), se requiere del uso de maquinarias, como el tractor. Y como se pudo evidenciar, tanto el uso de este último, como de cualquier otra maquinaria es de competencia por lo general de los hombres. O la poda, en la cual por lo general se identifica al padre como el último responsable; tarea, que al decir de los



entrevistados, exige de conocimientos específicos. Se confirma así, tal cual lo plantea Mandl (1996) y Vitelli (2005), que las mujeres tienen más limitaciones que los hombres para acceder a las tecnologías o aquellas tareas que requieren de mayor especialización, pues son estos últimos por lo general los que realizan las capacitaciones. Y dicha exclusión se refuerza al confirmar que la transferencia y difusión de los conocimientos y habilidades requeridas para el desarrollo de estas tareas se realiza únicamente hacia los hijos varones.

En tanto que otra distinción que también se verifica en los casos analizados, en función de cómo se distribuyen las tareas, y que incluye no sólo prescripciones de género sino también de edad, es la participación en los espacios privados (a la interna de la explotación) y los públicos (a la externa de la misma). Por ejemplo, se pudo confirmar, y al igual que lo sostienen algunos autores (ver Mandl, 1996; Vitelli 2005; Gallo y Peluso, 2014; entre otros), que en todos los casos son los adultos - hombres los referentes principales con el "exterior" de la explotación (comercialización, compra de insumos, hablar con los técnicos), en donde es notoria la ausencia de las mujeres, pero también de los jóvenes, aun cuando estos últimos tengan la misma calidad de participación que aquellos. Y estas actividades se puede considerar, tal cual lo refiere Amorós (1990) que son las que adquieren mayor prestigio y reconocimiento social, en tanto son objeto de apreciación pública. Y como se verá posteriormente, esto alerta acerca de una de las dificultades más críticas que se verifican con respecto a la transferencia generacional, y es que a través del exterior se adquieren los vínculos y redes que sirven no sólo para adoptar mejores decisiones en la unidad productiva, sino también para acceder a recursos que suelen ser repartidos por esos canales (tales como créditos, capacitaciones, etc.), lo que al decir de Piñeiro (s.f.) y Durston (2002) se denomina "*capital social*". De este modo, y como se pudo confirmar, esta organización social del trabajo involucra dimensiones de poder y de inequidad, tanto a nivel de género como de generaciones.

Lo expuesto anteriormente, permite confirmar precisamente que el oficio en el rubro está fuertemente ligado a identidades de género que masculinizan el oficio de "productor". Esta masculinización, como se pudo evidenciar, también se confirma en la "*díada padre - hijo varón*" (tal cual la plantean Salamón, 1993 y Malán, 2008), la que se configura desde edades muy tempranas y que opera como factor de identificación, sostén emocional y formativo del futuro sucesor, y que lo legitima como el candidato más apto para la administración del establecimiento. De este modo, se puede constatar que a lo largo de todo el ciclo de vida familiar se pueden rastrear las características, potencialidades, y límites que adquirirá la configuración de las estrategias sucesorias (tal cual lo refiere Piñeiro, s.f.; Graña, 1996; Gallo y Peluso, 2011; entre otros), las cuales como se evidenció, están fuertemente atravesadas por inequidades de género. Dichos

sesgos de género se pueden advertir por ejemplo en la socialización productiva diferencial que se evidencia entre hijos e hijas. Como se pudo constatar a partir de los relatos, aun cuando los hijos de ambos sexos aduzcan haber adquirido los conocimientos relativos al rubro desde pequeños y durante la crianza, existen tareas en relación a la cual las hijas no son socializadas (por ejemplo, andar en tractor y/o los tratamientos fitosanitarios). De esta manera, la adscripción de tareas que se produce durante la socialización primaria (Berger y Luckmann, 1979), y que se inscribe profundamente, al decir de Bourdieu (1997) en los habitus de los individuos, conduce a que los roles y patrones de conducta que le corresponden a cada sexo se aprendan, naturalicen y reproduzcan en el tiempo. Al mismo tiempo, que se advierten bloqueos de género que operan tempranamente ante la posible consagración de candidatas del sexo femenino a la sucesión de los establecimientos (tal cual lo afirma Graña, 1996; Carneiro, 2001; Brumer, 2005; Gallo y Peluso, 2011; entre otros). De hecho, y como se pudo evidenciar, en los establecimientos 2, 4 y 7, las resistencias de género se hacían explícitas en los discursos de los padres, quienes consideraban poco deseable la permanencia de las hijas en el trabajo predial, en tanto concebían que el campo era muy sacrificado para una mujer. Asimismo, estos sesgos de género se confirman en que del total de los casos, sean sólo los hijos varones los que trabajan activamente en las explotaciones, en tanto que en los casos donde se registra la participación de las hijas sea en calidad de trabajadoras frecuentes o eventuales, y que su participación, al igual que las madres, esté acotada a tareas delimitadas.

Por su parte, también se pudo confirmar, que en el rubro es notorio como en la adquisición de saberes y habilidades, la familia cobra un rol crucial, tanto la primera generación, como incluso la de los abuelos, lo que da cuenta del "*capital cultural*" que moviliza esta modalidad de producción (tal cual lo refiere Piñeiro, s.f.; Filardo, 1994; Durston, 2002). De hecho, algo singular que se constata en el rubro, es que los saberes y habilidades adquiridas a través de la pertenencia familiar son cruciales para desenvolverse en los establecimientos, en tanto, no se confirma que las familias adquieran y/o valoren la profesionalización del saber, mediante la adquisición de los mismos por otras vías (ejemplo capacitaciones técnicas, educación superior).

Pero que también durante la socialización productiva se transmiten los componentes simbólicos y afectivos, es decir, la historia y tradición compartida a nivel generacional, la cual conduce a promover y determinar el gusto o no por la actividad agrícola. Esto último se vincula con el "*capital simbólico*" (que plantea Bourdieu, 1997), el cual, como se pudo confirmar, resulta ser muy variable a nivel de las familias, en función del valor que detente o no para las mismas la continuidad de la explotación a nivel generacional. De hecho, y como se pudo constatar, en la mayoría de los predios

se verifica la expulsión de los hijos del trabajo predial, a través del fomento de alternativas, tales como la educación, para que tengan otras opciones de vida. A excepción de los casos 4, 5 y 6 (ubicados en el ciclo de vida III), donde se constata que existen hijos varones vinculados activamente al trabajo predial, en el resto de los establecimientos la mayoría de los hijos tienen como prioridad el estudio, de manera que trabajan frecuentemente o eventualmente, sea para costearse los mismos o para darles una “mano” a los padres. En tanto que se verifica también, el aporte de mano de obra de otros parientes (tales como hermanos y padres de la primera generación). De este modo, la desvinculación que se constata en la mayoría de los integrantes de la segunda generación al trabajo predial, se asocia estrechamente (y como se profundizará en el capítulo de sucesión) con el escaso incentivo e interés que tienen los padres de darle continuidad generacional a los establecimientos. El deseo de los padres y las madres (pero fundamentalmente de los primeros), condiciona así significativamente las opciones de vida que estos últimos asumen con respecto a su destino laboral. Y según lo expuesto, la constatación de la existencia o no de hijos trabajando activamente en la explotación, constituye una clave importante para identificar situaciones de bloqueo o de continuidad generacional de los establecimientos. Al mismo tiempo, que es significativo constatar cómo adquiere naturalidad y correspondencia los discursos de padres e hijos respecto del “gusto” o “no gusto” por la actividad agrícola. Lo cual puede asociarse a lo que afirma Bourdieu (1997), en el sentido de que los habitus, es decir las disposiciones duraderas que internalizan los jóvenes durante el transcurso de su socialización, las cuales incluye no solo los componentes cognitivos (saberes y habilidades), sino también los simbólicos, organizan los esquemas de percepciones, acciones y valoraciones que se plantean los jóvenes. Las cuales estructuran tanto las prácticas actuales y opciones a futuro que asumen, en este caso en relación a si su destino laboral estará ligado o no a la explotación.

En tanto, que como se refiriera, del total de establecimientos, sólo en tres existen hijos vinculados activamente al trabajo; en todos los casos se trata de varones. De hecho en dos de estos casos, ya se consagran los futuros sucesores. En tanto que en el otro establecimiento las perspectivas de continuidad de ambos padres son muy escépticas, vinculadas a la rentabilidad del rubro y a la situación de tenencia de la tierra (no tienen has en propiedad), por lo que el hijo incluso ya está proyectándose la posibilidad de iniciar en el rubro hortícola, pues entiende que su situación es muy incierta. Mientras que en el resto de los casos, se confirma que la mayoría estudia o trabaja en actividades completamente desvinculadas de la actividad agropecuaria (a excepción de la hija del establecimiento 9 que está estudiando Agronomía, y del hijo del establecimiento 5, que es Técnico Lechero y trabaja fuera del predio en un tambo).

Por último, constatar que en los dos casos donde ya se consagran los futuros sucesores del establecimiento, se confirman algunas dificultades críticas que dan cuenta de inequidades de generación, y que pueden obstaculizar la concreción de estrategias sucesorias exitosas. En esta dirección, se verifica la escasa integración de estos jóvenes en las tareas relacionadas con el “afuera de la explotación”, donde el padre continúa siendo el referente principal de la misma; así como también, y como se verá correlativamente en el capítulo de decisiones, en el inexistente involucramiento de estos hijos en la toma de decisiones. Esto puede desalentar a que los hijos adquieran los vínculos, redes de relacionamientos, conocimientos y capacidades requeridas, para hacerse cargo a futuros solos de la gestión de la empresa, aspecto sobre el cual se profundizará en los siguientes capítulos de análisis.

En suma, se pudo constatar, que el traspaso generacional de la empresa está estrechamente ligado a la división sexual del trabajo que ocurre al interior de la explotación familiar, y que se traduce en las brechas de género que ya se constatan en relación a la posesión y transferencia futura de los activos, en este caso de la explotación agropecuaria y de la tierra. Dicha división naturaliza que sean los hijos varones los más aptos para administrar los establecimientos, a la vez que vulnerabiliza y excluye simbólicamente y tempranamente de esa posibilidad a las hijas mujeres, en tanto no cuentan con los conocimientos requeridos para el ejercicio de la profesión agrícola. Lo que permite confirmar así, y tal cual lo refieren distintos autores (Salamón, 1993; Voyce, 1994; Malán, 2008; Gallo y Peluso, 2013; entre otros), la significativa influencia que adquieren los factores culturales en las prácticas de traspaso generacional. Pero además de esta socialización profesional en la actividad, son cruciales las acciones posteriores que desarrollen los padres, para promover y garantizar la permanencia de los hijos en las explotaciones, tales como integrarlos progresivamente en las distintas tareas, como a nivel de las decisiones, hacerlos partícipe de los beneficios, entre otras. Aunque como se evidenció, en la mayoría de los casos, dichas posibilidades están seriamente comprometidas (aspecto sobre el cual se profundizará en los siguientes capítulos de análisis).

## **7. LA TOMA DE DECISIONES EN LA UNIDAD PRODUCTIVA**

## 7.1 Introducción

En este apartado se analiza cómo participan los distintos integrantes de la familia de la toma de decisiones concernientes a la empresa, prestando especial atención al involucramiento que tienen los hijos, en consonancia con la participación que éstos asumen en el trabajo predial.

Como se hiciera referencia, la importancia de considerar cómo se involucran los hijos en las decisiones, implica analizar uno de los aspectos claves del proceso sucesorio, pues se vincula con la transferencia real y gradual de las responsabilidades sobre la gestión de la empresa a la siguiente generación.

## 7.2 Participación en la toma de decisiones de la unidad productiva según ciclo de vida familiar.

En el cuadro que se adjunta a continuación se puede observar la participación que tienen los distintos integrantes de la familia en el trabajo y en la toma de decisiones concernientes a la unidad productiva.

Cuadro 13. Participación de los distintos integrantes de la familia en el trabajo y en la toma de decisiones de la unidad productiva.

Caso	Ciclo fliar	Composición fliar	Trab. fliares activos	Trab. fliares frecuentes	Trab. fliares eventuales	Participan en Decisiones		
						Operativas	Tácticas	Estratégicas
1	III	Padre (54), madre (46), hijos (21 y 25)	Padre (54), madre (46)		Hijos (25 y 21)	Padre y madre	Padre y madre	Padre y madre
2	IV	Padre (47), madre (44), hijo (21)	Padre (47)	Madre (44), hijo (21)		Padre	Padre	Padre
3	III	Padre (51), madre (51), hijos (18 y 23), abuela (81)	Padre (51), madre (51)	Hijos (23 y 18)		Padre	Padre	Padre y madre
4	III	Padre (50), madre (47), hijo (20), hija (24)	Padre (50), madre (47), hijo (20)			Padre	Padre	Padre y abuelo
5	III	Padre (53), madre (46), hijos (18, 23, 24)	Padre (53), hijo (18)	Madre (46)		Padre	Padre	Padre y abuelo
6	III	Padre (48), madre (46), hijos (22 y 24)	Padre (48), madre (46), hijos (24 y 22)			Padre	Padre	Padre

Caso	Ciclo fiar	Composición fiar	Trab. fliares activos	Trab. fliares frecuentes	Trab. fliares eventuales	Participan en Decisiones		
						Operativas	Tácticas	Estratégicas
7	IV	Padre (52), madre (50), hijas (16 y 20)	Padre (52)	Madre (50), hija (20)		Padre	Padre	Padre y madre
8	IV	Padre (51), madre (42), hijas (27 y 5)	Padre (51)		Madre (42), hija (27)	Padre	Padre	Padre y madre
9	II	Padre (50), madre (46), hijas (13 y 22), hijo (12), abuela (68)	Padre (50), madre (46)	Hijas (22, 13), hijo (12)		Padre y madre	Padre y madre	Padre y madre
10	II	Padre (55), madre (54), hijos (20 y 23)	Padre (55)		Hijos (23 y 20)	Padre	Padre	Padre

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo.

Como se puede apreciar, en las dos familias ubicadas en el ciclo de vida II, a saber la 9 y la 10, se advierten diferencias en relación a los integrantes que toman las decisiones concernientes a la empresa, situación que se vincula estrechamente con la participación que los mismos tienen a nivel de la organización del trabajo. Por ejemplo, en el caso de la familia 9 todas las decisiones se toman de manera conjunta entre padre y madre, quienes son los que tienen dedicación activa al trabajo predial. Además, entre ambos administran los fondos de la empresa, los que reconocen se destinan para la economía familiar en su conjunto, en función de que se invierten tanto en la unidad productiva, como la doméstica. De hecho, y como se puede constatar en la siguiente cita, ello conduce a un delicado y constante equilibrio a la hora de tomar decisiones, fundamentalmente en las que implican mayores inversiones, pues es preciso jerarquizar y sopesar entre las necesidades de inversión y consumo de una u otra unidad (ver tema de tractor por ejemplo). En esta dirección hay una clara distribución, pues es la madre quien tiene más conocimiento de las prioridades a nivel familiar, en tanto que el padre de las concernientes al establecimiento.

*E: ¿Quién toma las decisiones grandes como comprar una maquinaria, cambiar de cultivos?*

*P2: Los dos.*

*P1: Entre los dos (...)*

*E: ¿Las decisiones de todos los días quién las toma?*

*P2: Los dos.*

*P1: Sí, los dos. (...)*

*E: ¿Cómo reparten los beneficios, quién maneja la plata?*

*P2: Los dos, porque cuando hay que ir al Mercado, va él.*

*E: ¿Quién dice si hay plata para la peluquería, como decía tu suegra?*

*P1: Eso la mayoría es ella; si hay que comprarle ropa a los gurises...*

*P2: Él me dice si faltan cubiertas para el camión...*

*P1: La batería y esas cosas... (...)*

*E: ¿Y si hay que optar?*

*P1: A veces se deja una cosa para atrás...ahora por ejemplo hay un tractor que está sin batería...no se usa..." (Madre, 46 años; padre, 50 años).*

Por su parte, los hijos a pesar de participar frecuentemente de las tareas prediales, no participan de la toma de decisiones, a excepción de la hija más grande que está estudiando Agronomía, y que en ocasiones realiza alguna consideración, o bien los padres la consultan sobre algún tema puntual. Sin embargo, y como lo refiere la madre, en el caso de los tres hijos la prioridad es el estudio, y de hecho los padres son escépticos con respecto a la continuidad de la empresa a nivel generacional.

*“¿E: Alguno de los hijos participa de la toma de decisiones?*

*P1: No (...)*

*P2: Lo que pasa que los chicos tienen que ir a estudiar (...)*

*P2: La grande te da a veces coraje...que hay que plantar esto, que hay que hacer esto...*

*P1: Sí, ella a veces nos abre los ojos...que hay que hacer algo así o asá...tiene otra mentalidad, como está estudiando... (...) En algunas cosas le hacemos caso (...)" (Padre, 50 años; madre, 46 años).*

Estas percepciones son validadas en la entrevista de la hija, quien afirma categóricamente que ambos padres comparten todas las decisiones, y que si bien en ocasiones puntuales la consultan, ella simplemente da su opinión, pero no tiene injerencia en las mismas.

*“J1: Sí, a mí me preguntan; más que yo estoy estudiando. Del 100% de lo que es el tema organizacional, el 10% me lo consultan a mí, el 90% es de ellos.*

*E: ¿Participas de la toma de decisiones?*

*J1: Hay veces y veces que no; es una opinión más, ellos saben si la toman o la dejan..." (Hija, 22 años).*

Como se puede evidenciar, y a pesar de que esta hija está estudiando Agronomía, y que incluso tiene conocimientos y propuestas para el establecimiento, existen fuertes desalientos por parte de los padres, para que la misma se involucre, lo que se verifica tanto a nivel de la organización del trabajo, como de la toma de decisiones. Dicha desmotivación, pareciera no estar sesgada por un tema de género, sino asociada a los fuertes reparos que realizan los padres en relación al rubro (fundamentalmente debido al exceso de trabajo y la escasa rentabilidad que tiene), y que se traducen en que no desean que ninguno de sus tres hijos (incluido el varón) continúe a futuro con el establecimiento.

Por su parte, en el establecimiento 10 las decisiones se concentran en la figura del padre, quien como se puede constatar, es el único que tiene dedicación completa al trabajo, en tanto que su esposa trabaja fuera del predio, y los dos hijos varones (de 23 y 20 años respectivamente) están estudiando, y trabajan eventualmente en el verano. Como lo refiere el padre, si bien el resto de la

familia puede dar su punto de vista o realizar alguna “sugerencia”, quien tiene legitimidad para tomar las decisiones es él, en tanto único trabajador familiar de la empresa. Otro actor que también tiene injerencia a nivel de todas las decisiones es el técnico, incluso en las de carácter estratégico, en tanto como lo refiere el padre, son tomadas entre él y el técnico, a pesar de que también se consulta al resto de la familia. Por su parte, si bien la administración de fondos la realizan de manera conjunta con su esposa, tienen dividido claramente los roles, en el sentido de que su esposa es quien administra los gastos de la casa y él los correspondientes al establecimiento.

*“E: ¿Quién toma las decisiones sobre el establecimiento, las más estratégicas como sacar un crédito, arrendar, comprar maquinaria grande?*

*P1: Junto con el técnico y lo consulto en casa con mi familia.*

*E: ¿Con quién consultas?*

*P1: Con los tres. Por lo general ese tipo de cosas se consultan en la mesa, cuando estamos todos (...) todos dan su opinión y su punto de vista (...)*

*E: Pero en general la propuesta de cambio viene por el lado tuyo...*

*P1: Sí, lógico; porque además no están vinculados como para tomar una decisión. Pueden hacer alguna sugerencia un día... (...)*

*E: ¿Y las decisiones más de manejo directo, apostar más un monte, ralear...?*

*P1: Esas decisiones las tomo más yo en concordancia con el técnico.*

*E: ¿Y las de todos los días?*

*P1: Las tomo yo” (Padre, 55 años).*

Resulta interesante contrastar esta percepción, con la ofrecida por el hijo mayor entrevistado, quien contradictoriamente refiere que él participa en ocasiones de las decisiones operativas, junto a su padre y madre, al mismo tiempo que reconoce que no tiene ninguna injerencia a nivel de las decisiones.

*“E: ¿Quién toma las decisiones importantes como arrendar un campo, tomar un crédito, quién decide esas cosas?*

*J1: Respecto al campo mi padre.*

*E: ¿Respecto a la superficie a plantar, siempre tu padre?*

*J1: Sí*

*E: ¿Y cuestiones más diarias, más operativas como vender productos o comprar insumos?*

*J1: Mi madre, mi padre y a veces yo (...)*

*E: ¿Participas de alguna decisión del establecimiento?*

*J1: No” (Hijo, 23 años).*

Respecto de la situación de los establecimientos ubicados en el ciclo de vida III (el 1, 3, 4, 5 y 6), se puede observar que la situación es bien heterogénea en función de los integrantes que participan de las distintas decisiones de la empresa. A pesar de ello se puede constatar, que comparten una característica en común, y es la de que todas las decisiones se concentran en la figura del padre.



En el establecimiento 1, ambos padres toman de manera conjunta todas las decisiones concernientes a la empresa. Se puede advertir así que existe una interesante correlación entre la participación activa que ambos tienen a nivel de la toma de decisiones, con la que asumen en la organización del trabajo. Si bien, corresponde precisar que en las decisiones de carácter estratégico, es por lo general el padre quien tiene la última palabra. A pesar de ello, se evidencia que la administración de fondos relativos a la empresa se desarrolla entre ambos, donde se puede advertir el rol crucial que cumple la madre en la administración del dinero. Como refiere la misma, es muy cuidadosa en la evaluación del destino del dinero, pues los fondos son comunes, es decir, destinados tanto para la compra de bienes productivos como domésticos. En tanto que los hijos, que se caracterizan por participar muy eventualmente de las tareas, no tienen ninguna participación en las decisiones, percepción que también es validada en la entrevista del hijo menor.

*E: ¿Las decisiones importantes como comprar maquinaria, un padrón más, quién las toma?*

*P1: Entre los dos...a veces a aquella le cuesta en pila, yo voy y lo compro...ella piensa mucho...y yo digo: "esto sí o no".*

*P2: Es algo que depende mucho del tiempo. Si fuera que tenemos la cosecha realmente asegurada, pero uno no sabe hasta último momento; dos años corridos venimos con piedra (...)*

*E: Entonces, ¿quién toma las decisiones?*

*P2: Más que nada él.*

*E: ¿Y las decisiones de todos los días?*

*P2: Lo hablamos.*

*P1: De mañana o de noche hablamos: "yo arranco para este lado, vos para el otro, hacemos esto, hacemos aquello".*

*P2: Siempre conversado y siempre preguntado" (Padre, 54 años; madre, 46 años).*

La siguiente familia ubicada en este ciclo es la 3, en la cual cabe recordar que la pareja tiene dedicación completa al trabajo predial, en tanto que los hijos participan frecuentemente de las tareas, ya que se encuentran estudiando. Como se puede constatar, las decisiones operativas y tácticas son tomadas fundamentalmente por el padre, en tanto que las estratégicas son asumidas de manera conjunta por la pareja. Por su parte, en relación a los hijos, los padres entienden que "ayudan" con su trabajo, y que si bien se los mantiene al tanto de las decisiones que se toman, no hay una intención deliberada de que éstos se involucren, pues la prioridad es el estudio, percepción que es validada también por los hijos. De hecho, cabe recordar que tanto padres como hijos no tienen perspectivas de continuidad de la empresa a nivel familiar, y los hijos ya están decidiendo asumir otras opciones de vida en función de lo que están estudiando.

*E: ¿Cómo manejan el tema de tomar decisiones importantes, un cambio productivo, un crédito?*

*P1: Yo y ella. A veces se lo comentamos un poco a los gurises, pero más bien para que tengan idea de lo que vamos a hacer (...)*

*E: ¿Tienen aportes, ideas?*

*P1: Sí. A veces te dicen cosas que te abren la cabeza...*

*P2: Que tenemos que hacernos de un tiempo para nosotros, que trabajamos mucho... (...)*

E: *¿Quién hace esa planificación cotidiana de la que habla?*

P1: *Y yo con ella (...)*

E: *¿En las decisiones cotidianas quién dice qué se hace?*

P1: *En eso yo.*

E: *¿Les das lugar a los chiquilines?*

P1: *Sí. A veces ellos me dicen de por qué no arrancar esto o hacer lo otro" (Padre, 51 años; madre, 51 años).*

De hecho este desinterés por involucrarse al trabajo predial y a la toma de decisiones es ratificado en la entrevista con los hijos, quienes expresan reconocer su trabajo como "ayuda" a sus padres. Y a diferencia de sus padres, ellos reconocen una estructura mucho más patriarcal a nivel de las decisiones, pues entienden que es el padre quien asume todas las decisiones, así como quien decide acerca de la administración de fondos.

"E: *¿Quiénes toman las decisiones importantes del establecimiento como arrendar un campo, cambiar la maquinaria...?*

J1: *Papá.*

E: *¿Y qué superficie se va a plantar o lo qué cosechar?*

J2: *Todo él, eso lo maneja él (...)*

J1: *Si hablamos del campo, esas decisiones no tomamos nada; puede ser que te diga "andá y comprá aquello"...pero de tomar decisiones nosotros no.*

E: *¿Quién lleva la contabilidad del establecimiento?*

J1: *Papá.*

E: *¿Quién maneja los fondos y quién decide de qué forma se utilizan?*

J1: *También...papá*

(...)

E: *¿Y dentro del establecimiento toman algún tipo de decisión?*

J2: *No, por lo general de importancia no. Podemos tomar alguna decisión muy mínima.*

E: *¿Por ejemplo?*

J2: *No está papá y tenemos que juntar cinco cajones de algo, lo hacemos; pero más por ayudar que por tomar la decisión" (J1-Hijo, 18 años; J2-Hijo, 23 años).*

La otra familia ubicada en este ciclo es la 4, en la cual cabe recordar que a nivel de la organización del trabajo, la pareja y el hijo varón (20 años) tienen dedicación completa al trabajo predial. En tanto los abuelos, quienes también residen en el predio pero en otra vivienda, constituyen trabajadores eventuales. En esta dirección, resulta interesante constatar la injerencia que el abuelo tiene a nivel de las decisiones de carácter estratégico, pues el padre al primero que consulta es a éste, antes que a su hijo y su esposa. Cabe consignar que es precisamente el abuelo el titular de la tierra, quien se las cede en comodato a su hijo para que las trabaje. De hecho, como lo confirma el hijo, es el padre junto con su abuelo quienes manejan los fondos de la empresa y deciden cómo gastarlos. A pesar de ello es interesante constatar en la entrevista, como el padre refiere constantemente a que quien manda en el predio es él, cuando hace referencia a la forma en que se organizan y distribuyen las tareas a nivel de la familia ("P1: *Yo soy el encargado general del establecimiento y organizo las tareas (...)* yo soy el comodín; además de ser el que manda me

meto donde falta gente”). Se confirma así una estructura muy patriarcal, pues como se puede evidenciar, ni madre ni hijo que participan activamente de la tarea predial tienen casi injerencia a nivel de las decisiones, más que en carácter de consulta. Sin embargo, como se puede evidenciar, dicha autoridad resulta ser legítima.

*E: ¿Las decisiones de todo el establecimiento las toma tú como encargado?*

*P1: Todas.*

*E: ¿Y si tuvieras que tomar una decisión estratégica de comprar maquinaria o algo así?*

*P1: La última decisión la tomo yo, pero consulto con mi hijo principalmente, con mi padre. Yo consulto, no es que se me antoje ir a comprar algo; trato de hacer las cosas en común.*

*E: ¿Con quién fundamentalmente consultas?*

*P1: Con mi padre. Y con ella también.*

*E: ¿Tu padre dejó cuando se jubiló o es de los que siguen con las botas puestas?*

*P1: Opina, todos los días nos da una mano; te puede dar un consejo como lo da muchas veces. No quiere decir que esté jubilado y sentado en una silla...*

*E: Pero tampoco retuvo el control del establecimiento...*

*P1: No, él se abrió...*

*P2: Él se desligó...*

*E: ¿El proceso de desligarse fue fácil? A veces cuesta ceder el control cuando se está toda una vida...*

*P1: Lo que pasa que él fue escalonadamente descansándome en mí, no fue un proceso de cortar y arreglate como puedas” (Padre, 50 años; madre, 47 años).*

Por su parte, se constatan contradicciones entre las percepciones manifestadas por padre e hijo, respecto de la participación de este último en la toma de decisiones, pues mientras que el hijo entiende que el padre progresivamente lo está involucrando en todas las decisiones, el padre es categórico en afirmar que quien manda es él, y que en ocasiones consulta al hijo. Si bien el hijo, también reconoce la injerencia que aún tiene su abuelo a nivel de las decisiones de carácter estratégico.

*E: ¿Quiénes toman las decisiones del establecimiento como qué se va a plantar, si se va a tomar un crédito o esas cosas?*

*J1: Últimamente yo y mi padre.*

*E: ¿Y lo que tiene que ver con la superficie a plantar por ejemplo?*

*J1: Yo y mi padre también. A mí me parece algo o a él, al que primero tenga la idea lo comentamos, lo conversamos. Si se me ocurre a mí se lo planteo o él me lo plantea a mí; mi abuelo también (...) Pero a mi padre le puede salir un negocio y lo plantea a mí o a mi madre (...)*

*E: ¿Quiénes manejan los fondos y deciden en qué forma se va a gastar?*

*J1: Eso lo decide papá.*

*J2: También el abuelo.*

*J1: El que decide más es mi padre; pero gastarla por gastarla no, se gasta si hay gastos comunes o si precisas algo; para seguir agrandándote, actualizar un poco la maquinaria. Pero eso más o menos lo hacemos entre todos y cuando se precisa sacar” (J1- Hijo, 20 años; J2 -Hija, 24 años).*

De este modo, y como se puede advertir, pese a que este hijo ya se consagra a nivel familiar como el futuro sucesor, y de hecho a nivel de la organización del trabajo se constata la progresiva

delegación de responsabilidades hacia éste, las principales dificultades se evidencian en el involucramiento progresivo del mismo a la toma de decisiones.

La siguiente familia es la 5, en donde el padre y el hijo menor tienen dedicación total al trabajo predial, mientras que la madre trabaja sólo en la zafra de verano. Sin embargo, a nivel de la toma de decisiones la situación es muy similar al caso anterior, en tanto en las decisiones de carácter estratégico el primero en ser consultado es el abuelo (*"el jefe indio grandote"*), y también su hermana. De hecho, la titularidad de la tierra es del abuelo, a lo que se agrega la complejidad de que a quien se la arrienda es a la hermana del padre, para que este último pueda sacar adelante la quinta. Sin embargo, la última palabra la tiene el padre, quien constituye el referente principal de la explotación, en tanto encargado de la organización y distribución del trabajo. Por su parte, en las decisiones de carácter operativo y táctico, y al decir del padre, aparentemente el ingeniero agrónomo tendría un rol importante, en tanto sería el primero en ser consultado.

*"P2: La organización de todo, la cabeza es él (...) El que manda los trabajos, el que dirige, todo es él.*

*E: ¿Sos el que toma las decisiones?*

*P1: Sí. A veces es difícil...no es fácil, porque a veces encontrás...no discrepancias pero...*

*P2: Nosotros le damos nuestra opinión...*

*P1: Y uno la toma o la deja. La tomo en sí porque son opiniones que te ayudan a cambiar el funcionamiento también... (...) En lo que es dirección de la quinta, manejo digamos cultural, eso lo dirijo yo.*

*E: ¿Consultas con quién?*

*P1: No, yo tengo un ingeniero, que es el ingeniero del Establecimiento Joanicó también.*

*E: Me refiero a la familia...*

*P1: A veces. El tema es cuando hay una enfermedad, yo consulto con el ingeniero, veo las hojas mojadas, pongo el remedio y ya...*

*E: Pero las decisiones como tomar un crédito, aunque no lo hagas más, comprar una maquinaria...*

*P2: Eso se habla (...) Entre nosotros dos, el padre y también la hermana.*

*E: Las cosas grandes son más compartidas...*

*P1: Con el jefe indio grandote hablamos también...*

*P2: Tiene 85 años pero la cabeza... (...) Le podrás hacer caso o no, pero te dice su opinión siempre" (Madre, 46 años; padre, 53 años).*

De hecho la incidencia que tiene el abuelo en las decisiones de carácter estratégico se confirma al consultar a los padres acerca de los objetivos de corto y mediano plazo que se proponen, donde resulta ser clave y determinante la palabra del mismo.

*"E: ¿Modificaciones a corto o mediano plazo que vayan a hacer?*

*P1: Lo que se había pensado, por los números que tengo en mente y que afine luego de la cosecha, es que la manzana quiero volarla toda; no es rentable. Para el tamaño de quinta mío que son 15 há, 1,5 há de manzana no es rentable.*

*E: ¿Y qué hacer con eso, volarla para...?*

*P1: Si pudiera (...) si el jefe indio nos permite...*

*E: Va a permitir obviamente...*

*P1: Supuestamente..." (Padre, 53 años).*

Por su parte, respecto de la participación del hijo, como lo refiere el padre, no tiene conocimientos suficientes acerca de las distintas tareas prediales, lo cual aparentemente no lo legitima a participar de las decisiones. Probablemente dicho desincentivo esté asociado al desaliento que también le han inculcado a este hijo para que no se involucrara activamente con el trabajo del predio, sino que se dedicara al estudio, debido a que son muy inciertas las perspectivas de continuidad (asociado estrechamente a no disponer de tierra propia). De hecho, tanto el padre, como el propio hijo, se auto percibe como un “*empleado más*” de la empresa. Inclusive y según la percepción del hijo, es el padre junto con su abuelo quienes administran los fondos de la empresa y deciden acerca de la percepción de beneficios. Sin embargo, y como se puede verificar en la siguiente cita, la autoridad del padre y del abuelo no es cuestionada por este hijo, sino que deviene “natural” y está legitimada. Tampoco existe un cuestionamiento respecto de su no participación en las decisiones.

*E: ¿Quiénes toman las decisiones importantes en el establecimiento como arrendar un campo, comprar maquinaria...?*

*J1: Mi padre lleva las riendas y consulta con mi abuelo. Lo que vaya a invertir, comprar, él va y consulta.*

*E: ¿Y lo que va a plantar?*

*J1: También ellos; lo hablan con el ingeniero y a veces consultan con nosotros.*

*E: ¿Las cosas operativas como venta de insumos o compra de productos?*

*J1: El que lleva las riendas es mi viejo con mi abuelo; siempre hay una base con el ingeniero (...)*

*E: ¿Quién maneja los fondos y decide cómo se utilizan?*

*J1: Mi abuelo y papá. Ellos lo van hablando y llevando. Mi abuelo está ahí y mi viejo siempre le consulta a él, siempre le gustó consultarle todo.*

*E: ¿Cómo se decide el reparto de beneficios?*

*J1: Eso lo llevan ellos. Lo que se saca queda ahí, si se precisa para algo se va sacando” (Hijo, 18 años).*

Lo singular es que pese a los significativos reparos que plantean ambos padres en relación a la continuidad de la empresa a nivel familiar, en función de que es muy sacrificado y que no tienen casi tierras en propiedad, este hijo está muy entusiasmado de poder integrarse y continuar en la actividad. Y como se puede evidenciar, el padre está muy contento de la integración de su hijo a la empresa, e incluso se constata una significativa díada con el mismo a nivel de la organización del trabajo. Pese a ello, la sucesión como se evidencia, no constituye un tema que sea objeto de preparación previa y organizada por la familia, en tanto no constituye tópico de discusión, lo que se agrava al considerar la escasa predisposición que se verifica en la integración de este hijo a la toma de decisiones.

La otra familia ubicada en este ciclo es la 6, en la cual cabe recordar que trabaja la pareja a dedicación completa, y ambos hijos varones (de 24 y 22 años). A pesar de que todas las acciones apuntan a consagrar al hijo varón mayor como el futuro sucesor de la empresa (donde se puede confirmar la existencia de una díada significativa entre padre y este hijo a nivel de la organización

del trabajo), se pueden constatar serias dificultades en materia de delegación de decisiones hacia el mismo. Si bien el hijo tiene alguna injerencia a nivel de las decisiones de carácter táctico y operativo, ya que es el responsable de los tratamientos fitosanitarios, entonces es quien decide cuándo realizar las curas, así como le indica al padre qué insumos comprar, la última palabra la tiene el padre. De hecho se trata de una estructura muy patriarcal, donde el padre en todo caso al único que consulta, pero puntualmente sobre esos temas, es al hijo, en tanto que la madre y el otro hijo, a pesar de trabajar activamente, no tienen ningún tipo de injerencia, ni siquiera en carácter de consulta. Así como también, es el padre quien decide acerca de la distribución de beneficios.

*E: ¿Las decisiones de comprar o arrendar un campo, comprar maquinaria, sacar un crédito?*

*P1: Sí, ésas 100% yo.*

*E: ¿Inconsulta?*

*P1: Muy poco. Si vamos a comprar un tractor se puede consultar qué marca, qué modelo...pero eso de comprar, arrendar, yo...*

*E: ¿Y las de tipo operativo como fecha de fumigar?*

*P1: Ahí más con el botija mayor porque principalmente es el que cura más.*

*E: Ahí sí toman las decisiones...*

*P1: Seguro; cuándo hay que curar, si está por llover y hay que posponer...*

*E: ¿Y lo que hay que pagar?*

*P1: Eso de los pagos lo proceso yo.*

*E: ¿Y las rutinarias de todos los días, como qué hay que hacer todos los días?*

*P1: Y eso lo tengo que decir yo. Pero si yo un día faltó, porque uno siempre habla que un día va a faltar, están los gurises; el mayor no va a haber problema porque va a seguir, le gusta y sabe...ahora que tienen al padre algunas cosas que podrían hacer todos los días, como está uno las hago yo.*

*E: ¿Toman iniciativa, te hacen planteos?*

*P1: Algunas cositas, sí.*

*E: ¿Y vos les hacés caso?*

*P1: En lo que me parece que está bien, sí (...) en alguna cosita sí como con el tractor no hace mucho tiempo; yo no quería comprar tractor con cabina y el botija quería, valía mucho, porque viste que para la cura está complicado ahora y él es joven. Compramos el tractor con cabina; eso lo quería él" (Padre, 48 años).*

Y como se puede verificar, tanto en las expresiones del padre como del hijo, la autoridad del primero no es cuestionada, sino que resulta ser legítima en función de constituir el referente principal en la explotación y quien tiene más conocimientos acerca del desarrollo de las distintas tareas prediales.

*E: ¿Quiénes toman las decisiones importantes como arrendar un campo, comprar maquinaria?*

*J1: Mi padre.*

*E: ¿Y lo que tiene que ver con la superficie a plantar?*

*J1: También mi padre; a veces consulta con nosotros en qué variedad, pero en esas cosas mi padre.*

*E: ¿Y las cosas que tienen que ver con la compra de insumos o las cosas más diarias, de qué vender o comprar?*

*J1: De los productos químicos, que yo soy el aplicador, le digo a mi padre que compre esto o lo otro; pero también las compras las hace él, y también las ventas las hace mi padre. Nosotros estamos aprendiendo de a poco. Nosotros más que nada pedimos cosas y él tiene que comprar.*

E: *¿Quién lleva las cuentas del establecimiento?*

J1: *Mi padre.*

E: *¿Quién maneja los fondos y cómo usarlos?*

J1: *También papá” (Hijo, 24 años).*

De hecho, la criticidad que adquiere esta escasa transferencia en materia de decisiones, se advierte al considerar la percepción del hijo mayor, quien refiere que el padre es la cabeza de la empresa, y que la principal dificultad que encontraría para continuar con la misma, es precisamente cuando falte este último. Incluso se plantea la posibilidad de tener que buscar otra alternativa de trabajo por fuera del predio. A su vez, resulta interesante constatar, que el hijo menciona que decidió arrendar una quinta que era de los padres de un amigo, pero sin embargo, quien toma todas las decisiones sobre ese nuevo emprendimiento también es el padre (“J1: (...) *Este año conseguí una quinta para arrendar, pero el que manda es mi padre*”).

Por su parte, en las familias ubicadas en etapa de fisión familiar (2, 7 y 8), se confirman estructuras más bien patriarcales, en tanto la mayoría de las decisiones se concentran en la figura del padre, a excepción de las de carácter estratégico, en la cual también se confirma la participación de las madres (concretamente en casos 7 y 8). En tanto que como se hace referencia a continuación, los hijos que aún se encuentran vinculados al trabajo, desarrollando tareas de manera frecuente o eventual, ya están optando por tomar a futuro caminos desvinculados de la actividad agropecuaria, en función de lo que se encuentran estudiando actualmente. A excepción de una de las hijas del establecimiento 7, pero donde se advierten significativos bloqueos de género para que la misma pueda continuar a futuro al frente de la explotación.

En el caso de la familia 2 por ejemplo, las decisiones se concentran fundamentalmente en la figura del padre, quien cabe recordar que tiene dedicación parcial al trabajo, pues también trabaja fuera del predio, en tanto su esposa participa frecuentemente, ya que también trabaja fuera del mismo. Como se hiciera referencia anteriormente, a nivel de la organización del trabajo este padre tiene un arreglo singular con dos hermanos, con quienes comparte bienes inmuebles y maquinaria, así como trabajo entre los predios. De manera que el padre a quienes consulta frecuentemente en relación a los diferentes tipos de decisiones es a estos dos hermanos. En tanto que en las decisiones de carácter estratégico también consulta a su esposa, ya que junto a la misma administran los fondos de la empresa, si bien la última palabra reconoce tenerla él.

*“E: ¿Quién toma las decisiones estratégicas de reconversión, cómo se toman?*

*P1: Hasta este momento no hemos reconvertido nada, y las decisiones estratégicas las tomo con mis hermanos. En la quinta en general con mis hermanos, en la parte mía lo conversamos con C. (esposa); ahí capaz que soy un poco egoísta y quizás soy sólo yo. Ella me propone a veces por qué no vendemos un predio; de hecho mi hermano vendió un predio...*

*P2: Para achicarte y poder mantener lo que tenés...no atenderlo todo y abandonarlo, para mí, no... (...)*

*E: ¿Las decisiones operativas de todos los días quién las toma?*

*P2: F. (esposa)*

*P1: ¿Del establecimiento y de la familia? Yo" (Padre, 47 años; madre, 44 años).*

En tanto que a su hijo no lo hace participar de las decisiones, ya que entiende que no le exige involucrarse con el trabajo de la empresa, y por consiguiente que no le ha transmitido los conocimientos suficientes como para que sea capaz de participar. De hecho el hijo está estudiando Analista de Sistemas, y si bien participa frecuentemente de las tareas, está buscando trabajo fuera del predio para poder solventarse los estudios.

*"E: ¿Y participas a tu hijo de alguna de las decisiones?*

*P1: En algunas muy particulares, pero prácticamente no. Pero te repito, yo no me impongo, a veces ni lo llamo para eso (...)*

*E: ¿Y eso por qué sería, porque no lo consideras un trabajador permanente del establecimiento?*

*P1: Sí...pasa porque yo no le di los conocimientos suficientes para tomar esas decisiones" (Padre, 47 años; madre, 44 años).*

Esta percepción del padre es coincidente con la expresada por el hijo en la entrevista, quien refiere que es entre su padre y sus hermanos que se toman la mayoría de las decisiones, en tanto que el reconoce no sentirse legitimado para participar de las mismas, ya que no cuenta con los conocimientos suficientes.

*"E: ¿Quiénes toman las decisiones del establecimiento como comprar maquinaria, arrendar un campo, tomar un crédito?*

*J1: Los hermanos mayores. Es bastante democrático entre ellos.*

*E: ¿Quiénes toman las decisiones de qué plantar, qué se va a cosechar?*

*J1: También es un aporte de todos, lo ven entre todos. Mi tío que es el vivero consigue una variedad nueva...algo así... (...) se consulta entre todos y se hace (...)*

*E: ¿Participas de la toma de decisiones del establecimiento, de alguna decisión?*

*J1: En realidad no porque confío en que ellos tienen más años acá, vienen de una herencia de mis abuelos, que sabían más; cuando me parece que hay algo voy y lo planteo, doy mi opinión...nunca he tenido problema" (Hijo, 21 años).*

La siguiente familia ubicada en este ciclo es la 7; como se puede observar, la mayoría de las decisiones son tomadas por el padre, quien es correlativamente el que tiene mayor dedicación al trabajo predial. Sin embargo, en las decisiones de carácter estratégico participan ambos padres, pues como lo refiere el padre, son las que involucran mayor destino de dinero. Se advierte que la madre cumple un rol crucial en esta dirección, en tanto es quien administra los fondos, y mientras que el padre es quien decide más en relación a las cuestiones del establecimiento, la madre por lo general lo hace respecto de los gastos del hogar. Además de la hija que reside en el establecimiento, y que participa frecuentemente de las tareas para poder solventarse sus estudios, tienen dos hijas mayores que trabajan fuertemente en los períodos de zafra. Incluso la hija mayor



adora la quinta y le encantaría vivir de eso, pero como se hará referencia posteriormente, se constatan significativos desalientos a que la misma pueda continuar con la empresa, por lo cual está planteándose la posibilidad de arrendar la quinta de un vecino. A pesar de la participación de estas hijas se constatan significativas desigualdades de género, pues no se las hace participar de ningún tipo de decisión. Probablemente dicha exclusión esté asociada a la invisibilización que ambos padres realizan acerca del trabajo de las hijas, pues en los tres casos lo conceptualizan en términos de “ayuda”, en tanto entienden que las tres han tomado o tomarán caminos desvinculados de la explotación, lo que se traduce en la no legitimidad que tienen para participar de las decisiones. Estas desigualdades se confirman también, al verificar que su hijo varón, quien hasta hace pocos años estuvo vinculado activamente al trabajo de la explotación, y en quien se fundaban las esperanzas de continuidad (sobre todo en el caso del padre), participaba activamente de la toma de decisiones.

*E: ¿Y el tema de las decisiones quién las toma?*

*P1: Los dos.*

*P2: Igual casi todo apoyamos lo que él decida, porque él es el que está más en el predio y el que está más cansado del trabajo también.*

*P1: Como ella lleva la parte del dinero, las entradas y las salidas, las decisiones las tenemos que tomar los dos. ¿Por qué? Porque las decisiones van de la mano de lo económico; si yo quiero hacer una inversión y la parte económica no nos da, por más que diga “quiero hacer esto”, ella me dice “¿de dónde vamos a sacar?”. Es una realidad, y llevamos todo anotado... (...) las decisiones de inversiones y ese tipo de cosas van de la mano con el dinero.*

*E: En suma, las decisiones importantes como tomar crédito y todo lo demás las toman juntos...*

*P2: Sí...*

*E: Y las más operativas como cortar un monte las tomás tú...*

*P1: Sí.*

*E: ¿Y las de todos los días como organizar el trabajo?*

*P1: Lo que es trabajo a nivel de predio, yo. Yo ayer curé, hay que cortar fruta; yo ya sé que lo tengo que hacer, salvo que llueva.*

*E: En una época trabajó tu hijo contigo; ahora está M. a veces y la otra hija todo el tiempo. ¿Intervienen en las decisiones del establecimiento?*

*P2: Ellas no...*

*P1: Decisiones en algo puntual, algo que ellas puedan soltar para mejorar alguna tarea. Después decisiones un poco más pesadas, no.*

*P2: Antes sí, cuando estaba el hijo y las otras chicas estaban en casa, se conversaba entre todos porque era todo parejo; el hijo era el que curaba, él era el resto del tractor... todo el mundo estaba más vinculado al establecimiento (...) pero ahora no porque ya cada uno tiene su familia; y las chicas se quieren dedicar a estudiar y me parece bien también (...)" (Padre, 52 años; madre, 50 años).*

Las constataciones anteriormente referidas, son de hecho validadas en las percepciones que manifiesta esta hija en la entrevista, quien de hecho es la que participa frecuentemente de las tareas prediales. La misma reconoce que es el padre la cabeza de la empresa, pero junto a su madre son quienes administran los fondos de la empresa, a la vez que afirma no “meterse” en las decisiones, a excepción de cuando la consultan.

*“E: ¿Quiénes toman las decisiones importantes como arrendar un campo, comprar maquinaria, contraer un crédito?”*

*J1: Mi padre. Consulta con mi madre por supuesto.*

*E: ¿Y la superficie a plantar?”*

*J1: También mi padre (...)*

*E: ¿Quién maneja los fondos y decide cómo se van a usar?”*

*J1: Eso un poco mi padre para lo que es el establecimiento, mi madre para lo que es el hogar (...)*

*E: ¿Participas M. de alguna de las decisiones del establecimiento?”*

*J1: Yo qué sé...cuando trabajamos con personal nos consultamos entre nosotras que somos las que estamos; después no me meto. A veces me consultan cosas, doy mi opinión pero ellos deciden” (Hija, 20 años).*

La última familia ubicada en este ciclo es la 8, en la cual trabaja únicamente el padre a dedicación completa. Las decisiones son asumidas fundamentalmente por éste, y únicamente las de carácter estratégico se toman de manera conjunta con su esposa. En tanto que la hija que reside y participa muy eventualmente en el predio, no participa de las decisiones, pues ambos padres entienden que ya tiene pensado realizar un camino independiente de la explotación y completamente desvinculado de la actividad agropecuaria.

*“E: ¿Y ahora quién toma las decisiones grandes como tomar un crédito, sacar un monte?”*

*P1: 50% y 50%.*

*E: ¿Con quién?”*

*P1: Con mi señora, con mi familia.*

*E: ¿Y algún hijo participa en eso?”*

*P1: No.*

*P2: Ninguno quiere el campo.*

*P1: Ellos no quieren el campo...” (Padre, 51 años; madre, 42 años).*

Dicha percepción es validada por esta hija, quien trabaja fuera del predio (en ANTEL) y está estudiando Administración.

*“E: ¿Quién decide si se va a tomar un crédito...?”*

*J1: Mi padre. Puede ser que lo comente en la familia pero la última decisión es de mi padre.*

*E: ¿Quién decide qué plantar?”*

*J1: Mi padre.*

*E: ¿Y cuestiones más operativas como venta de productos o compras de insumos?”*

*J1: Todo él (...)*

*E: ¿Tomás decisiones en algún momento en el establecimiento?”*

*J1: No, ninguna” (Hija, 27 años).*

Este no involucramiento a nivel de las decisiones, se puede asociar con el escaso incentivo que tuvieron estos padres para que ninguno de los hijos se involucrara activamente al trabajo de la empresa, pues como lo explicitan, la apuesta siempre fue a que estudiaran.

### 7.3 Conclusiones del Capítulo

En resumen se pudieron evidenciar las diversas configuraciones familiares que existen en relación a la toma de decisiones de la empresa y en función de los distintos ciclos de vida familiar. Como se pudo constatar, existen estructuras más o menos democráticas, de acuerdo a la participación que asumen los distintos integrantes de la familia en las decisiones, en consonancia con la participación que éstos tienen a nivel de las tareas productivas, donde se trató de profundizar particularmente en la condición de los hijos. De este modo y al igual que en la organización social del trabajo, se evidenciaron algunas inequidades de género y generación que son interesantes de destacar.

Una de las principales constataciones que se puede realizar, y que coincide con lo afirmado por distintas investigaciones (ver por ejemplo Voyce, 1994; Dirven, 2002; Malán, 2008, entre otros) es que la estructura predominante que existe en la toma de decisiones suele ser bastante jerárquica y de tipo “*patriarcal*”, ya que la mayoría de las decisiones son tomadas por el padre. De hecho, y a excepción de los casos 1 y 9, en donde se verifican estructuras de decisiones democráticas, en función de que todas las decisiones son tomadas de manera conjunta entre padre y madre, quienes son los trabajadores activos de la empresa, en el resto de los casos, independientemente del ciclo de vida familiar, así como de la calidad de participación que tengan los distintos integrantes (tanto madres como hijos), las decisiones se concentran en general en la figura del padre. La autoridad que tiene el mismo en materia de decisiones, y tal como se verificó a nivel de la organización social del trabajo, se fundamenta en que constituyen los referentes principales de las explotaciones, por lo que se auto designan, a la vez que son reconocidos y validados por el resto de los integrantes de la familia, como los responsables de la organización y distribución de tareas. Por ende, y como lo afirma Graña (1996), se pudo confirmar que esta autoridad no es cuestionada por el resto de los integrantes, sino que resulta ser legítima, en tanto se sostiene y hace presencia en las responsabilidades cotidianas que el padre asume con respecto a la unidad productiva.

Otra constatación que se pudo realizar, es que por lo general sólo entran en juego otros integrantes de la familia, en las decisiones de carácter estratégico. Es el caso por ejemplo de las madres, quienes independientemente de la vinculación que tengan con el trabajo predial (desde trabajadoras activas o incluso sin ninguna participación) tienen injerencia en las mismas, lo cual se vincula estrechamente con la participación que éstas adquieren a nivel de la administración de fondos (ver por ejemplo los casos 3, 7 y 8). Esto da cuenta precisamente, del nivel de imbricación y condicionamiento que se verifica entre empresa y familia, y que permite hablar de la

configuración de un “*sistema familia - explotación*” (tal cual lo plantean Osty, 1978; Hamdam, 1994; entre otros), en tanto se constata que no suele existir una clara separación entre la economía de la explotación y la correspondiente al grupo familiar. Esto conduce también, y como lo afirman diversos autores (ver por ejemplo Mandl, 1996; Piñeiro, Cardeillac y Batthyány, 2009), a que en las decisiones estratégicas, que son aquellas que por lo general tienen un impacto económico más alto, pues implica decidir sobre el uso de excedentes monetarios y/o de endeudamiento, las mujeres participen activamente. Precisamente, porque involucra tomar decisiones que afectan al ingreso familiar en su conjunto, y que necesariamente requiere sopesar las necesidades de inversión y de consumo que tienen una u otra unidad (productiva y doméstica). De hecho, como se pudo confirmar, esto conduce a un complejo equilibrio, en donde necesariamente las decisiones que se asumen están mediadas por los valores y necesidades del devenir del sistema familia - explotación en su conjunto, lo que permite dar cuenta de esta racionalidad propia y distintiva de la producción familiar (tal cual ha sido destacada por Galeski, 1977; Chayanov 1974; Friedman, 1978; Schejtman, 1980; Piñeiro, s.f.; entre otros).

Al mismo tiempo, y como se explicita en algunos de estos casos, entre padre y madre tienen bien definidas las responsabilidades, relativas a que es el padre quien establece las prioridades o necesidades relativas a la unidad productiva, mientras que la madre las concernientes al espacio doméstico. De este modo, y al igual que en la organización social del trabajo, en la toma de decisiones de la unidad productiva y doméstica se constata que el género, tal cual lo afirma Campaña (1992), también actúa como un factor determinante, en tanto el hombre es el responsable principal de la producción, mientras que la mujer lo es del espacio reproductivo. De hecho, se constatan significativas inequidades de género a nivel de la primera generación, por ejemplo, en el caso de madres que son trabajadoras activas (caso 4 y 6) o participan frecuentemente de las tareas prediales (caso 2 y 5), pero que no tienen ninguna injerencia a nivel de las decisiones, o únicamente y en ocasiones lo hacen en carácter de ser consultadas. Esto también puede asociarse con la “*invisibilidad*” que adquieren estas madres en lo que refiere a su rol productivo (y que ya ha sido referida por distintas autoras, tales como Campaña, 1992; Carneiro, 2001; Brumer, 2005; Gallo y Peluso, 2013; entre otras), y que se traduce en la escasa legitimidad que tienen para participar de las decisiones.

Por su parte, se evidencia que no existe ningún hijo que tenga alguna injerencia a nivel de las decisiones, independientemente del nivel de involucramiento que tenga con la tarea predial, sino que por lo general lo hace únicamente en carácter de consulta, incluso en aquellos casos (4 y 6), donde los hijos ya se consagran como futuros sucesores de la empresa. En cambio sí entran en

juego otros integrantes familiares (a saber, abuelos, tíos, etc.), lo que se asocia en algunos casos con la situación de tenencia de la tierra, y con el nivel de capitalización de las unidades productivas (por ejemplo, sucesiones no resueltas de la generación anterior, donde abuelos conceden a sus hijos la tierra para trabajar en comodato, o bien se hace referencia a la necesidad de apoyar las jubilaciones de los abuelos), así como también, con las escasas perspectivas de continuidad que se constatan a nivel generacional en la mayoría de estas empresas (algo sobre lo cual se profundizará en el siguiente capítulo). Asimismo, se verifica que los técnicos en el caso de algunas explotaciones (ver por ejemplo casos 5 y 10) constituyen actores referentes para los padres, no sólo en la consulta sino también en la adopción de algunas decisiones, fundamentalmente en las de carácter operativo y táctico.

En relación a la participación de los hijos, las dificultades más críticas se verifican en el caso de las explotaciones donde ya se consagra a nivel familiar quién de los hijos será el futuro sucesor de la empresa. Es el caso de la explotación 4 y 6, donde si bien se confirma que los hijos varones serán los futuros sucesores, e incluso se identifican díadas significativas entre padre e hijo varón a nivel de la organización del trabajo, y de la delegación de responsabilidades, en materia de decisiones no se constata este progresivo involucramiento. Por el contrario, en ambos casos se verifican estructuras muy patriarcales, pues de hecho en caso 4, el padre a quien consulta en primera instancia es a su propio padre, en tanto que en el caso 6, prácticamente las toma sólo, a excepción de alguna consulta puntual que realiza hacia su hijo mayor (pero sólo en decisiones de carácter táctico y operativo), quien es el que se consagra como futuro sucesor. De hecho, y como incluso lo reconoce el hijo de la explotación 6, esta inexistencia en la delegación probablemente ocasione serias dificultades para procesar la sucesión, pues explicita que no se sentiría preparado para afrontar a futuro solo la gestión de la empresa. Estas constataciones permiten confirmar lo referido por distintos autores, en el sentido de que la transferencia generacional de la empresa, precisamente se caracteriza por una mirada muy adultocéntrica y patriarcal (tal cual lo refiere Durston, 1998; Silvestre et al, 2001; Dirven, 2002; Mello et al, 2003; entre otros), en tanto la misma está fuertemente articulada en torno al padre, quien es el que decide el cuándo y cómo transferir las responsabilidades a la siguiente generación. Donde como se puede advertir, el traspaso no necesariamente ocurrirá cuando el padre se retire o el sucesor esté preparado (algo sobre lo cual se profundizará en el siguiente capítulo). Al mismo tiempo, que esto permite confirmar que la moratoria de roles de los jóvenes adquiere singulares características, en función por ejemplo, de la escasa incidencia que tienen los mismos en la toma de decisiones (tal cual lo plantean Rodríguez y Zamalvide, 1998; Durston, 1998; Dirven, 2002; entre otros). Y que también se verifica

a nivel de la percepción de ingresos, donde si bien en ambos casos se constata que perciben beneficios regulares por su trabajo, son los padres quienes administran los recursos originados por la actividad productiva. Estos elementos permiten confirmar cómo se prolonga la etapa juvenil, en función de las dificultades que tienen estos jóvenes para poder concretar su autonomía material. Asimismo, y al igual que se constata en el caso de las madres, se verifica “*invisibilidad*” del trabajo que realizan estos jóvenes (ver al respecto por ejemplo lo planteado por Durston, 1998; Brumer; 2004), en tanto y pese a tener una participación activa en la unidad productiva, no adquieren legitimidad para participar de las decisiones. Estas dificultades verificadas a nivel de la transferencia generacional, permiten confirmar que la sucesión no constituye un proceso que se halle exento de tensiones y conflictos, sino que precisamente la dificultad más crítica se plantea en la inexistente delegación e involucramiento progresivo de estos hijos a la toma de decisiones, y por ende en el pasaje del control efectivo de la explotación familiar. Además, esta situación puede constituir una amenaza para al propio desenvolvimiento de la unidad productiva (tal cual se plantea por ejemplo en el caso 6), ya que puede inhibir el talento, la capacidad innovadora de los jóvenes, así como la profesionalización que éstos requieren para hacerse cargo solos de la gestión de la empresa (tal cual lo plantean entre otros autores, Dirven, 2002 y Mello et al, 2003).

Por su parte, las tensiones intergeneracionales son aún más críticas cuando existen hijas mujeres en la explotación, ya que se vuelven claramente perceptibles los patrones discriminatorios de género que operan en la transmisión. En esta dirección por ejemplo, interesa destacar el caso 7, en donde se advierten fuertes resistencias de género tanto a nivel del trabajo como de la toma de decisiones, frente a la hija más grande que ha manifestado su deseo por continuar a futuro con la explotación. Pues su trabajo es invisibilizado, en tanto ambos padres lo conceptualizan en términos de “*ayuda*”, lo que se traduce en la no legitimidad que tiene para participar de las decisiones, a la vez que se considera poco deseable la permanencia de la misma en el trabajo predial. A diferencia, de su hermano, en quien la familia depositaba las esperanzas de sucesión, en el cual sí se confirmaba una díada padre - hijo, tanto a nivel de la organización del trabajo como de la toma de decisiones. Esto permite confirmar lo que precisamente plantea Graña (1996), quien refiere que el poder coactivo de la “*fuera cultural masculinista*” se evidencia significativamente frente a estas circunstancias amenazantes, y que se traduce en diversas resistencias que tiendan a erosionar o evitar una eventual sucesión femenina.

En tanto que en el resto de los casos, se verifica que existió un escaso incentivo de parte de los padres para que los hijos se involucraran activamente al trabajo predial, y sí en cambio para que priorizaran el estudio, lo cual se vincula estrechamente con las escasas perspectivas de

continuidad que tienen con respecto a la empresa familiar. De este modo, padres e hijos coinciden en afirmar que “*ayudan*” con su trabajo en el predio, pues ya tienen pensado adoptar caminos completamente desvinculados de la explotación agropecuaria. Si bien esta conceptualización del trabajo en términos de “*ayuda*”, también se puede relacionar, como se hiciera referencia anteriormente, con la “*invisibilidad*” que tienen estos jóvenes en el trabajo predial, independientemente de cuál sea la calidad de su vinculación con la unidad productiva. Se verifica así una asociación muy estrecha entre el escaso incentivo que le dieron los padres a sus hijos a que se involucraran y a transmitirle los conocimientos, con la no “*legitimidad*” que tienen estos últimos para participar de la toma de decisiones de la unidad productiva, y cuando lo hacen, es únicamente en carácter de consulta. Las excepciones se verifican en los casos 5 y 9, en los cuales el deseo de los hijos de continuar con la explotación no se condice con el de los padres (de hecho la hija del caso 9 está estudiando Agronomía), en tanto estos últimos plantean fuertes reparos respecto con la continuidad, asociadas con la valoración negativa que realizan acerca del rubro. Esto, y al igual que los anteriores hijos, se traduce en que al decir de los padres, no cuenten con los conocimientos suficientes como para poder participar de las decisiones, lo que evidencia situaciones de bloqueo o resistencias de estos últimos para proyectar la sucesión generacional de los establecimientos, que pueden asociarse en estos casos con los niveles de capitalización de estas unidades productivas (en relación a lo cual se profundizará en el siguiente capítulo).

En síntesis, esta distribución que se constata en materia de decisiones da cuenta de las lógicas de poder que se establecen entre sexos y generaciones, y que afecta la autonomía y poder de negociación que tienen los distintos sujetos al interior de la familia. Como se pudo confirmar, y lo refieren distintos autores (ver Salamón, 1993; Bourdieu, 1997; Vitelli, 2004; entre otros) es la institución “*familia*”, la que funciona como el principal mecanismo que articula y reproduce las relaciones de subordinación e inequidad entre sus integrantes. Esto conduce precisamente, a que existan tensiones y contradicciones genéricas, pero que se evidencien como naturales, en tanto se encuentran inscritas en los hábitos de los integrantes, tal cual lo plantea Bourdieu (1997), como lo es precisamente, la autoridad moral de los padres. Y las dificultades y tensiones más críticas como se pudo evidenciar, se plantean fundamentalmente a nivel de generación, en función del escaso involucramiento de los hijos a la toma de decisiones, y a nivel de género, en virtud de la exclusión simbólica temprana de las hijas como candidatas a la sucesión de los establecimientos.

## 8. LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA A NIVEL FAMILIAR

### 8.1 Introducción

En este apartado se analizan y contraponen las valoraciones, significaciones, opciones y acciones que asumen ambas generaciones respecto de la continuidad de la empresa a nivel familiar. Para ello, y como se verá a continuación, se pondrá en articulación esta dimensión con los hallazgos obtenidos en las dos anteriores, pues precisamente para comprender cómo se configuran las estrategias sucesorias es preciso considerar tanto el lugar que ocupan los distintos integrantes a nivel de las tareas, como de la toma de decisiones concernientes a la unidad productiva. Asimismo, esto permite evidenciar la dimensión procesual de la sucesión, en tanto permite vincular el pasado, presente y futuro de la explotación familiar, y cómo esta historia incide en la configuración de los sentidos, prácticas y opciones que asumen los productores familiares con respecto al destino de su reproducción social.

### 8.2 Valoraciones, significaciones, opciones y acciones respecto de la continuidad de la empresa a nivel familiar.

El cuadro que se plantea a continuación, permite observar la vinculación que tienen los hijos a nivel del trabajo productivo y de la toma de decisiones, así como si ya se consagra a nivel familiar quién de ellos será el futuro sucesor de la empresa.

Cuadro 14. Vinculación de los hijos al trabajo productivo y a la toma de decisiones, y consagración del futuro sucesor

Caso	Ciclo fiar	Has	Tradición en la agricultura	Vinculación de los hijos al trabajo predial			Participación de hijos en las decisiones			Edad padres	Consagración sucesor	Hijos que se retiraron del predio
				Act.	Frec.	Event.	O	T	E			
1	III	12	Tercera generación			2 hijos (25 y 21)	No	No	No	Padre (54), madre (46)		
2	IV	7,5	Tercera generación		Hijo (21)		No	No	No	Padre (47), madre (44)		Hija (25)
3	III	13	Tercera generación		2 Hijos (23 y 18)		No	No	No	Padre (51), madre (51)		



Caso	Ciclo filiar	Has	Tradición en la agricultura	Vinculación de los hijos al trabajo predial			Participación de hijos en las decisiones			Edad padres	Consag ración sucesor	Hijos que se retiraron del predio
				Act.	Frec.	Event.	O	T	E			
4	III	30	Segunda generación	Hijo (20)			No	No	No	Padre (50), madre (47)	Hijo (20)	
5	III	16	Tercera generación	Hijo (18)			No	No	No	Padre (53), madre (46)		
6	III	45	Tercera generación	2 Hijos (24 y 22)			No	No	No	Padre (48), madre (46)	Hijo (24)	
7	IV	11	Tercera generación		Hija (20)		No	No	No	Padre (52), madre (50)		Hijas (30 y 26), Hijo (29)
8	IV	22	Tercera generación			Hija (27)	No	No	No	Padre (51), madre (42)		Hijo (24), hija (23)
9	II	15	Segunda generación		2 Hijas (22, 13), hijo (12)		No	No	No	Padre (50), madre (46)		
10	II	20	Tercera generación			2 hijos (23 y 20)	No	No	No	Padre (55), madre (54)		

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en los formularios de trabajo de campo

Como se puede observar, del total de los casos, sólo en dos establecimientos (4 y 6) se consagra quién de los hijos será el futuro sucesor de la empresa; ambas familias tienen algunas particularidades en común que son interesantes de destacar.

Las dos se ubican en el III ciclo de vida familiar, y en ambos casos quienes se consagran como futuros sucesores son hijos varones, los cuales se caracterizan por constituir trabajadores activos en la explotación. En el caso 4, el hijo se involucró activamente hace dos años, cuando dejó de estudiar, en tanto que en el caso 6 se verifica que el hijo ha estado permanentemente vinculado al trabajo predial, incluso durante el período que estuvo estudiando. Cabe señalar que este último establecimiento tiene además otro hijo varón, quien también está vinculado activamente, pero el padre sólo consagra al hijo más grande como candidato, en tanto a su entender es el “*más apto*”, lo que se confirma fundamentalmente a nivel de la organización del trabajo, pues existe una diada significativa entre este padre e hijo. En tanto que este último (quien fue el entrevistado), afirma que

tanto el cómo su hermano continuarían con la empresa, lo que podría dar cuenta así de algunas tensiones que podrían plantearse a futuro cuando ocurra efectivamente la sucesión generacional, en función de este hijo que podría ser excluido de la misma. Tensiones que permanecen implícitas, pues como coinciden en señalar tanto padres e hijos de estas explotaciones, la sucesión no constituye un tema conversado a nivel de familia, lo que denota la naturalidad con que se consagran los mismos, y que se confirma fundamentalmente a nivel de la organización del trabajo y de la delegación progresiva de tareas y responsabilidades hacia estos dos hijos. Otra particularidad que tienen en común, es que constituyen las explotaciones más grandes en términos de superficie, lo que puede indicar un mayor nivel de capitalización con respecto al resto de las unidades productivas. De hecho algo singular en ambos casos, es que la participación de los hijos en los beneficios de la empresa son regulares y están regularizados, en tanto ambos cobran un sueldo. Situación como se verá a continuación, es poco frecuente en relación al resto de los hijos, en función fundamentalmente de las dificultades de rentabilidad que se verifican con respecto al rubro. Respecto de la titularidad de la tierra y de la explotación si bien se verifican situaciones disímiles en relación a estas dos explotaciones, en ambos casos la mayor dificultad reside en la inexistente delegación de responsabilidades relativas a la gestión de la empresa de padres a hijos, es decir, respecto del uso y control de la misma, pues como se pudo constatar, ambos casos constituyen estructuras muy patriarcales. Por ejemplo, en el establecimiento 4, la titularidad de la empresa figura a nombre del padre, en tanto que la titularidad de la tierra, donde la familia reside y trabaja es aún del abuelo (se la cedió en comodato a su hijo). Mientras que el abuelo sí tiene injerencia en las decisiones de carácter estratégico de la empresa, ya que también participa de los fondos de la empresa, su nieto no participa de ninguna decisión del establecimiento, y únicamente lo hace en carácter de consulta. En el caso del establecimiento 6, la titularidad de la tierra está a nombre del padre, y tienen abiertas tres empresas, una que figura a nombre del padre, otra de la madre y otra del hijo mayor; según el padre es por un tema meramente impositivo, pues en los hechos funciona como una sola empresa y tanto el cómo su hijo coinciden en advertir que es el primero la “*cabeza de la empresa*”. Como se puede constatar, en ambos casos la mayor dificultad que se plantea en relación a la concreción de un proyecto sucesorio exitoso reside en el escaso nivel de transferencia que se verifica en la gestión de la empresa, en tanto ninguno de los dos hijos participa de las decisiones más que en carácter de consulta. De manera que, más allá de que en ambos casos se consagre al futuro sucesor, en ninguno de los dos se ha concretado algún procedimiento legal para traspasar la explotación a la siguiente generación (“transferencia legal”), ni tampoco se advierte el pasaje progresivo de responsabilidades sobre la gestión (“transferencia real”). De hecho y como se verá a continuación, ambos padres son categóricos en afirmar que la

concreción de la sucesión se encuentra estrechamente ligada a la disposición y capacidad de trabajar que tengan éstos.

Por su parte, interesa destacar algunas singularidades que comportan cada uno de estos dos establecimientos. Como se hiciera mención, en el caso 4 el hijo comienza a involucrarse activamente cuando dejó de estudiar en la Escuela Agraria, y según éste lo hizo para darle una “mano” a su padre, porque de lo contrario entiende que no sabe si el mismo hubiera continuado con la explotación, o se hubiera “achicado”. De hecho, y como lo refiere el padre, la primera opción para el hijo siempre fue el estudio, pero cuando este último decidió dejar, porque aparentemente no le gustaba, el padre lo alentó a que se involucrara a trabajar en el predio. Actualmente se confirma una interesante diada entre padre e hijo a nivel de la organización del trabajo. La familia cuenta con un puesto en el Mercado Modelo, y según indica el hijo, el padre le está adjudicando progresivamente responsabilidades en cuanto a la gestión de esa parte de la empresa, así como también, es el responsable de manejar las maquinarias, y de realizar los tratamientos fitosanitarios. Sin embargo, y como se hiciera referencia, se constatan significativas dificultades a nivel de la toma de decisiones. Mientras que el hijo entiende que el padre progresivamente lo está involucrando en las mismas, el padre es categórico en afirmar que quien manda es él, y además como se constató, es junto al abuelo con quien toman las decisiones de carácter estratégico. Se confirma así una estructura muy patriarcal, pues como se puede evidenciar, ni madre ni hijo que participan activamente de la tarea predial tienen casi injerencia a nivel de las decisiones, más que en carácter de consulta. E incluso como se pudo constatar, dicha autoridad resulta ser legítima, pues pese a las contradicciones que se advierten entre discursos de padre e hijo respecto del involucramiento de este último a la toma de decisiones, la misma no resulta ser cuestionada.

Otras dificultades que se agregan son de orden económico, pues el padre manifiesta significativos reparos en relación a la viabilidad y/o rentabilidad del rubro en el futuro, y cuando su hijo conforme su propia familia. A la vez que refiere a problemas actuales con la mano de obra asalariada, que se caracteriza por ser mala y poco eficiente, así como también a la dependencia que tiene el rubro con las inclemencias del tiempo. Los problemas de rentabilidad incluso se reafirman en la imposibilidad que tienen de plantearse objetivos de mediano y largo plazo en la empresa (además de la aversión que se constata a contraer crédito), debido a que no cuentan con un ingreso fijo. En tanto que resulta bien gráfica la expresión relativa a que es un rubro que realmente te tiene “*que gustar*”, pues no constituye un “*negocio*”.

*“P1: (...) El tema pasa por la rentabilidad del negocio, si el negocio no es rentable no incentiva a nadie. Uno que estuvo toda la vida en esto lo hace porque le gusta; pero la rentabilidad para lo que uno trabaja, hace e*

*invierte...se invierte mucha plata, la gente no se imagina lo que se invierte en esto... no es negocio. Si lo hiciéramos por negocio tendríamos que cerrar (...)*

*E: ¿Tú qué opinas al respecto?*

*P2: (...) Y es como dice él de la rentabilidad, llega un momento que aburre un poco, cuando tenés que trabajar muchas muchas horas...*

*P1: (...) Él va a querer progresar como lo quise yo, va a querer tener su casa; y ahí la empresa va a tener que producir más. Ahí hay que ver si va a dar (...) Después hay otra cosa muy clara, que no pasa sólo en la granja, pasa en todos los rubros, que la mano de obra es mala y poco eficiente. Eso hace que en cierto modo te entres a achicar, porque por más intenciones buenas que tengas de trabajar y hacer cosas, tenés limitantes (...) estás limitado porque o no conseguís gente o te hacen las cosas mal. Entonces...es un problema grave, muy grave (...)*

*E: ¿Están planificando alguna inversión a mediano o corto plazo?*

*P1: Nosotros invertimos a medida que tenemos los recursos, no somos de pedir crédito; no tenemos una entrada fija, aparte dependemos del tiempo (...) Siempre tratamos de ir innovando; todo depende de la rentabilidad, uno quisiera hacer mucho más cosas de las que hace..." (Padre, 50 años; madre, 47 años).*

En tanto que respecto a la concreción de la transferencia de la gestión de la empresa, el padre es categórico en afirmar que la misma se articulará fuertemente en torno a él, pues dependerá estrechamente de la disposición de trabajar que tenga en función de su salud. Pero, y aun cuando se haya concretado la misma, el padre entiende que seguirá "ayudando" en la explotación: "E: Pero de manifestar interés él, ¿ustedes harían el esfuerzo para que la explotación sirva para que él se quede? P1: Yo voy a hacer el esfuerzo hasta que me de la salud; yo tengo 50 años y tuve problemas de salud, tuve un infarto, me tengo que hacer una prótesis de rodilla...en lo que pueda ayudar voy a ayudar (...)"

Por su parte, los reparos y dificultades que se plantean los padres con respecto al rubro, también son reconocidas por el propio hijo, así como el sacrificio que demanda, en función del trabajo que exige y de la poca rentabilidad que ofrece: "J1- (...) tenés que laburar en serio y es medio sacrificado porque son muchas horas, sol, frío...después que no sirve el negocio, ahora en este momento no está bien, anda justo (...) Yo pondría sacrificio y trabajo todo junto, después rentabilidad" (Hijo, 20 años).

Y de acuerdo a la percepción de este hijo, los objetivos de mediano y largo plazo que se están planteando, precisamente permiten reconfirmar que sí existen perspectivas de continuidad a nivel generacional, pese a los reparos planteados con respecto al rubro:

*"E: ¿Y compra de maquinaria o agrandar la producción?*

*J1: Agrandar más que nada queremos; arrendar más campo, comprar, esa idea siempre está. Acá alrededor de la quinta la gente ha abandonado, y tenemos todo pegado; a ver si podemos hacer algo, siempre estamos ahí. Y en maquinaria siempre pensamos en ir mejorando, siempre que dé; cuando no hay no hay" (Hijo, 20 años).*

En otro orden, y como ya fuera referido, se constatan significativas desigualdades de género en este establecimiento, ya que tienen otra hija, quien también reside en el predio, pero que ha optado por realizar una carrera completamente desvinculada de la labor agropecuaria. El padre de hecho, reconoce explícitamente que el campo no es para la mujer y que por eso siempre la incentivaron a que estudiara. Incluso refiere que si no es su hijo quien continúe con el establecimiento ningún otro podría hacerlo, pues la gestión del mismo se realiza al decir de éste con “*experiencia*”, dando cuenta así del bloqueo significativo que se plantea frente a una eventual sucesión vía su hija. De hecho estas desigualdades se confirman tempranamente en la socialización productiva diferencial que tuvieron ambos hijos, ya que esta hija por ejemplo nunca tuvo acceso a la maquinaria, sino únicamente realizó tareas de packing de fruta, a diferencia de su hermano, quien desde muy chico andaba en el tractor, y progresivamente fue adquiriendo experiencia en las otras tareas de la chacra. Esta asignación diferencial de tareas que ocurrió desde temprana edad y que condujo a promover gustos distintos con respecto a la actividad productiva, está altamente naturalizada por padres e hijos. Asimismo, esto permite evidenciar la dimensión procesual de la sucesión, en tanto la conformación y consagración de este sucesor masculino se puede rastrear tempranamente en el ciclo de vida familiar, lo que condujo a legitimar y naturalizar a nivel de la familia que este hijo sería el futuro sucesor, en función de haber adquirido todos los requerimientos requeridos, y constituirse así en el candidato más apto para administrar el establecimiento.

*P1: Ella estudió y siempre le fue bien...*

*P2: Cuando iba a limpiar uva decía: “tengo claro que esto no es lo mío”. Siempre lo dijo de chica, que tenía claro que el campo no era lo de ella.*

*P1: Ojo, nunca le inculcamos que siguiera en el campo, pretendíamos que ella estudiara. Aparte es mujer; ella también es mujer y trabaja en el campo, no es una deshonra, pero ahora se mira de otra manera. Pero ya que tenía la oportunidad y facilidad de estudiar, no la íbamos a obligar a trabajar con nosotros (...)*

*E: ¿Pero a él si le gusta el trabajo de campo?*

*P1: Sí. No sé si porque no estudió le gusta o...por lo menos de chiquito le gustaba mucho la maquinaria; después quedó trabajando (...)*

*E: ¿Qué perspectivas ves de continuidad? ¿Es importante para ustedes que la explotación siga en la familia, cómo ven la situación? ¿Se lo han preguntado?*

*P1: Preguntamos nos preguntamos; obvio que si no sigue mi hijo no va a seguir más nadie, no va a seguir otro (...)*

*E: ¿Alguna vez conversaron con su hijo la posibilidad que él continúe?*

*P1: Y él hace dos años que trabaja acá; no podemos hablar algo que qué experiencia tiene...como quien dice está aprendiendo...demasiado hace para la edad que tiene...pero esto se hace con experiencia más que otra cosa; con impulso se puede hacer mucha cosa pero te puede ir mal y rebotar”(Padre, 50 años; madre, 47 años).*

En tanto que en los hijos, también resulta interesante confirmar la valoración “simbólica” que adquiere la continuidad de la empresa a nivel familiar, en particular para la hija, en función de la

tradición que la familia tiene en el rubro, incluso y a pesar de que ella reconoce que desde pequeña ya sabía que no era lo suyo. En tanto que el hijo también valora que ya esté todo instalado como para poder continuar, porque de lo contrario arrancar de cero en este rubro y como se encuentra el mismo en la actualidad sería inviable. A la vez que si bien los hijos confirman acciones por parte de sus padres para que el hijo continúe con la empresa (como la delegación de responsabilidades), confirman que la sucesión no es un tema de conversación en la familia.

*J1: Y...a mí como quien dice me sirve porque ya tengo todo armado, es lo que a mí me favorece; porque de cero, hoy en día como está la granja no puedes. Si está todo armado sí, es laburar nomás (...)*

*J2: Yo antes de comenzar la facultad daba una mano, pero de chica ya sabía que no era lo mío, no quería seguir por este camino así que me fui por otro lado. O sea que personalmente no, pero me gustaría que siguiera porque es algo que viene de más de tres generaciones (...)*

*E: ¿Han pensado o hablado en manos de quién va a quedar la empresa?*

*J1: Nunca lo hablamos...sería así como quien dice, sino, no quedaría nadie, no hay otra.*

*J2: Además cada vez le están dando más responsabilidades a él, ya sea en el Mercado o mismo en la quinta.*

*E: ¿Qué responsabilidades te ha dado?*

*J1: Cuando hay que decidir medio rápido. Antes te decía "hace esto"; ahora ya es otra cosa y ya cambia, uno lo ve desde otro punto y maduras un poco más. Capaz que antes me ponía a jugar con algún empleado; ahora no, ahora le decís "vamo' arriba". Con el Mercado es con lo que me estoy involucrando cada vez más porque quiere que agarre para ese lado, porque en el negocio lo que da es el Mercado (...)" (J1-Hijo, 20 años; J2 -Hija, 24 años).*

Por su parte, y en relación al establecimiento 6, interesa destacar que los padres aparentemente no los motivaron a los hijos varones a que continuaran estudiando (ambos hicieron hasta ciclo básico de secundaria), y los alentaron desde pequeños a involucrarse activamente con el trabajo predial. Y en esta dirección es interesante como de hecho se instala con naturalidad que a los hijos "nunca les gustó el estudio", y que cuando decidieron dejar se metieron de lleno a trabajar en la explotación. De este modo, y a diferencia de los otros casos, se constata un fuerte incentivo de parte de los padres a integrarlos tempranamente en el trabajo y a transmitirle todos los conocimientos relativos a las distintas tareas.

En tanto que como se hiciera referencia, a nivel de la percepción de beneficios, los hijos reciben un sueldo, pero además cuando termina la cosecha se les da algún "peso extra" para que puedan por ejemplo irse de vacaciones, a la vez que menciona que cada uno de los hijos tiene su vehículo propio, todo lo cual a juicio del padre, constituyen incentivos para que permanezcan vinculados. Esta percepción de beneficios, como se puede constatar, permite confirmar que el nivel de capitalización de esta unidad productiva es significativamente más elevado al resto de las unidades productivas. Incluso a la del caso 4, en donde y a pesar de tener perspectivas de sucesión

generacional, tanto padres como hijo plantean fuertes reparos respecto de la rentabilidad a futuro del rubro, y como para sostener económicamente a dos familias.

Por su parte, y como fuera referido, el padre funda sus esperanzas únicamente en el hijo mayor, argumentando que es a quien lo ve más capacitado y responsable para dirigir una empresa, a pesar de reconocer que su otro hijo es más “*guapo*” para desarrollar el trabajo. De este modo, se advierten fuertes bloqueos en relación a la posibilidad de que este otro hijo se consagre como sucesor, que incluso se confirma en la significativa diada que ya se advierte entre padre e hijo mayor. Por ejemplo, el padre le ha delegado tareas importantes dentro del establecimiento, tales como la responsabilidad de los tratamientos fitosanitarios. Se activan así mecanismos familiares para que se vaya consagrando y definiendo la sucesión a favor de este hijo mayor.

*“P1: (...) y el camino del mayor va a ser éste (...)*

*E: ¿Y qué pasa con el menor? Porque nombras mucho al mayor...*

*P1: No tiene tanta cabeza...es guapo, hace todas las horas...pero viste que uno se da cuenta quien puede vender. Es muy inteligente el mayor, y el otro es medio bandido...medio cabezón... (...) Se deja estar e igual no te pregunta si hay que hacer esto o lo otro... (...) No toma iniciativa. En lo guapo capaz que es más guapo él que el hermano, a fuerza hace trabajo y no tiene problemas para trabajo. Pero capaz que la palabra es que no toma iniciativa.*

*E: Es más chico también...*

*P1: Sí, es un poquito más chico. Él anda en los tractores también, pero si no anda en los tractores no anda...quizá es como se crio...porque sin embargo para podar anda impecable, si tiene que atar viñas las ata; hay trabajos que los hace mejor él que el hermano. Pero para dirigir una empresa me parece que tiene más perspectiva él, que el hermano chico (...)*

*E: ¿Te interesaría que tus hijos siguieran?*

*P1: Sí. Si uno no pensara que ellos siguieran ya se habría vendido” (Padre, 48 años).*

Sin embargo, se constatan serias dificultades a nivel de la integración de este hijo en la toma de decisiones, así como también de las responsabilidades con el “afuera” de la explotación, ya que es el padre quien se ocupa de todas esas tareas (por ejemplo, es el responsable de la comercialización). De hecho se trata de una estructura muy patriarcal, donde el padre en todo caso al único que consulta sobre los tratamientos fitosanitarios es al hijo mayor, en tanto que la madre y el otro hijo, a pesar de trabajar activamente, no tienen ningún tipo de injerencia, ni siquiera en carácter de consulta. Así como también, es el padre quien decide acerca de la distribución de beneficios. A pesar de ello, dicha autoridad resulta ser legítima a nivel de todos los integrantes de la familia, en función de que el padre constituye el referente principal de la explotación y quien tiene más conocimientos acerca del desarrollo de las distintas tareas. Al decir del padre, él también se crio en una estructura muy patriarcal, pues fue su padre quien decidía acerca de todo. Y como se puede evidenciar, la delegación de responsabilidades con respecto a su hijo no es algo que

tenga intenciones de ir haciéndolo progresivamente, sino que su destino sería similar al de él, en el sentido de que la transferencia de la gestión se concretará una vez que el fallezca.

*E: ¿Y las rutinarias de todos los días, como qué hay que hacer todos los días?*

*P1: Y eso lo tengo que decir yo. Pero si yo un día falto, porque uno siempre habla que un día va a faltar, están los gurises; el mayor no va a haber problema porque va a seguir, le gusta y sabe...ahora que tienen al padre algunas cosas que podrían hacer todos los días, como está uno las hago yo (...)*

*E: Así que vos trabajaste con tu padre antes que se jubilara...*

*P1: Trabajé toda la vida (...)*

*E: Pero el que manejaba todo era...*

*P1: Mi padre.*

*E: Entonces cuando falleció...*

*P1: Ahí sí, no hubo otra, quedé al frente. Por eso te digo que soy el que maneja estas cosas; y el camino del mayor va a ser éste" (Padre, 48 años).*

La escasa transferencia que se verifica, es realmente crítica para la sobrevivencia a futuro de esta explotación, pues como lo refiere el hijo, el padre es la cabeza de la empresa, a la vez que reconoce que la principal dificultad que tendría para gestionar sólo la misma, es que hay cosas que entiende que no "sabe hacer" (refiere por ejemplo a todo el tema de la venta), e incluso si no pudiera hacerse cargo evalúa la posibilidad de tener que salir a trabajar afuera. Incluso, resulta interesante constatar, que el hijo menciona que decidió arrendar una quinta que era de los padres de un amigo, pero sin embargo, quien toma todas las decisiones sobre ese nuevo emprendimiento también es el padre.

*E: ¿Consideras viable que vos o tu hermano continúen con la empresa, crees que es viable?*

*J1: Creo sí. Ojalá que nunca, pero ponele que falte papá, no es lo mismo porque papá es la cabeza de la empresa, nosotros nos damos más o menos idea con mi hermano. Si no saldremos por ahí, algún trabajo iremos a encontrar.*

*E: ¿Ves alguna dificultad en vos o tu hermano, te parecen que tienen la idea?*

*J1: Para producir sí, para el tema de venta no sé (...)" (Hijo, 24 años).*

Por otra parte, otras acciones que a juicio del hijo mayor son favorables para garantizar la continuidad de la empresa, son los objetivos de mediano y largo plazo que está llevando a cabo el padre, tales como la renovación de la maquinaria y la compra reciente de dos fracciones de tierra ("J1: En la renovación de los montes; si mi padre no quisiera que siguiera la quinta cuando deje de trabajar, no plantaría un monte que demora 5 años en empezar a cosechar y luego aguanta 20 años plantados. Esas cosas. Ponele que en la compra de un tractor (...)"). En otro orden, y a diferencia del hijo anterior, en las perspectivas de este hijo figura con mucha fuerza la valoración simbólica de la continuidad, en función de la tradición familiar que tienen en el rubro, que se reconfirma en la naturalidad que adquiere su "gusto" por el mismo, así como en la importancia que le asigna a la continuidad de la empresa. Si bien también cabe señalar, que plantea ciertos reparos



respecto del rubro, tales como que demanda mucho tiempo y es sacrificado, así como la dependencia que tiene con las inclemencias del tiempo.

*E: ¿Es para vos importante que la empresa familiar pase a las manos de ustedes?*

*J1: Y sí, es la idea...*

*E: ¿Por qué te parece importante?*

*J1: Porque empezó mi abuelo, luego mi padre y ahora estamos nosotros. Más que nada por eso, nos gusta. Quedamos pocos, eso sí, jóvenes... (...) No queda nadie; no queda nadie porque hay que trabajar mucho. Ahora hay otros trabajos en que hay mucho mejores sueldos y hay que trabajar mucho menos; y de repente como pasó en el 2013 que estaba todo pronto para cosechar y el 24 de enero cayó piedra y se llevó todo en un rato. Esas cosas te desaniman un poco. Además no hay mucha rentabilidad; en el caso de nosotros porque arrancamos el lunes a trabajar, se va al Mercado de madrugada y andamos para arriba y para abajo como locos (...) hay que moverse bastante" (Hijo, 24 años).*

Así como también, se puede verificar tanto en las expresiones del hijo como del padre, que la sucesión no constituye un tema que se converse en la familia, a la vez que el hijo tampoco entiende que constituya una cuestión necesaria de hablar, pues refiere que sus padres son aún jóvenes.

En tanto que en los restantes casos se advierten serios bloqueos y/o dificultades para la continuidad de las empresas a nivel generacional. De hecho, una de las principales constataciones que se pueden observar, es que en dichos establecimientos (a excepción del caso 5) los hijos se caracterizan por tener una vinculación frecuente o eventual con el trabajo predial, y en la mayoría de los casos se realiza para poder solventar sus estudios, los cuales están completamente desvinculados de la actividad agropecuaria. En esta dirección, resulta interesante constatar qué ocurre en el caso de las familias que se ubican en etapa de fisión familiar, como lo es el caso 2, 7 y 8.

En el establecimiento 2 por ejemplo, el hijo participa frecuentemente de las tareas, pero está estudiando Analista de Sistemas, y además está buscando trabajo por fuera del predio, pues como lo explicita el padre, no pueden costearle los estudios a su hijo. Además de la mano de obra familiar, trabajan dos hermanos del padre, donde tienen un arreglo familiar singular, ya que comparten bienes inmuebles y maquinaria, e intercambian trabajos entre sus predios. Los beneficios que percibe este hijo por su trabajo no están formalizados, en el sentido de que son muy variables, y por lo general es a "cambio de favores" (por ejemplo, préstamo del vehículo). Esto da cuenta del nivel de capitalización de esta unidad productiva, pues además de la imposibilidad de pagarle un sueldo al hijo, ambos padres trabajan fuera del predio, pues refieren que con la quinta apenas subsisten, y aún están pagando deudas de la misma. De hecho constituye el predio más pequeño en términos de tamaño, pues comprende 7,5 has, a la vez que no cuentan con asalariados permanentes, sino que únicamente contratan y en ocasiones en los períodos de zafra ("P2: También cabe decir que la cantidad de hás que tenemos en fruticultura no lo hace rentable,

*porque hay un promedio en fruticultura de 20 hás produciendo para vivir dignamente. Por eso también es la razón de que no tenemos rentabilidad, una de las razones”).*

En este caso y a diferencia de los anteriores, no se confirman acciones por parte de los padres para que este hijo se involucre activamente al trabajo predial, pues como lo afirman ambos, la primera opción siempre fue que estudiara, y como última elección tenía el trabajo en la empresa. Este desaliento también se verifica a nivel de las decisiones, pues como se hiciera referencia, el padre no lo hace participar ex profeso pues entiende que no le ha transmitido los conocimientos suficientes como para que tenga fundamentos para opinar. Ambos argumentan que no constituye un rubro rentable, debido a que los insumos son muy caros (combustible, energía eléctrica, entre otros) en función de las ganancias que se obtienen. Otra de las dificultades que plantean, es que no consiguen mano de obra para la cosecha, aún y pagando buenos salarios, lo que constituye al decir del padre el “*talón de Aquiles*” en la fruticultura. Sin embargo, es interesante advertir que en relación a las perspectivas de continuidad generacional de la empresa surgen matices entre las posturas de ambos padres. Mientras que la madre es enfática en reconocer que desea otro destino para su hijo, y que se dedique a otra cosa en función del estudio, el padre es escéptico y realista de que el rubro no es rentable, a la vez que guarda cierta esperanza de que la empresa pueda ser continuada por algún familiar, incluso sobrino y/o nieto. De hecho, esto último se fundamenta en la valoración simbólica que realiza en relación a la empresa, pues considera que constituye un patrimonio familiar, y entiende que la tierra es un legado para sus hijos, lo que se reconfirma cuando refiere que le han propuesto comprar la quinta y le “*duele vender algo que es de patrimonio de la familia y de herencia*”. Sin embargo, y contradictoriamente reconoce que nunca estimuló a su hijo a que se integrara a la empresa, ni le “*inculó la vocación de agricultor*”, ni el “*amor por el rubro*”. Al mismo tiempo, afirma que la sucesión de la empresa no constituye un tema que tengan que resolver o acordar en este momento, y que a su entender es un tema que ya ha conversado con sus hijos, fundamentalmente con el varón, relativo a que la tierra es un legado para ellos.

*“P1: (...) Él le tomó un poco de fobia a la quinta por verme a mí trabajar y patinar y hundirme cada vez más; por eso también él quiere buscar otra cosa. Inconscientemente uno les inculca; uno le tiene amor a la quinta pero también le tiene odio (...)*

*E: ¿Para ustedes es importante que R. (hijo) se quedara con la empresa? Lo que yo veo es que están haciendo de todo para mantener la empresa familiar, ¿pero qué va a pasar con la generación siguiente, hay perspectivas con los dos hijos?*

*P1: (...) Me cuesta, de hecho me han propuesto comprar y yo me he trancado, porque me duele mucho vender algo que es de patrimonio de la familia y de herencia. Y también porque considero que la tierra es un patrimonio que le puedo dejar a mis hijos. Desde el punto de vista objetivo me doy cuenta que no preparé a mi hijo para esto (...) él no tiene la vocación, no le inculqué la vocación de agricultor, de fruticultor más que nada, y él en algún momento le va a perder el punto de trasmisión de generaciones. Algunas veces nos quedan las esperanzas de los nietos (...) Nos cuestionamos qué va a ser de esto, de este predio que también tiene su valor, se ha ido depreciando, y qué va a ser de la empresa. Si yo lo evaluara objetivamente tendría*

*que dejar y dedicarme de lleno a los otros trabajos, porque no puede ser que esté continuamente sacando y cubriendo cosas de la quinta (...) Nos hemos cuestionado, lo pienso, pero no es algo que me tiene aprisionado y que tenga que decidirlo ya (...)*

*E: ¿Y con los hijos lo han hablado también?*

*P1: Sí.*

*P2: En conversaciones de padres...*

*P1: El ejemplo típico es conversación del domingo o cualquier día, más bien en cena (...) pero sí, se habla que "esto es para ustedes...no sé si les voy a dejar un clavo o les voy a dejar una inversión, pero no hay que perder el total de la mano a esto porque todo lo que tenemos es gracias a esto" (...) Soy consciente que es probable que capaz que por respeto no lo venden, pero ni bien falte lo hacen cobre o hacen una casa para vivir. Ha pasado en infinidad de lugares" (Padre, 47 años; madre, 44 años).*

Estas diferencias que se advierten entre las posturas de ambos padres respecto de la continuidad de la empresa a nivel generacional, también se confirman y vinculan a los objetivos de mediano y largo plazo que se plantean. Mientras que la madre expresa que ha inducido a su esposo a que venda alguna fracción del predio, para poder tener algo más pequeño, y que la empresa pueda estar más organizada y ser más rentable, así como para poder cubrir las deudas, su esposo refiere que le gustaría plantar duraznos en unos pedazos que tiene vacíos. De este modo, y en el caso del padre estas acciones y opciones que lo conducen a actuar arbitrariamente, se relacionan con las contradicciones y dilemas en las que el mismo se sitúa, en función del desarraigo y la frustración que le provoca la imposibilidad de no poder legarles la empresa a sus hijos. Se puede dar cuenta así, al decir de Bourdieu (1997), de un "*habitus desgarrado*", que se expresa a través de las vicisitudes más personales, pues además de los reparos que realiza con respecto al rubro, se auto designa como responsable del fracaso ("*no fui un buen empresario*"), aunque en realidad también se asocia con la posición precaria en la que se encuentra, en función de la descapitalización de la unidad productiva.

*"P1: (...) yo tal vez tomé el camino equivocado y quizá no fui un buen empresario, pero considero que es rentable, que se puede sostener una familia si se hacen las cosas bien y ordenadamente. A mí el fracaso...lo primero que tengo que asumir es el mea culpa; yo tengo una cuota parte del proceso de desgaste y desfinanciamiento (...) Y eso en este rubro...no te olvides que estás trabajando con seres vivos...malas decisiones implica que se te muere la planta, o se te retrasa, o pierde productividad o retrasa la entrada en producción; y todo eso si lo calculas a nivel empresarial es caída de rentabilidad o pérdida (...)" (Padre, 47 años).*

Por su parte, en las perspectivas del hijo si bien cobra cierta relevancia la valoración simbólica de la continuidad, en tanto reconoce a la empresa como un patrimonio familiar, afirma que el rubro es muy sacrificado en función de la dedicación de tiempo que exige y de las pocas ganancias que reeditúa, así como por la dependencia que el mismo tiene frente a las inclemencias del tiempo. En tanto que a diferencia de su padre, entiende que la sucesión no constituye un tema que se haya conversado a nivel de la familia, pero tampoco considera conveniente que se discuta al respecto,

sino que se conversará cuando sea el momento de hacerlo. Mientras que cuando se lo consulta acerca de si los padres han emprendido acciones para que se vinculara a la empresa, reconoce al igual que aquellos, que siempre le fomentaron el “estudio”.

*E: ¿Es importante que el establecimiento quede en manos de ustedes, de vos, de tu hermana?*

*J1: Estaría bueno por un tema de herencia familiar (...)*

*E: ¿Estás vos pensando en quedarte en el establecimiento?*

*J1: No, no (...) Tengo una hermana que tampoco...de momento... (...) Es complicado en realidad por el hecho que hoy en día no es tan fructífero para los jóvenes quedarse con la quinta, porque está a un nivel que es más problemas que soluciones, es una lucha diaria continua y no es un trabajo que vas a cumplir un horario y sin problemas. Obviamente que un trabajo te involucra pero es diferente, acá son las 24 horas; un problema climático te involucra, que no haya viento, que justo sale la cosecha en la semana...no hay vacaciones porque se necesita un apoyo todo el tiempo... (...)*

*E: ¿Consideras viable que vos y tu hermana pudieran continuar con la empresa?*

*J1: En este momento no (...) Principalmente un tema de gustos; me gusta el campo, lo que es la fruta y todo, pero no lo veo para mí como veo otras carreras.*

*E: ¿Tienen pensado en manos de quién va a seguir con la empresa, lo han hablado?*

*J1: De momento no lo hemos hablado y no hay planes a futuro tampoco; que siga como siga y en el momento se verá...*

*E: ¿Ves decisiones concretas en tus padres como para que sigas con la explotación en algún momento?*

*J1: Mi padre y mi madre siempre fueron igual, que yo siguiera lo que me gusta; de mi parte es el tema de las computadoras. Siempre me han fomentado en eso” (Hijo, 21 años).*

La familia además tiene una hija de 25 años que no reside ni trabaja en el predio, donde como ya se hiciera referencia, se puede confirmar cómo ocurrió tempranamente una socialización productiva significativamente diferencial entre ambos hijos, a la vez que también los padres reconocen explícitamente que el campo no es para la mujer. Como se puede advertir en la siguiente cita, se constata la naturalidad con que tanto padre como madre, consideran que en caso de proyectar una sucesión hubiera sido vía masculina, y como el padre reconoce no haber seguido los pasos para garantizar precisamente esa continuidad, como lo es la configuración temprana de una díada padre - hijo a nivel de la organización del trabajo.

*“P1: (...) te das cuenta que es fundamental el vínculo entre generaciones para transmitir la sabiduría, la sapiencia, la perseverancia y el amor por el rubro (...) Entonces R. (hijo) toda esa etapa de estar encima del tractor, al lado de su padre, la hacía pero cuando estaba de vacaciones; y después cuando nos vinimos para acá yo ya estaba con los problemas, me ayudaba y todo lo demás, pero me veía desestimulado. Esa desestimulación se la transmití; es más, yo le inculcaba “tenés que estudiar porque esto...”*

*P2: Acá siempre estuvo claro que había que estudiar antes que nada.*

*P1: “Como última oportunidad tenés esto y siempre está, pero...”*

*P2: Estudiar tenía que estudiar (...)*

*E: Siempre mencionas a tu hijo. ¿Y tu hija?*

*P1: (...) y era lo mismo: “tenés que estudiar”. Y como género mujer uno a veces menos piensa en el campo para ellos; por más que vocacionalmente...yo considero que no es ambiente para encarar una mujer...sí hay pero los casos que hay son por casos extremos, situación de pérdida de esposo, algo que te dejó el padre y tenés que apechugar...” (Padre, 47 años).*

En el caso del establecimiento 7, cabe recordar que residen dos hijas (de 20 y 16 años), de las cuales la más grande trabaja frecuentemente de las tareas, pero lo realiza para poder solventar sus estudios (estudia Medicina y tiene pensado también estudiar Imagenología). La familia además tiene otras dos hijas, que no residen en el predio pero que trabajan de manera zafra en la explotación, de 30 y 26 años. También tienen un hijo de 29 años, que estuvo vinculado activamente al trabajo, pero que quiso mejorar sus ingresos y decidió desvincularse (actualmente compró acciones de un ómnibus). No contratan casi mano de obra asalariada, sino que en la zafra son precisamente las dos hijas mayores quienes trabajan, y en ocasiones contratan algún asalariado más. Respecto de la percepción de beneficios, la hija que participa frecuentemente cobra por hora, en tanto que en el caso de hijas que trabajan en la zafra, el padre les va dando el dinero que puede. Esto deja entrever el nivel de capitalización de esta unidad productiva, pues además de la imposibilidad de contratar más mano de obra asalariada permanente, figura la inexistencia de maquinaria propia. Por su parte, en relación a la desvinculación del hijo varón, los padres mencionan que lo desalentaron en sucesivas conversaciones que tuvieron con el mismo, en función de la escasa rentabilidad que estaba teniendo el rubro (costos fijos, ganancias inciertas). De hecho, cuando este se desvinculó de la explotación es que ocurre el ingreso de sus hermanas al trabajo predial. Ambos padres son muy escépticos en cuanto a las perspectivas de continuidad de la empresa familiar, en función de la evaluación que realizan respecto del rubro, el cual sostienen que no es rentable y estable, ya que los costos fijos se incrementan continuamente y las ganancias que se obtienen son muy variables. Además, refieren al sacrificio que exige, tanto en aporte de trabajo y desgaste físico, como de dedicación de tiempo.

*“P1: (...) La perspectiva es que yo ya tengo 52 años y desde mi punto de vista el tema del establecimiento es complejo; es complejo porque tenemos los costos que son fijos y dependemos de lo que producimos, si producimos mucho los precios son bajos, y por diferentes circunstancias la fruta tiene un buen precio cuando hay poco stock. Oferta y demanda, cuando hay mucho poco vale y cuando hay poco mucho vale pero tampoco se luce... (...) Contablemente, no se precisa ser un contador para darse cuenta que vos en una empresa con los costos fijos...porque el combustible más bien sube...”*

*P2: Y deudas, porque uno se endeuda en los fitosanitarios...*

*P1: La luz eléctrica sube, los fitosanitarios son en dólares...entonces, ¿cómo vos podés seguir manteniendo una empresa cuando los costos son fijos, por cantidades, y cuando las entradas de repente un año te entran \$ 10 y otro año \$ 6? Es imposible...*

*P2: Fue lo que se habló con mi hijo, muchísimo...*

*P1: ¿Sabes cómo se mantiene? A base de mucho sacrificio de los integrantes...*

*P2: Humano...tracción a sangre...ahorras en todo lo que podés...*

*P1: Tratas de reducir en una cura, tratas de reducir en el sistema de vida...en todo...*

*P2: Hace 32 años de casados; fui una sola vez a Buenos Aires, que es donde nos habíamos conocido, cuando los 25 años de casados, que los hijos casados nos pagaron el viaje...fuimos 3 días y fue la última salida que hicimos...va a hacer 33 años de casados...no vamos a ningún lado... (...)” (Padre, 52 años; madre, 50 años).*

De hecho las escasas perspectivas que existen en relación a la continuidad de la empresa se confirma en la ausencia de objetivos de mediano y largo plazo con respecto a la misma: “P1: No hay perspectivas de irse actualizando, de por ejemplo hacer mi propia cámara y defender mi fruta...”.

Sin embargo, también se pueden confirmar algunos matices en las percepciones que ambos padres se plantean respecto del futuro de la explotación. Mientras que la madre es categórica en afirmar que no le parece importante que la quinta sea continuada a nivel familiar, en función de la evaluación económica que realiza del rubro, dicho deseo es matizado en el caso del padre. Si bien este último coincide con la madre en el escepticismo con respecto al rubro, también adquiere cierto peso la valoración simbólica de la continuidad, pues como el mismo lo expresa, en la actualidad se encuentra en una “*encrucijada*” de si “*corta o sigue*”. Se confirma así, y al igual que el anterior padre, un “*habitus desgarrado*”, que también lo vincula con su fracaso y mea culpa personal, en tanto entiende que tal vez él no “*supo hacer funcionar*” la empresa.

E: *¿Es para ustedes importante que la empresa siga en manos de la familia, que esto se mantenga?*  
(...)

P2: *Yo aprendí que no.*

E: *¿Vos decís que no?*

P2: *Yo aprendí a no...*

P1: *Un poco por tradición, porque acá empezó la familia Moizo. Con el tiempo vas viendo que lamentablemente todo se termina; hubo empresas muy importantes que terminaron fundiéndose porque no había quien las siguiera y quedaron por el camino. Ahora uno entiende ese punto; pero antiguamente el deseo de uno era que esto siguiera avanzando, mejorándose, agrandándose y en manos de sucesores. Pero ya las realidades son otras...*

E: *O sea que no es falta de deseos, sino que ven la perspectiva oscura...*

P2: *Que te pones a pensar y no hay estabilidad; tenés que vivir en una vida muy austera (...) no es normal para el 2015...no es normal para que una hija viva la austeridad que vive uno (...) o sea acá no hay vacaciones, no hay playa, no hay salidas de invierno... (...)*

P1: *(...) Uno específicamente intentó vivir de lo que producía; por eso yo también no es que diga “esto no sirve”, de repente yo no tuve la capacidad de hacerlo funcionar (...) Nos quedamos por el camino; pero yo a veces empiezo a abrir el paraguas y empezás a ver ejemplos de gente que se va fundiendo, las quintas que se vienen a menos... Yo no quisiera ese final; entonces estás en esa encrucijada de “¿corto o sigo?”. Es como digo, vas caminando hacia adentro del mar.*

E: *No quieren que esto se venda... ¿o sí?*

P2: *Quizás cuando nos jubilemos y estemos ahí...” (Madre, 50 años; padre, 52 años).*

De hecho el padre deja entrever que tenía cifrada sus esperanzas en la continuidad vía su hijo, al mismo tiempo que reconoce que no cree que éste último vuelva a vincularse a la empresa ya que está más cómodo trabajando fuera, en tanto que la madre enfatiza en las ventajas que tiene su hijo de trabajar como asalariado (sueldo, licencia, aguinaldo, etc.). Lo que es muy significativo en este caso son los bloqueos de género que existen frente a una eventual sucesión vía femenina, ya que como los padres refieren su hija mayor adora la quinta, e incluso le ha pedido una mano a

su padre para poder explotar la granja de un vecino. Bloqueos que incluso pueden rastrearse tempranamente en la socialización productiva diferencial que existió entre las hermanas y el único hijo varón, donde se confirmaba la existencia de una fuerte díada padre – hijo, no sólo a nivel de las tareas sino también de las decisiones. De hecho las hijas a pesar de participar actualmente no tienen ninguna injerencia en las decisiones, ni siquiera en carácter de consulta, vinculado a que el padre concibe el trabajo de las mismas en calidad de “ayuda”, pues entiende que éstas están haciendo o harán caminos completamente desvinculados de la explotación.

*“P1: (...) Los hijos...en el caso del varón no, porque ya no está trabajando en el establecimiento; pero sí a las hijas les pasa lo que le pasó a uno cuando tenía la edad de ellos, soñabas, pensabas que solamente con trabajo ibas a ir para adelante, y por eso están ayudándome; ojalá que tengan suerte y les termine yendo bien, pero yo hoy...uno lamentablemente se lucha y para avanzar es muy difícil.*

*(...)*

*E: Tú me decías que tu primera impresión era que continuara tu hijo...*

*P1: Y sí, por transición, como hice yo con mi padre. Por lo general la mujer...no es que uno fuera machista pero... (...) Ni que hablar que siempre estuvieron mis hijas y súper agradecidos; pero con el varón, capaz que vos no lo entendés porque sos mujer, una apuesta más en el hombre a quedar... (...) Yo encantado que me ayuden mis hijas... (...)*

*P2: Igual el hijo probó unos cuantos años, desde los 16 hasta hace 3 años, tiene 29, aunque estaba estudiando, porque aquí estudiaron todos (...)*

*E: El único que manifestó deseos de continuar la explotación fue el varón, pero después terminó yéndose por motivos económicos...*

*P1: Sí, de ingreso (...)*

*P2: Sí. Ahora la que está más interesada es A. (hija), le encanta la quinta.*

*P1: A A. le gusta mucho (...)*

*E: Y en el caso de A., ¿cuál es el proceso por el cual ella quiere retomar? Porque ella es casi Contadora por lo que dijiste...*

*P2: Sí. Ella adora esto, le encanta; es la que más le gusta.*

*E: Y ella quiere hacer un proyecto productivo con la granja del vecino...*

*P2: Sí.*

*E: ¿Y eso sería arrendarles?*

*P1: Una zafra. Es que ver esto semi abandonado da lástima, uno no puede creer que no lo exploten; está muy bien planteado. Pero el año pasado, te vuelvo a repetir, vinieron dos granizadas, no estaba asegurado, la mujer no aseguró, era ella la que tenía que asegurar y mala suerte. Y a A. le pasa lo mismo; ve eso delante de su casa y me dice: “papá, yo te ayudo en todo lo que pueda...”. Ahora estábamos haciendo los costos, los gastos por mes en cura, en poda, para ver dice ella, “cómo puedo administrarme en mi economía, a ver si puedo realmente agarrarlo o no”. Y estábamos con eso cuando llegaste...” (Padre, 52 años; madre, 50 años).*

Además, lo singular es que pese al deseo de esta hija los padres no expresan perspectivas de continuidad, sino que por el contrario la desalientan permanentemente a que se vincule a la explotación, e incluso el padre reconoce que “*tiene juventud pero le falta la experiencia*”. Esto permite constatar que precisamente se han roto y/o se impiden los pasos para garantizar la progresividad y naturalidad del traspaso, en función de significativos sesgos de género, como es la conformación de una díada padre con esta hija para realizar la transmisión de los conocimientos, así como para la incorporación plena de la misma al trabajo predial y a la toma de decisiones. Al mismo tiempo, que otro bloqueo que resulta ser significativo y que se constata

con fuerza en la opinión de ambos padres, es la importancia del legado de la tierra en términos económicos, pues entienden que el mismo deberá repartirse equitativamente entre los cinco hijos. Asimismo, que manifiestan con preocupación la importancia de hacer el reparto de bienes en vida para que luego los hijos no se peleen por la herencia, algo que aparentemente ya se ha conversado con los mismos.

*E: ¿Y ustedes cómo ven que A. (hija) esté interesada? ¿Les hubiera gustado más que terminara la carrera y se dedicara a un estudio contable, o les gusta que se mantenga acá?*

*P2: Les decimos todos los días que no se meta con nosotros... (risas)*

*P1: Yo voy a la experiencia que viví yo con 33 años de funcionamiento en esto, sin grandes logros, sí manteniéndolo. Ojalá que A. tenga la capacidad de hacerlo funcionar en mejores condiciones; pero me da un poco de temor porque ella tiene la juventud y no la experiencia...y no es fácil...entonces el temor de uno es que ella tenga en su momento una complicación, porque se va a meter...*

*E: ¿Pero ustedes la apoyarían con la experiencia y con mano de obra?*

*P2: Sí, sí; tractor va a trabajar con el de acá...*

*P1: ¿Cómo no vamos a apoyarla? (...) nosotros podemos darle un apoyo hasta donde podamos... (...)*

*E: Entonces si tienen una hija que ya previó generar antigüedad, que tiene proyectos, ¿por qué ustedes dicen que no tienen posibles sucesores?*

*P2: Te voy a decir una cosa fea: lamentablemente el día que nosotros faltemos, esto tiene un valor que A. no va a poder llegar a quedarse...*

*E: Porque tienen que repartirse...*

*P2: Exactamente. Son 5...si fuera hace 10 años te digo que no hay problema; hoy por hoy no lo sé...*

*E: Porque el valor de la tierra es otro... (...)*

*P1: (...) Por lo menos tenés que tratar de hacer algo en vida o dejar los menos problemas posibles. Ése es un tema que hoy por hoy, para no dejar problemas, sería enajenar esto y adquirir otra cosa que los hijos pudieran decir que todos tienen un pedacito...*

*P2: Que no se cree el problema que de lo que vaya a quedar sea un problema entre los hermanos, que haya un impacto sobre todo en lo económico (...)*

*E: Este tema lo tienen conversado entonces...*

*P1: Sí, muy conversado.*

*E: ¿Y con los hijos?*

*P2: Ellos nos dicen: "nosotros no queremos nada, ustedes disfruten". Pero es algo de nosotros, que lo que quede, quede bastante repartido para que no hayas problemas (...) Nosotros tenemos que tratar de tener una vida medianamente llevadera los años que nos quedan, y a su vez ir pensando qué dejarles y cómo a los hijos, y no crearles un problema de tirantez. No es fácil de afrontar, porque también estás afrontando una etapa de algo que termina para uno. Por eso te decía que esto es muy íntimo; es la idea que tenemos...del dicho al hecho...capaz que nos saquemos el 5 de Oro y solucionamos todo..." (Madre, 50 años; padre, 52 años).*

Este desaliento en relación a la continuidad se confirma en el caso de esta hija mayor, quien entiende que el padre le ha expresado que no le ve futuro al establecimiento y por eso se plantea la posibilidad de iniciar un emprendimiento propio (en la granja del vecino), ya que le encantaría poder vivir del rubro.

*E: Pensando en vos que podrías hacer el relevo, ¿ves acciones concretas en tu padre para promover que vos continúes con la explotación?*

*J2: En realidad como papá no ve futuro en general...ahora estamos haciendo un proyecto juntos pero para otra quinta, no para la que está acá; para trabajar la quinta de un vecino a ver si funciona, para probar un poco si me dan los tiempos. Yo aparte de trabajar acá trabajo de docente afuera, y mi esposo trabaja en la construcción; son pocos los tiempos que tenemos disponibles como para dedicar. Sería yo cuatro días a la semana y él los fines de semana; pero si no probas no tenés forma de saber si es rentable o no (...)* porque



*a mí me encantaría vivir de esto. Pero las cuotas y los pagos de lo que sea te vienen todos los meses; y con esto no tenés estabilidad de un sueldo fijo, que lamentablemente lo tenés como algo secundario aunque no quieras” (Hija, 30 años).*

En el caso del establecimiento 8, y como se hiciera referencia, la mano de obra familiar está compuesta únicamente por el padre, en tanto que la madre participa eventualmente en el verano, pues durante el año trabaja como adscripta en un liceo. Refieren que la hija de 27 años que reside con ellos, trabajó durante tres años en el predio, pero al decir del padre, se cansó por los “ingresos”, en tanto que la madre encuentra que la misma evaluó las ventajas que tenía trabajar por fuera como asalariada. Además, tienen un hijo varón de 24 años que actualmente está desvinculado de la explotación y estudia cocina, que también trabajó en el predio, pero según refieren, el rubro le resultaba demasiado exigente y sacrificado, en función de la dedicación de tiempo que demandaba. Tienen además otra hija de 5 años, y una hija de 23 que no reside ya con ellos, que estudia Abogacía y trabaja en un almacén.

Como lo dejan entrever los padres no realizaron ningún esfuerzo para que los hijos se involucraran activamente con el trabajo de la empresa, ya que prefirieron que tomaran otros caminos vía el estudio. De hecho incluso ya expresan que tienen pensado arrendar una vez que se jubilen, porque reconocen que a ninguno de ellos les interesa continuar con el campo, lo que da cuenta de la inexistencia de perspectivas de continuidad de la empresa a nivel familiar. Inclusive la madre refiere, que si bien su hija menor aún es muy pequeña y respetaría la decisión que asuma, no desearía que la misma continuara tampoco con el establecimiento. A pesar de ello, resulta interesante advertir que existen matices en las percepciones de ambos padres respecto de la continuidad. Mientras que la madre notoriamente es más escéptica, y da a entender que prefiere que los hijos tengan la oportunidad de estudiar para que manejen otras opciones de vida y reseña las ventajas que encuentra que se desempeñen como asalariados, en el padre se confirma cierta nostalgia de que ninguno de sus hijos continúe, e incluso se constata la valoración simbólica que realiza acerca de la empresa en tanto legado generacional. De hecho, y si bien reconoce que el rubro es muy sacrificado (en función fundamentalmente del tiempo que demanda, los altos costos de los insumos y la poca rentabilidad que tiene) y menciona que ya ha recibido ofertas de compra de la quinta, expresa que no ha decidido irse porque “*ama demasiado*” lo que hace. Al mismo tiempo que reconoce, que el nivel de capitalización de la unidad productiva no le ha permitido pagarles un sueldo a los hijos como para poder motivarlos a que se vinculen con el trabajo del predio.

*“E: ¿Les importaría, les gustaría que alguno de sus hijos quedara al frente?”*

P1: Y por supuesto. Es lo que uno trabajó de varias generaciones; para mí es lo más saludable que hay, por más que se trabaja mucho, se disfruta poco (...) trabajamos mucho y no tenemos aguinaldo ni salario vacacional, no tenemos nada...entonces la gente se va porque claro, tenemos que trabajar muchas horas para sobrevivir y ganar muy poco (...) No me puedo quejar de mi pasar; pero las horas que le dedico son extraordinariamente muchas (...)

P2: Yo como madre, si le gusta se lo voy a respetar; pero...

E: Pero preferirías que no siga...

P2: No.

P1: Porque no dan los números...

P2: Aparte es más fácil la vida en otra actividad...

P1: Si ganas un 20 o 25%, perfecto; porque me da para sostener o poner a alguien cuando yo me tome mis vacaciones. Pero a mí que me perdonen...ninguno de los gobiernos hasta el día de hoy, ninguno entiende nada (...) Hablan de la rentabilidad que es alta...pero el sacrificio que se hace para la fruticultura (...) es muy esclavizada; los impuestos que nos cobran son astronómicos...(...) la luz, el agua, el gasoil, los insumos...los impuestos que les colocan a los insumos...(...) Por eso esta generación es imposible que se quede, es imposible; porque los gobiernos no piensan, no hay política de gobierno para que siga. ¿Entonces la generación qué va a decir? Dice "me voy a ganar \$ 25.000 en cualquier cosa y me vengo para la casa, trabajo de lunes a viernes, y sábado y domingo me divierto..."

E: Eso es lo que ha pasado con tus hijos...

P1: Con mis hijos y con todos. Lo hemos conversado varias veces...me han hecho propuestas; no me voy porque amo demasiado lo que hago, pero me sirve más la propuesta que me hicieron que quedarme acá en el campo (...)

E: Pero a vos te gusta lo que hacés...

P1: Yo lo hago porque me gusta (...) pero el problema de por qué no se quedan mis hijos es por todo eso que ven.

E: ¿Han hecho algún esfuerzo para que se quedaran?

P2: Lo que pasa que no hay con qué competir; cualquiera de las cosas que ellos puedan hacer le dan otras ventajas (...)

E: ¿Qué tienen conversado al respecto? ¿Cómo ven el futuro?

P1: Muy negro. La jubilación mía es un desastre; porque voy a terminar aportando 50 años para cobrar \$ 8.000 por mes...es vergonzoso...Y eso es una cosa que miran también mis hijos: "papá, sigo trabajando y cuando me jubile me voy a jubilar con \$ 8.000; en ANTEL me voy a jubilar con \$ 15.000..." (...) Alquilaremos y chau. La idea nuestra es alquilar (...)" (Padre, 51 años; madre, 42 años).

Por su parte, resulta interesante destacar la valoración que realiza la madre en relación a la educación, en tanto canal de movilidad social y de alternativa al oficio de productor, así como también para ofrecerles otra oportunidad de vida a los hijos.

"P2: (...) El tema es que uno espera que los hijos, si no les gusta el campo, traten de llegar a un título, que tengan una formación porque la va a pelear en otras condiciones (...) Si no querés campo...estudia...las opciones que no tuvieron nuestros padres hay que dársela a los hijos; no es lo mismo competir como empleado sin formación, que va al empleo menos remunerado, que pelearla con formación y que pueden despegarse un poquito del montón, que va en otras condiciones (...)

P1: Apostamos a que estén educados. El sacrificio es para todos" (Madre, 42 años; padre, 51 años).

En tanto que este escepticismo respecto de la continuidad de la empresa a nivel familiar también se confirma en las expectativas de la hija más grande, quien categóricamente afirma que no le gusta el rubro, a la vez que refiere que es un tema que ya se ha conversado entre sus padres y hermanos, pues el padre ya les ha expresado que tiene proyectado vender o arrendar la quinta.

"E: ¿Es importante para vos que la empresa siga en manos tuyas?"

J1: *Puede ser importante pero no me gusta. Puede ser importante para que no se separe y quede en la nada todo lo que hizo, pero no es para mí. Trabajé un tiempo con los duraznos cuando estudiaba, pero no es lo mío.*

E: *¿Para tu hermana?*

J1: *Es muy chica. Después tengo dos hermanos más y trabajaron un tiempo con él, pero ninguno quiso seguir (...)*

E: *¿Se ha pensado o hablado qué va a pasar con la empresa?*

J1: *No sé qué pensaba mi padre; ahora queda mi hermana chica, capaz que le gusta la idea. No sé...mi padre dijo en un momento: “venderemos”; o alquilarán la quinta, la trabajarán otras personas...*

E: *¿Viste acciones como para que trabajes?*

J1: *Mi padre me dijo si quería seguir, que hacíamos diferente, que me dejaba una parte para trabajar. Me lo planteó pero no...” (Hija, 27 años).*

Por otra parte, interesa reseñar lo que ocurre en los establecimientos ubicados en el ciclo de vida III, a saber el 1, 3 y 5. En el establecimiento 1 la pareja tiene dedicación total al trabajo predial, en tanto que los dos hijos varones trabajan muy eventualmente en el predio, ya que también trabajan fuera del mismo (el mayor estudia Economía y trabaja en el INIA, en tanto que el otro estudia Tecnólogo Químico y trabaja en el LATU). Los padres de hecho reconocen que si bien desde pequeños se integraron a las distintas tareas de la empresa, siempre les fomentaron el estudio para que tuvieran otras opciones de vida, oportunidad que al decir del padre no tuvo, ya que desde joven sabía que su futuro sería la “quinta”. En cuanto a la perspectiva de transferencia generacional, se constatan algunos matices en las opiniones de ambos padres. La madre es enfática en reconocer que es muy sacrificado el rubro y que desea que sus hijos tengan otras opciones de vida. En el caso del padre existen fuertes contradicciones, porque por un lado tiene una mínima esperanza de que su hijo menor se pueda integrar al trabajo, pues este último le ha pedido para trabajar en la empresa, al mismo tiempo que es consciente de las dificultades que en la actualidad están atravesando (por ejemplo, mencionan que no pueden contratar más mano de obra, la cual sería necesaria para el funcionamiento actual de la empresa). De hecho, parecería ser que el nivel de capitalización de esta unidad productiva apenas resulta ser sustentable para la primera generación, en tanto cuando los hijos participan de las tareas no pueden proveerles de un sueldo, sino que es a cambio de favores, como por ejemplo préstamo del vehículo (“P2- *Lo remuneramos...por amor al arte no hay más nada...(risas)* P1- *“Ando precisando la camioneta” “Muy bien, dame una manito y te doy para la nafta”... (risas)*”). Asimismo, y al decir del padre, es un rubro que “*te tiene que gustar de alma*”, aduciendo así a la escasa rentabilidad que otorga el mismo. En tanto que por su parte la madre es completamente escéptica en relación a la continuidad, y de hecho se lamenta de la rentabilidad actual y de lo sacrificado que es el rubro.

“E: *Los hijos no están trabajando acá. ¿Hicieron el esfuerzo para que si estuvieran?*

P1: *Como hacer esfuerzo...*

P2: *Siempre los motivamos a que estudiaran (...)*

P1: Ahora tampoco le puedes decir al hijo: "quedate acá". Esto te tiene que gustar de alma y agarrarlo bien; y se criaron en un momento muy bravo con las crisis que hubo. Si nos hubiera agarrado como ahora, con camión, camioneta... capaz que se hubieran motivado y se quedaban. Pero hubo años muy malos (...) Entonces es difícil que los agarres, no quieren saber nada de tierras.

P2: No... él saca cuentas que no da... (risas)

P1: Está en lo de él... y el chico me preguntó si nos puede ayudar... para mí impecable, que haga lo que le guste... porque esto te tiene que gustar toda la vida, no es ahora o un ratito y después largar.

E: ¿Qué preferirían?

P1: A mí me gustaría que siguieran, uno por lo menos.

P2: Es mucho sacrificio... a mí me parece.

P1: Por lo menos yo me sentiría más en confianza porque si uno se va un ratito... (...) pero tampoco el estudio se lo puedo sacar...

P2: Uno propone y Dios dispone; tenemos todo afuera... ¿con qué lo motivas a un chiquilín? Es como decís vos, él es emprendedor. Nos agarró la piedra y nos dejó todo tirado en el piso, yo miraba la pera... una cosecha hermosa teníamos... en general todos los productores estaban contentos porque era un año muy lindo (...) yo estaba devastada (...)

E: ¿Con sus hijos lo han hablado, es un tema que se habla en familia?

P1: Para ellos: "Viejo, en el predio vamos a hacer la casa y luego un poco de pasto, porque... trae algún caballo, una oveja y ya está"... (risas)

P2: No, para seguir la producción no. El grande dijo alguna vez: "capaz que tengo que aprender a podar viña"... dijo

P1: Menos... no la veo. Ojalá que sí... pero es bravo..." (Padre, 54 años; madre, 46, años).

A pesar de ello, se siguen planteando objetivos de mediano y largo plazo, pues recientemente han adquirido maquinaria (tractor y camión) y han instalado invernáculos, ya que desarrollan como rubro secundario la horticultura. Sin embargo, y como lo refieren explícitamente los padres, la incertidumbre respecto de la continuidad es tal, que por lo pronto el objetivo es pagar todas las deudas para poder mantenerse y después ver qué hacer, incluso han evaluado la posibilidad de contratar a alguien para que se haga cargo de la granja cuando se jubilen.

En tanto que el hijo menor entrevistado plantea serias incertidumbres con respecto a la continuidad, y tiene una percepción muy similar a la madre, pues afirma que constituye un rubro muy sacrificado, a la vez que refiere a la baja rentabilidad del mismo (en función de los altos costos de los insumos y del precio que se obtiene por la venta de la fruta), y la dependencia que tiene con el clima. Mientras que refiere que su hermano mayor ya está optando por tomar otro camino, y que tal vez si este hubiera agarrado viaje con la empresa él se hubiera animado a probar, aludiendo así a los temores que tendría de enfrentarse sólo a la gestión de la misma una vez que sus padres no estén, reconociendo así la poca experiencia que ha adquirido con respecto al establecimiento.

E: ¿Es para vos importante que la empresa familiar pase a la generación de ustedes, tanto de vos o de tu hermano?

J1: Mira, yo te soy sincero, a mí me hubiera gustado, yo creo que si mi hermano hubiera seguido en la tierra yo creo que también estaría con él, yo como que ahí me desmotivé un poco, al ver todo el sacrificio que

*hace mi padre, bueno gracias a Dios ya no tienen muchas deudas, pero el tema es que trabajan de sol a sol y de domingo a domingo viste es sacrificado, y si hoy o mañana te cae una piedra fuiste con la cosecha, y ellos tienen una fuerza de voluntad que no la tiene cualquiera, la verdad que los admiro (...) mi hermano ya se volcó para otro lado (...) yo considero que es viable pero no sé hasta qué punto, porque no sé cómo defenderme solo si hoy o mañana mis viejos no están, igual es un tema de empezar (...)*

*E: ¿Se ha conversado en manos de quién va a seguir la empresa familiar?  
J1: Se ha conversado sí, y la verdad que (...) depende mucho del tiempo, trabajar 11 o 12 meses para sacar algo, y el gobierno no es algo que defienda tanto al productor, porque acá vos dependes tanto de los comisionistas y es el que hace la plata (...) o los insumos te los venden en dólares y vos la fruta la vendes en pesos (...)* (Hijo, 21 años).

En el establecimiento 3, cabe recordar que reside la pareja que tiene dedicación completa al trabajo predial, y dos hijos varones (de 23 y 18 años), cuya dedicación es frecuente, ya que se encuentran estudiando, pero como ellos mismos lo significan, es para “ayudar” a sus padres en el predio y para poder costearse los estudios. Los hijos cobran un sueldo por su trabajo, y además perciben otros beneficios, tales como el préstamo del vehículo. De hecho se constata que no han existido estímulos por parte de los padres para que se involucraran activamente con el trabajo, así como para que aprendieran todas las tareas relativas a la empresa, ya que para ambos la prioridad era el estudio, oportunidad que quisieron darle a sus hijos y que en cambio ellos no tuvieron (por ejemplo el padre refería que de chico ya sabía que su futuro era trabajar en la quinta). Respecto de las perspectivas de continuidad se constatan algunos matices en las percepciones de ambos padres. Mientras que el padre deja entrever que prefiere que se independicen, ya que no les ve futuro en el predio, la madre entiende que a sus hijos no les gusta el rubro, asociado fundamentalmente al sacrificio que el mismo exige. Inclusive ellos mismos como padres refieren que es un rubro muy inestable, y que permanentemente se debaten entre continuar o no, y que si bien estaría todo armado como para que sus hijos pudieran continuarlo sería necesario realizar inversiones (por ejemplo mencionan poner un monte nuevo e instalar riego), porque la quinta actualmente para cuatro personas no da. A lo que se agrega como otra dificultad, que aún no se ha resuelto la sucesión de la generación del padre respecto de la titularidad de la tierra, ya que gran parte de las tierras que trabaja las tiene en comodato con su padre. Por su parte, refieren que el tema de la continuidad generacional del establecimiento lo han llegado a conversar con los hijos, pero que estos últimos aún no tienen las decisiones claras.

*“P1: Nosotros pensamos mucho en ellos también, los queremos sacar adelante y que se independicen también; porque acá el futuro de ellos...”*

*P2: Ellos nos ayudan pero no es una cosa que les guste...*

*P1: La cosa está difícil...*

*E: Ustedes no ven futuro a que ello se queden a continuar con el establecimiento...*

*P1: No... (...)*

P2: Ellos quisieran que lo que nosotros hacemos nos diera más, para que el trabajo y el esfuerzo uno hace luzca un poco más de lo que uno trabaja...porque tenemos mucho...si te pones a analizar en el verano es mucho lo que se trabaja. Yo pienso que un poco es eso también...nos gustaría que luciera más el esfuerzo.

E: ¿Pero a ellos les gusta el trabajo de campo?

P1: No sé, ellos a trabajar van. Acá es bien clarita la cosa, de acá tienen que salir a trabajar; por ahora ellos están estudiando y de acá está saliendo, de la quinta; y ellos tienen que ayudar porque nosotros solos no podemos.

E: Pero no les ven perfil a los hijos para quedarse en esto...

P1: No. El otro día conversando con el mayor me decía: "Yo estoy desde los 13 años, de cuando iba al liceo, esperando que dé la vuelta, y en 10 años veo que no..." No sé qué pasa; no es que estemos pasando mal, eso no. El tema es...cómo explicarte...no tenemos por lo que se trabaja, capaz que si se trabajara así en cualquier otra cosa...estás siempre trabajando y siempre intentando mejorar; tampoco la quinta más no puede dar, está en lo máximo porque tenemos la quintita toda nueva, estamos en los kilos máximos, en la producción... (...)

E: Y más allá que no les gusta mucho, ven que no rinde...

P1: No sé si es que no les gusta...capaz que si vieran otra cosa... (...)

E: Y usted no quiso que esa situación fuera para sus hijos...

P1: No sé si capaz que fue eso...no te puedo decir... (...) Lo que pasa que acá venía de la tercera generación. Aparte cuando ellos nacieron la cosa estaba muy brava acá; ahora ha mejorado algo pero estuvo muy bravo. Incluso vienen saltando todos los años productores grandes, o porque los hijos se le van o porque ellos se quedan viejos, y saltan, abandonan. Eso es lo que está pasando con la fruta; acá era una zona de todo quinta, y no quedan quintas...

E: ¿Entonces cómo ven el futuro, se imaginan que alguno se va a quedar?

P1: Si cambiara un poco la cosa...ellos tienen otra idea también (...) En el entorno de los amigos, ellos trabajan de lunes a viernes; acá hay que trabajar de lunes a sábados, y si el domingo tenés que trabajar vas a tener que trabajar..." (Padre, 51 años; madre, 51 años).

Estas expresiones de los padres son coincidentes con las perspectivas que plantean los hijos, quienes reconocen que sus padres los han estimulado a que estudiaran para que mejoraran su destino, y de hecho ya se proyectan cambiar de actividad en función de lo que están estudiando. Además, refieren que es un rubro muy sacrificado, debido al tiempo que exige, los costos de los insumos y las pocas ganancias que se obtienen, así como por la dependencia que tiene frente a las inclemencias del tiempo, y la dificultad que existe para contratar mano de obra asalariada. Inclusive confirman que ya lo han hablado con su padre, y que le han expresado que ninguno de los dos tiene interés en continuar, y que este último es consciente de las dificultades que implica el rubro y que por eso los ha alentado a que estudien. Y como se puede constatar en la siguiente cita, pese a la tradición que la familia tiene en el rubro, no se constata la existencia de una valoración simbólica con respecto a la continuidad de la explotación.

"J2: Yo andaba de chico en el campo; por eso también vos ves cómo van pasando los años y ves que no da el resultado que tendría que dar (...).

E: ¿Es importante que la empresa familiar pase a manos de ustedes?

J2: Para mí no es una cosa que tenga que pasar de generación en generación, estamos dando una mano.

J1: Estamos pensando en cambiar los dos (...)

E: ¿Cuál es la idea?

J2: La idea es estudiar, hacer otra cosa, cambiar un poco (...)

J1: *Cambiar de rubro radical...*

J2: *Los dos estamos estudiando cosas totalmente diferentes a esto (...) Queremos salir de esto porque estamos medio cansados; es algo medio difícil, sacrificado.*

J1. (...) *Y sí, estamos un poco cansados y no tiene las ganancias que tendría que tener esto (...)*

E: *¿Se ha pensado o se habló en algún momento de seguir con la empresa?*

J2: *Ya hemos tenido la charla con nuestro padre que nosotros no vamos a seguir.*

E: *¿Hubo acciones de su padre para incitarlos a seguir, ser parte de...?*

J2: *Él sabe lo difícil que es esto, nos ayuda a seguir para adelante con los estudios para poder cambiar (...)*

*(J1-Hijo, 18 años; J2-Hijo, 23 años).*

La otra explotación es la 5, la cual tiene tres hijos varones, de 24, 23 y 18 años respectivamente, de los cuales únicamente el menor trabaja activamente en la explotación. Como ya se hiciera referencia, a nivel de tenencia de la tierra se trata de una situación muy precaria, pues el predio donde residen es arrendado, y donde se ubica la quinta (predio lindero), el titular es el abuelo paterno y se lo arrienda a la hija de éste. Según refiere su hermano, su hermana lo hizo para apoyarlo porque quiere que la quinta siga adelante. El hijo menor está como asalariado en la empresa, y de hecho se auto percibe como “*un empleado más*”. Esta precarización también se confirma en el nivel de capitalización de esta unidad productiva, pues como lo expresan ambos padres tienen deudas, y el padre se está también dedicando a la apicultura porque la fruticultura no está siendo rentable y con el primer rubro van tapando los “*agujeros*” que genera la quinta. En relación a las perspectivas de continuidad y pese a que su hijo menor está vinculado, ambos padres son muy escépticos debido fundamentalmente a la rentabilidad del rubro y a que el trabajo es muy sacrificado. Incluso reconocen haber querido desalentar a sus tres hijos a que se involucraran al trabajo fomentándoles el estudio. Al decir de la madre, no quería condenarlos de que por ser “*varones*”, el destino ineludible fuera continuar en el campo, en tanto que el padre afirma categóricamente que esperaba ser el último “*eslabón*”. Al mismo tiempo que ambos expresan que es preciso tener “*amor por el rubro*”, ya que no es negocio; según lo reconoce la madre, su esposo lo lleva de “*alma*”. De hecho no se evidencian demasiadas acciones a favor de garantizar esta continuidad. Por el contrario, se advierten fuertes resistencias por ejemplo a transmitirle los conocimientos necesarios al hijo como para que pueda participar de la toma de decisiones, la cual se caracteriza por ser muy patriarcal, y en la cual además del padre figura con mucha fuerza el abuelo, fundamentalmente en las decisiones de carácter estratégico. Además de estos reparos que expresan respecto del rubro, reconocen que otra dificultad significativa es no poseer tierra propia, ni tampoco vivienda. A la vez que manifiestan que están tratando de que el hijo se inicie en el rubro hortícola, el que entienden que seguramente sea más rentable que la fruticultura, y están haciendo ya un ensayo en el predio que arriendan. Además el padre manifiesta que está tratando de inclinarse más bien hacia la apicultura, que es lo que últimamente le está

generando más ingresos. A pesar de ello, y como se puede evidenciar en la siguiente cita, ambos padres están muy contentos de que el hijo se haya integrado a trabajar a la empresa, e incluso se constata una significativa diada entre padre e hijo a nivel de la organización del trabajo.

*E: Así que F. (hijo) está ahí...*

*P1: Sí, entre que me quedo y no me quedo. La idea nuestra era que ninguno de los tres hijos quedara acá dentro.*

*E: ¿Que ninguno quedara?*

*P1: No, el último eslabón quería ser yo.*

*E: ¿Por qué?*

*P1: Porque es muy sacrificado. Yo estoy deshecho, tengo cuatro hernias de disco, prótesis de rodilla, tengo este tobillo que no puedo siquiera moverlo (...)*

*P2: La experiencia de hace 25 años de casada es que la estamos luchando todos, y la estamos sufriendo todos. M. (esposo) lo lleva de alma (...) Entonces lo que pasa es que de la colmena se paga la quinta y de la quinta se paga la colmena. Se tapan agujeros... (...) Porque la quinta no es rentable (...)*

*E: Pero aun así, que el negocio repunte y vaya para adelante, ustedes no quieren que sus hijos sigan...*

*P2: Te explico: nosotros tierra no tenemos...mi suegro tiene 6,8 hás...son 2 hermanos...yo tengo 3 hijos...en un futuro, ¿qué le dejo a mis hijos, una ha a cada uno?*

*E: Para hacerse una linda casita...*

*P2: No dudo...lo que nosotros como padres les dijimos que estudiaran, que la quinta del abuelo va a estar ahí, si no se le ocurre vender aunque es su pasión (...) Lo que nosotros no quisimos, que pasa en el medio rural, que porque es varón se tiene que quedar en la quinta. Eso pasa muchísimo, y no quisimos nosotros; castrar. Si nosotros no tenemos casa propia, ¿qué le vamos a dejar? (...)*

*P1: Lo que yo le digo es que "si vos te involucras me involucro yo también", porque uno se ve obligado o a comprar tierra o a dar una mano en algo para que salga adelante (...)*

*P2: Porque nosotros estamos siempre con el sueño de estar en cero, ese cero al que nunca llegamos (...)" (Padre, 53 años; madre, 46 años).*

Por su parte, en las perspectivas del hijo, si bien aparentemente la valoración simbólica cobra significación, manifiesta que le interesaría iniciarse en el rubro hortícola, y que de hecho se quedaría con la fruta únicamente por tradición familiar, pero lo que no es rentable directamente lo sacaría. También figura el desaliento que le plantea el rubro frutícola, debido a los costos, la dependencia respecto de las inclemencias del tiempo y el hecho de que la fruta no vale. En tanto que refiere, que si bien encuentra que su padre está orgulloso de que lo esté acompañando en el trabajo, y lo apoya con el emprendimiento hortícola, la continuidad generacional no constituye un tema que se converse en la familia, y de hecho le gustaría que se trate para ordenar algunas cosas, aludiendo así por ejemplo, a que su padre hablara con su hermana el tema de la tierra.

*E: ¿Han pensado en quién va a seguir con la empresa, existe un candidato?*

*J1: Nunca hablamos en ese sentido. Mi viejo está orgulloso, encantado que yo esté con él, que el hijo esté con él; pero se verá en el momento.*

*E: ¿Te gustaría que se hablara ese tema?*

*J1: Me gustaría que se ordenara ese tema (...) Me gustaría que lo hablen, que se sienten todos a hablar; mi padre tiene una hermana pero está todo bien.*

*E: Vos podrías ser el posible candidato...*

*J1: Como quien dice, el que le está haciendo pie a mi padre soy yo.*

*E: ¿Visualizas en tus padres acciones concretas que te hagan ver como que continúes con la producción?*



J1: Ah sí, en el sentido que planteo de plantar esto, si me puede dar una mano y él me dice que sí, compramos la semilla y vamos; en el sentido de comprar herramienta para no estar tan exigidos. Veo sí que en ese sentido, de a poquito, va para adelante.

E: ¿Tenés alguna participación en los beneficios que se generan?

J1: Este año he tenido, en la horticultura; sino soy un empleado más.

E: ¿Tenés algo fijo?

J1: Sí (...)

E: ¿Estás pensando en hacer modificaciones en corto o mediano plazo en la producción? Algo me estuviste diciendo que plantaste zapallitos y tuviste ganas de cambiar, plantar otra cosa...

J1: (...) Este año, si Dios quiere, entraríamos en el campo de mi abuelo que hay unos montes de manzanas que no está dando los kilos que teníamos pensado; los vamos a arrancar y teníamos ganas de plantar eso, algo un poquito más rentable. No cambiar el rubro pero sí cambiar un poco... (...)

E: ¿La parte de horticultura es más un empuje tuyo o tu padre también quería hacerlo?

J1: Es un empuje mío; yo le dije, se entusiasmó" (Hijo, 18 años).

Por su parte, interesa referir qué ocurre con las familias ubicadas en el ciclo de vida II, en tanto se trata de hijos que están dedicados al estudio y que aún no se han integrado activamente al mercado laboral. La primera familia es la 9, en la cual la pareja tiene dedicación completa al trabajo predial, mientras que los hijos participan frecuentemente de las tareas, cuando no están estudiando. En entrevista con la hija más grande, la participación de ellos en la tarea predial es concebida como "ayuda", en tanto considera que la prioridad es el estudio. La hija más grande tiene 22 años y está en 4° año de Facultad de Agronomía, y luego tienen una hija de 13 años y un varón de 12 años. Según refiere el padre este último va a ser "Mecánico". La percepción de beneficios no está formalizada sino que se los compensa de distinta forma (por ejemplo la hija mayor refiere que los padres le dan dinero cuando se quiere ir de vacaciones con alguna amiga). A pesar de que la familia se ubica en este ciclo ya se advierten fuertes bloqueos para posibilitar la continuidad generacional del establecimiento, en tanto los padres refieren que es muy sacrificado el rubro en función del exceso de trabajo que implica y de la poca rentabilidad que tiene el mismo. Inclusive reconocen que no motivan a que sus hijos se interesen por continuar el rubro, lo que se traduce en que no les exijan involucrarse activamente al trabajo predial, sino que por el contrario prefieren que se dediquen a otra cosa. De hecho, el padre manifiesta que cuando ellos decidan no trabajar más, la quinta se venderá y se repartirá el dinero entre los tres hijos.

"P2: (...) el horario que hago yo es matarlos, enterrarlos en el campo es matarlos, como estamos...

E: ¿Y tú qué pensás?

P1: Que sí, que se dediquen a otra cosa (...) Y se irá a vender, se repartirá, se comprará una casa cada uno en el pueblo y ya está.

E: ¿Y tú pensás lo mismo?

P2: Sí. Yo lo voy a mantener para dejarles algo a ellos hasta que pueda; ya tener el techo propio es una ventaja, es lo que pienso...que tengan su vivienda (...)

E: ¿Ellos hablan del tema?

P1: Ya se repartieron, "yo me quedo con esto y vos con esto"...

E: ¿Y cómo fue que se repartieron?

P2: Es el varón. Él dice que como la grande va a trabajar en el campo, va a usar la tierra; él como va a ser mecánico va a arreglar las herramientas y usar los galpones para hacer taller. La otra, lo que le toque lo va a vender, porque el campo lo odia...no lo puede ni ver...entonces cuando le toque lo de ella lo va a vender y va a comprar una casa en Piriápolis o Punta del Este, y el sueño de ella es ser chef (...)

E: Entonces el reparo que tienen para que sus hijos sigan, si a ustedes les gusta, ¿por qué lado va, por las horas, por el exceso de trabajo?

P1: Por el exceso de trabajo y la rentabilidad de que a veces los números (...) Yo hago muchas horas, yo al menos hago muchas horas...hasta la noche...

P2: Licencia no te puedes tomar, la casa no la puedes dejar sola... (...)

E: Más allá de lo que les preguntaba si deseaban para sus hijos mantener, ¿para ustedes es valioso, que sería bueno que continuara la tierra en manos de la familia?

P1: Sería bueno, pero si agarran para otro lado, mejor... (...)

E: O sea que acciones para que los hijos se queden en el campo ustedes no realizan...

P1: No..." (Madre, 46 años; padre, 50 años).

O a lo sumo entienden que la hija más grande podría continuar con algo vinculado al campo, pero desean que lo haga en otro rubro (ejemplo ganadería), a la vez que también aspiran a que pudiera asegurarse un suelo fijo, aludiendo así a la posibilidad y ventajas que le otorgaría emplearse como asalariada por fuera del predio.

"P2: (...) Ahora, sí puede ser un anexo, como la grande que está estudiando Ingeniera Agrónoma y sabe cómo administrar un campo, que viva; pero que tenga un trabajo con un sueldo...nosotros no tenemos un sueldo, dependemos del tiempo...

E: ¿Pero si ella el día de mañana se quiere hacer cargo?

P1: Y que lo sea...

E: ¿Pero la apoyarían en todo?

P1: Sí, por supuesto (...) Ella si consigue un trabajo que más o menos le dé...

P2: Yo lo veo más como un campo alambrado con unos bichitos...por ahí lo veo.

P1: Capaz se dé...es menos sacrificado y algo más fácil.

P2: Y es una cosa que podemos acompañar, agarrar el auto y dar una vuelta por los bichos, va a ser más que andar en este trote...porque la verdad que nos sentimos cansados" (Madre, 46 años; padre, 50 años).

De hecho son bien gráficas las expresiones de los padres cuando se los consulta acerca de los objetivos de mediano y largo plazo que se plantean con respecto a la empresa. Mientras que la madre es categórica en afirmar que no desea entrar en ninguna deuda y prefiere mantenerse como están, el padre es un poco más optimista y manifiesta tener algunas ideas de cómo seguir, como por ejemplo instalar un invernáculo.

Respecto de las perspectivas de continuidad se verifican algunos matices con las expresiones realizadas por la hija mayor, quien entiende que en un futuro le gustaría mantener un pedazo de tierra y dedicarse a alguna actividad agropecuaria. A pesar de no tener muy claro si continuaría con el rubro, pues reconoce que es muy sacrificado, y plantea la dificultad adicional que existe de conseguir mano de obra calificada, tiene ideas o propuestas a futuro en relación al mismo (por

ejemplo plantea la conveniencia de plantar manzanas y de no abandonar las peras). En tanto que refiere que no ha conversado con los padres acerca del futuro del establecimiento, ni tampoco considera conveniente hacerlo, pues entiende que a sus padres aún les falta mucho para jubilarse.

*E: ¿Es para vos importante que la empresa familiar continúe con vos o con tus hermanos?*

*J1: Para mí sí. Capaz que no tan fuerte pero tenerlo como algo más en un futuro mío. Un pedazo de campo es un pedazo de campo; cuando me reciba lo iré a trabajar (...) A mí me gustaría mantenerme, con un poco más de árboles y esas cosas (...)*

*E: ¿Consideras viable que vos o alguno de tus hermanos continúen con la empresa?*

*J1: Sí (...)*

*E: ¿Están pensando o se ha hablado en manos de quién va a quedar la empresa?*

*J1: No, yo soy la mayor pero la verdad que no sé.*

*E: ¿Te gustaría hablar?*

*J1: Por ahora no, por ahora están mis padres. Algún día van a faltar pero por ahora; a mi padre le faltan diez años para que se jubile, supongo que en diez años... (...)*

*E: ¿Tenés pensado hacer alguna modificación en el corto o mediano plazo en el establecimiento?*

*J1: Sí.*

*E: ¿Qué te gustaría, en qué habías pensado?*

*J1: Yo arrancarí a plantar manzana. La pera la quieren abandonar y yo diría que no la abandonen pero son ellos...lleva mucho trabajo, poda, mucho agroquímico, monitorear los bichitos...lleva mucho. Yo diría que la dejen, no está tan mal. Seguiría con el zapallo, ahora plantan zapallo y cebolla, eso como más grande; y después algo más chico, zapallito, acelga, espinaca.*

*E: Eso como que lo estás pensando...*

*J1: Sí, si algún día llevo a agarrar..." (Hija, 22 años).*

La desmotivación y bloqueos que se verifican en relación a los padres con respecto a la sucesión del establecimiento no parecerían estar sesgados por un tema de género, sino asociarse a los significativos reparos que plantean en relación al rubro, y que se traduce en el desaliento a que los hijos se involucren, tanto a nivel de la organización del trabajo como de la toma de decisiones

La otra familia ubicada en este ciclo es la 10, en donde la mano de obra familiar está compuesta únicamente por el padre, en tanto que los dos hijos varones (de 23 y 20 años respectivamente) trabajan eventualmente en el verano, pues como lo refiere el padre, la prioridad es el "estudio" (el mayor estudia Ingeniería Informática y el otro Hotelería en ITHU). De hecho los hijos no perciben beneficios regulares por su participación en el predio, sino que se los ayuda a solventar sus estudios. Respecto de la continuidad de la empresa a nivel familiar es muy fuerte el desaliento que se constata a nivel del padre, quien refiere que desde pequeños les indicó de que cuando fueran grandes tenían que hacer lo que les gustaba hacer y no lo que hacía su padre. Esto se confirma, en que no se verifica ninguna acción para que estos hijos se involucren activamente a nivel del trabajo, percepción que confirman también los hijos. Por su parte, también es muy significativo como refiere a la incertidumbre que tiene el rubro, en función de la dependencia que existe con las inclemencias del tiempo, a la vez que comprende que constituye un rubro muy sacrificado. Otra

dificultad que manifiesta es la de conseguir mano de obra, sobre todo en el período de zafra en verano, porque la gente prefiere dedicarse a trabajos menos sometidos a las inclemencias del tiempo y que por lo general también son mejor remunerados. Al mismo tiempo que refiere que es preciso sentir “amor” por el rubro, y que es no algo para hacer y ganarse la vida ya que constituye un rubro muy incierto. Se constata que no tiene perspectivas de que ninguno de sus hijos lo suceda, y refiere que no constituye una preocupación de que la empresa se termine con él. De hecho el objetivo de mediano plazo que se están planteando es culminar de pagar todas las deudas para poder mantenerse, e incluso han llegado a evaluar la posibilidad de contratar a alguien para que se haga cargo de la granja cuando ellos se jubilen.

*P1: Yo te lo voy a contar de esta forma. Cuando nuestros hijos eran pequeños, que recién empezaban a ir a la escuela, yo les dije: “cuando ustedes sean grandes tienen que hacer lo que les gusta hacer, no lo que hace papá; si lo que les gusta hacer es lo que hace papá, bárbaro, pero sino, hacen lo que les gusta a ustedes”. Y ahí decidieron. M. , el mayor, siempre la tuvo clara, de hacer Ingeniería Informática; es una carrera muy difícil pero ya está en 3°...(…) Y E. arrancó por ahí, hizo un año y me dijo “papá, yo no me veo haciendo programas, no es para mí, me voy a dedicar a la hotelería”. Y bueno, meta para adelante...hizo un año, consiguió trabajo, está muy contento con lo que hace (...) Yo realmente me siento conforme con eso, porque para hacer lo que hacemos, lo que hago, necesitas sentir amor por eso; no es algo para hacer solamente para ganarte la vida porque es algo muy incierto (...)*

*E: ¿Pero en algún momento les fomentaste la actividad agropecuaria, en cuanto a que la conocieran, que te ayudaran?*

*P1: Sí, sin duda. Ellos conocen la actividad, no en la parte de invierno porque es la parte donde siempre han estado estudiando; pero en verano con la parte de riego, cosecha, poner una empalizada y todo ese tipo de cosas, ellos han estado en la nómina de la empresa, han cobrado sueldos como cualquiera (...) Nosotros nos esforzamos para que ellos tengan una carrera, un estudio; que sepan cómo es eso. Después en base a eso que tomen una decisión*

*E: O sea que para vos en realidad no es relevante que la empresa continúe...*

*P1: No, porque veo nubarrones en el horizonte, veo que va a ser complicado. Por un lado falta mano de obra, tengo problemas de robos de fruta, y eso no va a mejorar, va a ser cada vez peor, siempre estás expuesto a problemas de clima, a qué es lo que pueda pasar. Hay años que todo viene bien y cualquier productor que no haya hecho inversiones importantes en riego o tecnología, si las condiciones son favorables igual produce y compite; y vos que hiciste toda una inversión...(…) Entonces todo eso yo lo veo un poco complicado; no me preocupa que la empresa termine en mí o conmigo.*

*E: En ese caso cómo te lo imaginas al jubilarte, ¿venden?*

*P1: Todavía no lo tenemos decidido.*

*E: ¿Nunca lo han pensado?*

*P1: Lo hemos pensado pero nunca hemos llegado a una conclusión concreta.*

*E: ¿Lo hablan con los hijos o entre ustedes?*

*P1: Alguna vez lo hemos conversado. Pero ellos no se preocupan por eso.*

*P2: No está dentro de sus problemas, para nada... (risas)” (Padre, 55 años; madre, 54 años).*

Por su parte, el hijo entrevistado es categórico en afirmar que no le parece importante que la empresa sea continuada a nivel familiar, ya que entiende que es demasiado sacrificado para tan poco beneficio, por lo que él ni su hermano estarían interesados en continuar. A diferencia de su padre, quien refiere que en algún momento el tema se ha conversado con sus hijos, el entiende que no ha sido motivo de conversación en la familia. Y al igual que aquel, confirma que no ha

visualizado acciones por parte de sus padres para que los hijos permanezcan vinculados a la explotación.

*E: ¿Es importante que la empresa familiar pase a la generación de ustedes?*

*J1: No (...) No me llama mucho...como que tiene muchos...muy estresante capaz; mucho esfuerzo para no tanto beneficio...me parece.*

*E: ¿No estarías interesado entonces?*

*J1: No. Mi hermano tampoco (...)*

*E: ¿Han pensado en manos de quién va a seguir la empresa?*

*J1: No...*

*E: ¿Te gustaría que se hablara de eso?*

*J1: Puede ser... (...)*

*E: Ves acciones concretas en tus padres para que ustedes continúen, que sigan con la explotación...*

*J1: No..." (Hijo, 23 años).*

### **8.3 Conclusiones del Capítulo**

En síntesis, como se pudo constatar se advierten serias dificultades en la continuidad generacional de los casos analizados, en función de las escasas perspectivas que tanto padres como hijos se plantean al respecto. Como fuera ya referido en el capítulo relativo a la organización del trabajo, el deseo de los padres y de las madres (pero fundamentalmente de los primeros) de que los hijos den o no continuidad a la empresa familiar, condiciona significativamente las opciones de vida que estos últimos asumen con respecto a su destino laboral. De hecho no se confirma ningún caso en que no exista un fuerte interés de los padres por darle continuidad familiar al establecimiento que no se concrete en la proyección laboral actual y/o futura de los hijos. Sí por el contrario, se verifican casos, en que la proyección laboral de los hijos en el predio (ver por ejemplo caso de las hijas 7, 9, e hijo de caso 5) no se corresponde con el deseo de los padres de darle continuidad generacional al establecimiento. Deseo que como se puede constatar, se puede rastrear tempranamente en el ciclo de vida familiar, y que da cuenta de cómo se va configurando la estrategia sucesoria en la familia (tal cual lo refiere Piñeiro, s.f.; Graña, 1996; Gallo y Peluso, 2011; entre otros), la cual se traduce en la mayoría de los casos, en la expulsión de los hijos de la organización del trabajo predial, a través del fomento de alternativas, tales como la educación. En este sentido, y en primer lugar, se encontraron situaciones vinculadas a la convicción de los padres de que a los hijos les espera un mejor destino laboral fuera de la explotación, y en segundo lugar, a situaciones que se corresponden con significativos sesgos de género.

Por su parte, son notorias las similitudes que se constatan entre las percepciones de los padres que no se plantean perspectivas con respecto a la continuidad generacional de sus establecimientos. En esta dirección, se destaca el desaliento que tienen acerca del estado actual y futuro del rubro, en función de que perciben de que el mismo no es rentable, ya que los costos

tienden a ser fijos y elevados, en tanto que las ganancias resultan ser muy variables. A lo que se agrega la dependencia que tiene el mismo con respecto a las inclemencias del tiempo, lo que tiende a afectar notoriamente el volumen y calidad de la producción. Así como también, la connotación de que constituye un rubro muy sacrificado, pues exige de mucha dedicación laboral, y de que los padres no pueden disponer casi de tiempo libre para realizar actividades de esparcimiento. Y otra dificultad que se agrega, es la de conseguir mano de obra asalariada calificada para el rubro, a pesar de que se concibe que los salarios que se pagan son buenos. A la vez que también son significativas, las percepciones relativas al escaso apoyo que reciben hacia el sector por parte del gobierno.

Al respecto, son inclusive llamativas las expresiones de que es un rubro que hay que “*amar*”, en función de que no constituye un negocio, pero al mismo tiempo y como se puede constatar, dicho gusto y lazo afectivo con respecto al mismo, es desalentado y no promovido desde que los hijos son pequeños. Lo cual es muy significativo en el rubro, en función, de que la mayor parte de las competencias y habilidades requeridas en el mismo, tal cual se pudo constatar en la organización del trabajo, son adquiridas a través de la pertenencia familiar, lo que da cuenta del “*capital cultural*”, que al decir de Piñeiro (s.f.) y Durston (2002) movilizan este tipo de explotaciones. Por el contrario, los padres fomentan otras alternativas al oficio de productor mediante la educación, la que se valora significativamente como un canal de movilidad social, en tanto posibilita brindarles otra opción de vida a los hijos. Incluso algunos padres por ejemplo, refieren que a través de la educación desean brindarles la opción que ellos mismos no tuvieron, pues ya sabían que su destino era la quinta. Es interesante también destacar, cómo incluso los padres reseñan y valoran la posibilidad de que sus hijos puedan emplearse a futuro como asalariados, para poder asegurarse un trabajo estable, donde puedan contar con un sueldo fijo todos los meses y con los correspondientes beneficios (aguinaldo, licencia, etc.). Se confirma así lo que plantean algunos de los antecedentes de estudio (tales como Carneiro, 2001; Silvestre et al, 2001; Dirven; 2002; Izcará, 2005; Brumer, 2006; López, 2009; Manildo, 2013, entre otros), en relación a la devaluación que se constata de la actividad agrícola, acorde al incremento que ha ocurrido en los horizontes profesionales de los jóvenes, tales como los que brinda la educación, y las oportunidades de empleo extra - agrario. Lo que estaría ocasionando, como lo refieren estos estudios, cambios en los patrones de sucesión, en función precisamente, de la disminución que estaría ocurriendo de la “*presión moral*” por parte de los padres para que continúen con la profesión paterna.

Es importante también señalar, que se puede constatar que estas percepciones se condicen con los niveles de capitalización de estas unidades productivas, pues como se pudo confirmar, existen

varios casos de pluriactividad, fundamentalmente de la primera generación, para poder sustentar económicamente el ingreso actual de esta generación. Incluso en algunos casos, los rubros secundarios que se desarrollan y/o los objetivos de mediano plazo que se plantean son con vistas a cubrir deudas actuales de la fruticultura. Al mismo tiempo, que se constatan dificultades para poder regularizar la percepción de los beneficios de los hijos que trabajan en el predio. Característica que resulta ser propia de esta modalidad productiva, tal cual lo refieren distintos autores (Piñeiro, s.f., Durston, 1998; Brumer, 2004), en función de la inexistencia por lo general de la categoría de salarios. Esta singular característica, también conduce frecuentemente, a la “invisibilidad” del aporte de fuerza de trabajo que realizan estos jóvenes; de hecho, y como se puede confirmar tanto en las percepciones de padres como de hijos, el trabajo de estos últimos se conceptualiza en términos de “ayuda”. De esta manera, la situación económica de los predios, no sólo incide en la capacidad actual de las familias de sostener la permanencia de los hijos en el trabajo predial, sino también en la posibilidad a futuro de poder ofrecerles un destino decoroso. Así como también, se verifican situaciones precarias a nivel de la tenencia de la tierra, pues en algunos casos aún no se ha concretado la sucesión de la primera generación, de modo que los padres trabajan en comodato la tierra, cuyo titular aún es el padre de éstos.

Es notorio verificar la coincidencia que existe entre los discursos de padres e hijos, en función de las valoraciones que estos últimos realizan respecto del rubro (lo sacrificado que es, lo poco rentable, entre otros aspectos), lo que se traduce tanto en las pocas perspectivas de continuidad que tienen, como en los estudios que están desarrollando, ya que en su mayoría están completamente desvinculados de la actividad agropecuaria. De este modo es significativo constatar, tal cual se hiciera referencia a nivel de la organización del trabajo, cómo adquiere naturalidad y correspondencia los discursos de padres e hijos respecto del no “gusto” por la actividad de estos últimos. Lo que permite confirmar también, y tal cual lo advierten algunos estudios (ver por ejemplo López, 2009 y Manildo, 2013), que más allá de que se amplíe el horizonte de oportunidades de los jóvenes (por ejemplo mediante la educación), es significativa la incidencia que ejercen las expectativas de sus predecesores, sobre las opciones que asumen los primeros con respecto a su destino laboral. A la vez, que también permite evidenciar, que los productores despliegan estrategias de reproducción social, que responden a la internalización de sus condiciones materiales, en este caso correspondientemente con los niveles de capitalización de estas unidades productivas. De manera que, y tal como lo refieren distintos autores (ver por ejemplo Niederle, 2007; Muzlera, 2008; López, 2009; Manildo, 2013) los productores tienen capacidad de “*agencia*”, ya que en el intento de adaptarse a las reglas de juego (en este caso

frente al modelo de desarrollo capitalista), desarrollan proyectos que son consistentes con sus condiciones materiales de existencia. Pues de hecho, y como se pudo verificar, la situación económica que atraviesa actualmente el rubro conduce a que los padres signifiquen y resignifiquen el valor afectivo y emocional que le otorgan a la continuidad familiar del establecimiento. Donde la situación económica se antepone a la valoración simbólica de la continuidad, aún y pese a que los padres tienen tradición en el rubro y sienten apego afectivo por el mismo. Se constata así, y tal cual lo refieren algunos antecedentes de estudio (ver por ejemplo Niederle, 2007; Muzlera, 2008; López, 2013; y Manildo, 2013), que se produce la mercantilización del recurso tierra, en tanto la incidencia de la misma como patrimonio familiar se diluye, desanclándose así de su dimensión simbólica. En la medida que a futuro no hay sucesores, el esfuerzo por mantener la tierra y reproducir ese patrimonio, va siendo sustituido por el sólo uso como medio de sobrevivencia para la primera generación, así como de capital económico para que a futuro puedan heredarlo equitativamente todos los hijos. Así como también surgen otros legados como alternativos, como lo es el caso de la educación; son así otros los saberes que adquieren lugar, y que los padres conceptualizan como inversión.

Sin embargo, este desanclaje no deja de vivirse sin contradicciones, fundamentalmente en el caso de los hombres - padres. Precisamente, en algunos padres por ejemplo, se pudo observar que la convicción de que a los hijos les esperaba un futuro mejor fuera del predio (en tanto son realistas de que el rubro no es rentable), convive conflictivamente con la tristeza y el profundo desarraigo de no poder contar con un sucesor que continúe con el patrimonio familiar. Lo que conduce a evidenciar, al decir de Bourdieu (1997), de "*habitus desagarrados*", donde a través del relato de las dificultades más personales (de los fracasos, de las frustraciones), se esconden las estructuras más profundas del mundo social y de sus contradicciones, en este caso las condiciones materiales en que los mismos se desenvuelven. De hecho, algunos productores se enfrentan a verdaderos dilemas o encrucijadas con respecto al destino de sus unidades productivas, de seguir o dejar todo, que no hace otra cosa que evidenciar situaciones de desplazamiento o persistencia en la agricultura familiar. Contradicciones que por ejemplo se verifican en las opciones a futuro que tienen previsto adoptar, donde a pesar del desaliento para que ninguno de los hijos continúe con la actividad, se plantean alternativas tales como contratar a una persona para que se encargue de la granja cuando ellos se jubilen. Precisamente, y como lo refieren algunos de los antecedentes de estudio, este proceso de mercantilización de la tierra no deja de estar exento de tensiones y contradicciones, en la medida que implica abandonar prácticas, costumbres y tradiciones familiares, muy arraigadas e incorporadas en los *habitus* de los sujetos. Y que dan cuenta



precisamente de la racionalidad propia y distintiva que caracteriza a esta modalidad productiva (tal cual lo refiere Piñeiro, s.f.; Galeski, 1977; Chayanov, 1974; Friedman, 1978; entre otros), en función de que está mediada por valores. De hecho, estas transformaciones implican poner en cuestión por ejemplo, la relación fundamental que existía entre “*sujeto - tierra*”, desarticulando la centralidad que esta última tenía como sustrato identitario, así como mecanismo y eje ordenador de la reproducción intergeneracional. La sucesión en este sentido, y tal cual lo advierten algunos autores (ver por ejemplo Niederle, 2007; Muzlera, 2008; López, 2013; y Manildo, 2013), deviene en una cuestión problemática, pues los valores extra mercantiles que antes dificultaban enajenar la tierra, tienden en algunos de los casos analizados a desaparecer. De este modo el proceso sucesorio se torna más indefinido y conflictivo, y puede transformarse de hecho en la principal amenaza para la reproducción económica y social de estas unidades productivas.

En tanto que en el caso de las madres, se constató que las posturas son más categóricas en el sentido de que conciben que la prioridad de los hijos debe ser el estudio, para que puedan mejorar sus destinos laborales. Esta postura se puede vincular al rol característico de la misma en el espacio reproductivo, y en relación a la mantención de la cohesión y bienestar de la familia (tal cual lo refieren Mandl, 1996 y López, 2009), en este caso por tratar de asegurar que los hijos puedan desarrollar sus proyectos personales (laborales y afectivos) en las mejores condiciones. Al decir de las mismas, asegurándose de que sus hijos puedan tener otras posibilidades de progreso y de realización distinta a la que tuvieron ellos mismos como padres, a través de la inversión en los estudios de educación superior.

Por otra parte, y como ya fuera referido en los anteriores capítulos de análisis, se confirman singulares sesgos de género que bloquean tempranamente la posible consagración de candidatas del sexo femenino a la sucesión de los establecimientos. El sistema de género dominante y los contratos de género observados en las familias, hacen que los padres y las madres consideren en la mayoría de los casos, poco deseable la permanencia de sus hijas en el trabajo predial. Estas desigualdades se inscriben así en las estrategias sucesorias que despliegan las familias a lo largo de todo el ciclo de vida familiar, y que se evidencia por ejemplo en la división sexual del trabajo, la que conduce a determinar y condicionar roles y expectativas diferentes para hijas e hijos en relación a su destino laboral. De hecho, en algunos casos la educación parece constituirse en una recompensa para las hijas que son excluidas como candidatas a la sucesión (ver por ejemplo establecimiento 4 y 7), constatación que coincide con lo planteado por algunos de los antecedentes de estudio (ver por ejemplo Brumer, 2005; Gallo et al., 2011; y Gallo y Peluso, 2013). En tanto que, las tensiones intergeneracionales que se verifican en la definición de las estrategias sucesorias

son aún más críticas cuando existen hijas mujeres en la explotación, ya que se vuelven claramente perceptibles los patrones discriminatorios de género que operan en la transmisión (tal cual lo refieren Graña, 1996, Carneiro, 2001; Brumer, 2005; Gallo y Peluso, 2011; entre otros). Es por ejemplo el caso de la familia 7, donde frente a la eventual posibilidad de una sucesión femenina, tanto padre como madre ejercen distintas formas de resistencia para erosionar o evitar la misma. De hecho del total de los casos es el único a nivel de los discursos en que se constata con vehemencia el derecho a que el capital “tierra” es equitativamente para todos los hijos. Por lo expuesto, existe un importante condicionamiento de género en la forma en que se procesa la sucesión en los establecimientos familiares, que no sólo dificulta enormemente la posibilidad de las mujeres de hacer usufructo y gerenciar un emprendimiento productivo, sino que aún más crítico, bloquea tempranamente las posibilidades de que las mismas puedan acceder a la propiedad de la tierra.

En tanto que, como se hiciera referencia, del total de los casos tan sólo se confirma que en dos establecimientos (4 y 6) se consagra quién de los hijos será el futuro sucesor de la empresa. El acuerdo sucesorio suele sellarse en este caso en la etapa III del ciclo de vida familiar, que es precisamente cuando los hijos e hijas inician activamente su trayectoria laboral (dentro o fuera de la explotación). Esto coincide con lo planteado por Piñeiro (s.f.) y Graña (1996) quienes afirman que es en esta etapa donde suele definirse el futuro “sucesor”, en función de que es cuando la familia tiene mayores posibilidades de acumulación de excedentes, ya que cuentan con más fuerza de trabajo familiar. El acuerdo suele consagrarse así a favor del o los hijos que optaron por quedarse trabajando activamente en el predio, lo que refuerza su candidatura y legitimidad ante el resto de los integrantes de la familia, definición que como se pudo constatar, recae sobre hijos varones. Aunque es preciso considerar, que en el caso 6, si bien hay dos hijos vinculados activamente, se activan mecanismos familiares que conducen a consagrar y definir la sucesión a favor de uno de los dos hijos, en este caso del hijo mayor, en relación al cual se constata una significativa diada con el padre a nivel de la organización social del trabajo. Por su parte, lo singular es que pese a los reparos que tanto padres como hijos realizan con respecto al rubro, es significativa la valoración simbólica que existe en relación con la continuidad del establecimiento, en función de la tradición y el apego que las familias tienen con el rubro. En tanto que los dos predios se caracterizan por tener un buen nivel de capitalización (del total de casos son los predios más grandes en términos de superficie), lo que se asocia por ejemplo con la regularización que existe en la percepción de beneficios que tienen estos hijos, pues ambos cobran un sueldo, situación como se evidenció, poco frecuente en el resto de los hijos. De este modo, se confirma lo

referido por el estudio de Muzlera (2008), quien afirma que las explotaciones más dinámicas (por ejemplo con mayor nivel de capitalización), son aquellas que tienen más posibilidades de seguir considerando el campo familiar como un “*patrimonio*” y mantener ese recurso tanpreciado que es la tierra heredada. A la vez que también, y como fuera referido anteriormente, esto permite evidenciar que en función de cómo se configuran las estrategias sucesorias en los distintos casos analizados, no existe una trayectoria única frente a este escenario capitalista, sino que son diversas (tal cual lo advierten en sus estudios Niederle, 2007; Muzlera, 2008; López, 2009; y Manildo, 2013), y las cuales se asocian tanto con el nivel de capitalización, como con el deseo y compromiso de continuidad de la empresa a nivel familiar. Y que esta diversidad no hace otra cosa que reflejar el destino que seguramente a futuro tengan estas unidades productivas familiares en este modelo de desarrollo capitalista, sea de: persistencia, desplazamiento o expansión.

Por su parte, en los dos casos que se consagran los hijos como sucesores, y como ya se refirió en los anteriores capítulos de análisis, la mayor dificultad que se verifica con respecto a la concreción de la sucesión, es en el pasaje de la transferencia de la gestión de la empresa, en función del escaso involucramiento que tienen estos hijos en la toma de decisiones de la empresa (fundamentalmente en las de carácter estratégico), pues constituyen estructuras muy patriarcales. De hecho, como se pudo verificar, las transiciones se caracterizan por una mirada muy adultocéntrica, y patriarcal, pues se articulan fuertemente en torno al padre; en el caso 4 por ejemplo, parece estar ligada a la disposición y capacidad de trabajo de éste, mientras que en el 6, a que ocurra recién cuando el mismo fallezca. Lo que permite advertir lo que ya confirman estudios anteriores (ver por ejemplo Durston, 1998; Silvestre et al 2001; Dirven, 2002; Mello et al. 2003; entre otros), en relación a que es probable que el traspaso definitivo del control de la explotación (“*transferencia real*”) así como de la “*transferencia legal*”, ocurra luego del fallecimiento de la primera generación o a una edad muy avanzada de los padres, resultando en que la nueva generación tome posesión formal y del control del predio en plena adultez.

Por último, se confirma así, que la sucesión constituye un proceso complejo y conflictivo, pues las tensiones son genéricas al mismo, como lo son precisamente las intergeneracionales, vinculadas al pasaje definitivo de la gestión de la explotación. Tensiones que por su parte permanecen implícitas (latentes), dado que como se pudo verificar, los temas de sucesión no se discuten en la familia, ni tampoco se considera conveniente o necesario hacerlo. Se constata así, que los principios que rigen la conducta familiar desalientan y evitan la discusión sobre estos tópicos (tal cual lo advierten, Leach, 1993; Amat, 2000; Malán, 2008), pues tal como se pudo evidenciar, puede involucrar sentimientos que se consideren dolorosos y movilizadores (como puede ser la muerte

de los padres, la retribución de los hermanos no sucesores, entre otros), lo que inhibe la discusión abierta sobre estos temas. El hecho de que no sea tópico de discusión en la familia, constituye el aspecto más crítico de la sucesión, en tanto puede constituir la principal amenaza para el desenvolvimiento a futuro de la unidad productiva. Como se pudo evidenciar, en los hechos puede inhibir la profesionalización que los hijos requieren para hacerse cargo solos de la gestión de la empresa (tal cual lo identifican en sus estudios Mello et al, 2003 y Malán, 2008). Aunque al mismo tiempo, se confirma que las estrategias sucesorias en la medida que se inscriben profundamente en los habitus adquieren “naturalidad” en las opciones y acciones que asumen los distintos integrantes de la familia con respecto a la continuidad generacional del establecimiento, como lo son precisamente, los sesgos de género, que excluyen tempranamente y simbólicamente a las hijas de la posibilidad de ser candidatas a la sucesión.

## **9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En este apartado se destacan los principales hallazgos de la investigación, y en función de los mismos y de los antecedentes de estudio en la temática, se realizan algunas recomendaciones al respecto.

Cabe recordar que el objetivo de este estudio ha sido analizar cómo configuran y despliegan sus estrategias de reproducción social los productores familiares frutícolas, para transmitir no sólo el patrimonio económico, sino también el capital social, cultural y simbólico. Específicamente se analizaron los factores culturales (significaciones, valoraciones, prácticas) involucrados en las prácticas de traspaso, en el marco de un contexto agrario, signado por la agudización de las relaciones sociales capitalistas de producción.

El estudio de caso múltiple constituyó la estrategia metodológica empleada, lo que supuso analizar las prácticas y estrategias de los productores al interior de diez explotaciones familiares frutícolas de la región Sur del Uruguay. Pero que también implicó reconocer cómo las condicionantes estructurales (en este caso por ejemplo, la posición que ocupan estos sujetos sociales en la estructura socio - económica del modelo de desarrollo agrario capitalista actual, el territorio y el rubro de producción) modelan los marcos de sentido y las opciones que adoptan los actores en el despliegue de sus estrategias.

Es preciso aclarar, recordando lo establecido en el capítulo destinado a la metodología de análisis, que si bien las generalizaciones son analíticas (validez externa), en el sentido de que están sesgadas hacia los casos analizados, así como también a casos que sean similares a la muestra,

los hallazgos obtenidos se pueden tomar como punto de partida y contraste para otras investigaciones, con el objeto de comprobar si estas conclusiones sirven también para otros casos o no. Sin excluir que los mismos requerirán del estudio de las especificidades del territorio, y del rubro de producción del cual se trate, así como de la configuración socio - productiva interna de cada unidad familiar de estudio<sup>18</sup>.

La configuración de las estrategias sucesorias al interior de cada uno de los establecimientos familiares se analizó en función de tres dimensiones centrales. La primera, estuvo vinculada a la participación que tenían los distintos integrantes de la familia en la organización y distribución del espacio productivo y reproductivo. La segunda, a la participación de la familia en la toma de decisiones concernientes a la unidad productiva, lo que implicó analizar cómo ocurría la transferencia de las responsabilidades sobre la gestión de la empresa a la siguiente generación. En cuanto a la tercera dimensión, se analizaron las valoraciones, significaciones, opciones y acciones que existían entre ambas generaciones respecto de la continuidad de la empresa a nivel familiar. En el análisis de las tres dimensiones se integró un enfoque de género y generación, para contemplar la diversidad de estrategias, desequilibrios de poder, capacidades y recursos que movilizaban los distintos integrantes de la familia en la configuración de las estrategias sucesorias. El análisis desarrollado permitió corroborar las tres hipótesis planteadas al inicio de este trabajo, así como los hallazgos correspondientes a algunos de los antecedentes de estudio. No obstante, también se obtuvieron resultados novedosos para la literatura especializada en esta temática, y con respecto al rubro estudiado.

En primer lugar, se pudo confirmar que las estrategias sucesorias tienen una dimensión procesual, pues se configuran y desarrollan a lo largo de todo el ciclo de vida familiar. En función del mismo, se pueden rastrear las características, potencialidades y límites que adquirirá el destino de las unidades familiares, en términos de persistencia o desplazamiento de la producción familiar. Al mismo tiempo, que en la configuración de las estrategias, la institución “*familia*” adquiere un lugar central, lo que permite dar cuenta del nivel de imbricación y condicionamiento que se verifica entre “*empresa y familia*”, y que da lugar a la conformación de ese complejo “*sistema familia - explotación*”. Ello también evidencia una racionalidad propia y específica de este sujeto social, que lo distingue de la agricultura empresarial pues, como se pudo comprobar, las estrategias

---

<sup>18</sup> Por ejemplo, sería interesante estudiar cómo se procesa la sucesión en el rubro en la zona litoral norte, para comprobar si el territorio incide o no en que la educación se constituya en un legado alternativo, pues en los casos analizados en el presente estudio, cabe destacar la proximidad que tenían las familias con la capital del país, lo que pudo haber conducido a que la misma se constituyera en una opción viable.

sucesorias están mediada por los valores y las necesidades del devenir sistema familia - explotación.

De hecho, el traspaso generacional está estrechamente ligado a la organización del trabajo familiar donde, como se pudo constatar, si bien la fruticultura constituye un rubro incluyente para la participación femenina, existe una distribución sexual del trabajo muy acentuada, en función de una serie de prescripciones de género que determinan que cada sexo realice unas tareas y no otras. Por ejemplo, existen algunas tareas que son concebidas culturalmente como del dominio exclusivo "masculino", y que las tareas asignadas para las mujeres estén bien delimitadas. Además, se constató que las mujeres son excluidas de las tareas más tecnificadas, o de aquellas que requieren capacitación o conocimientos especializados (tales como los tratamientos fitosanitarios y la poda), en donde se constata que son por lo general los hombres los responsables de dichas tareas. Dicha exclusión se refuerza al confirmar que la transferencia y difusión de los conocimientos y habilidades requeridas para el desarrollo de estas tareas se orienta en exclusividad hacia los hijos varones. Se advierten así definiciones que se encuentran altamente naturalizadas en relación a las tareas que le corresponden a uno u otro sexo, que hacen al sistema de género dominante, y que se pueden rastrear tempranamente en la socialización productiva diferencial que ocurre entre hijos e hijas. Lo que conduce a condicionar no sólo la adquisición de saberes con respecto al rubro, sino también el gusto o no por la actividad agrícola, así como las opciones de futuro que se plantean con respecto a su destino laboral. Precisamente, y en consonancia con la literatura antecedente, se constata una exclusión "simbólica" temprana de las hijas mujeres como candidatas a la sucesión de los establecimientos.

De este modo la adquisición del oficio a través de la socialización productiva está fuertemente ligada a identidades de género que masculinizan el oficio de "productor". Esta masculinización también se evidencia en la díada "*padre - hijo varón*" que se configura a edades muy tempranas y que opera como factor de identificación, sostén emocional y formativo del futuro sucesor, legitimándolo frente al resto del grupo familiar como el candidato más apto para la administración del establecimiento. De hecho, algo singular que se constata en el rubro, es que los saberes y habilidades adquiridas a través de la pertenencia familiar ("*capital cultural*") son cruciales para desenvolverse en los establecimientos, ya que no se observa que las familias adquieran y/o valoren la profesionalización del saber, mediante la adquisición de los mismos por otras vías (ejemplo capacitaciones técnicas, educación superior).

Por su parte, también se pudo constatar que la transferencia se basa en el carácter rígidamente jerárquico de organización familiar de tipo "*patriarcal*", en tanto la sucesión suele estar fuertemente

articulada en torno al padre, quien es el que decide cuándo y cómo se transfieren las responsabilidades sobre la gestión de la propiedad a la próxima generación. Lo que se vincula al hecho de que la gestión diaria de las explotaciones se encarne en la figura del “jefe de familia”, pues como se pudo constatar, los hombres adultos son en todos los casos los referentes principales de las mismas, aun cuando las mujeres adultas o los jóvenes tengan la misma calidad de participación que aquellos en el trabajo predial. Esta autoridad moral sin embargo, no es cuestionada por el resto de los integrantes, sino que resulta legítima, pues se trata de una hegemonía socialmente construida, que se sostiene y se hace presente en las responsabilidades que el padre asume al interior y al exterior de la unidad productiva. Lo que se confirma también a nivel de las decisiones, ya que es el padre quien tiene por lo general la última palabra en las decisiones que se asumen con respecto a la empresa. Esto también da cuenta de la “invisibilidad” que de algún modo padecen tanto las mujeres como los jóvenes, dado que a pesar de tener una participación activa en la tarea predial, tienen escasa legitimidad para participar de las decisiones. Sin embargo, se constata que las madres, independientemente de la vinculación que tengan con el trabajo predial (desde trabajadoras activas o incluso sin ninguna participación), sí tienen por lo general injerencia en las decisiones de carácter estratégico, lo que indica el nivel de imbricación y condicionamiento mutuo que se verifica entre empresa y familia. Precisamente, dichas decisiones son las que por lo general involucran erogaciones de dinero importantes, que impactan tanto en la unidad productiva como en la doméstica, es decir, en la economía del hogar en su conjunto. De este modo, tanto en la organización social del trabajo como en la distribución en la toma de decisiones, se constatan las lógicas de poder que se establecen entre sexos y generaciones, y que afectan la autonomía y poder de negociación que los distintos sujetos tienen al interior de la familia. Sin embargo, tanto la autoridad moral del padre, como la preeminencia masculina al frente de la explotación, que comportan inequidades de género y generación, se conciben como prácticas naturales y de sentido común para los distintos sujetos implicados, en tanto se inscriben profundamente en los hábitos de los mismos. De todos modos, esta legitimidad no implica que en la configuración de las estrategias sucesorias no existan tensiones y conflictos, que son inherentes a las mismas.

Por otra parte, en la investigación también se pudo confirmar que de la existencia de una socialización temprana en las prácticas y saberes del oficio de productor, surgirán las competencias y habilidades requeridas para desempeñarse en el rubro, así como los lazos simbólicos y afectivos, tales como la transmisión por parte de los padres del deseo o no de que los hijos den continuidad a esa actividad. Al mismo tiempo, se observó que además de la

incorporación de los hijos al trabajo predial, se requieren acciones permanentes y concretas por parte de los padres durante el ciclo de vida familiar para estimular el involucramiento y permanencia en el trabajo. Acciones tales como valorarlos como trabajadores activos y plenos de la empresa, ofrecerles y regular la participación de sus beneficios, involucrarlos progresivamente en la toma de decisiones, entre otros.

En esta dirección, la calidad de la vinculación de los hijos con el trabajo predial constituyó un indicio importante para constatar situaciones de proyección o de bloqueos respecto a la continuidad generacional de la empresa. De hecho, del total de establecimientos analizados, tan sólo se identificaron tres casos de hijos varones vinculados activamente al trabajo, dos de los cuales ya se consagraban como futuros sucesores. Mientras que en los restantes siete establecimientos, los hijos se caracterizaban por tener una vinculación frecuente o eventual, ya que la mayoría tenía como prioridad el estudio, de manera que trabajaban para darles una “mano” a sus padres y/o para costearse los estudios. La desvinculación que se constata así en la segunda generación, se asocia estrechamente con el escaso incentivo e interés en que los hijos den continuidad a las explotaciones, que se traduce en la expulsión temprana de los mismos a través del estudio, como opción de vida alternativa. En este sentido, y en primer lugar, se encontraron situaciones vinculadas a la convicción de los padres de que a los hijos les esperaba un mejor destino laboral fuera de la explotación, y en segundo lugar, a situaciones que se correspondían con fuertes sesgos de género.

De manera que, esto permitió confirmar una de las hipótesis planteadas en la presente investigación, en cuanto a que el deseo de los padres y de las madres (pero fundamentalmente de los primeros), de que los hijos den o no continuidad a la empresa familiar, condiciona significativamente las opciones de vida que éstos últimos asumen con respecto a su destino laboral. Y lo que permite afirmar también, de que más allá de que se amplíe el horizonte de oportunidades de los jóvenes, por ejemplo mediante la educación y/o las oportunidades de empleo extra - agrario, es significativa la incidencia que ejercen las expectativas de sus predecesores en las opciones que éstos se plantean. Esto se pudo constatar en la coincidencia verificada entre los discursos de padres e hijos, en tanto estos últimos adoptaban las mismas valoraciones con respecto al rubro, las cuales fundamentaban el no “gusto” por la actividad, y la elección de estudios que en su mayoría estaban completamente desvinculados de la actividad agropecuaria. De este modo, las valoraciones, prácticas y opciones, tanto actuales como futuras que orientan tanto al sujeto colectivo “*la familia*” y a sus distintos integrantes en relación a la transferencia generacional o no de la empresa, se inscriben profundamente en los hábitos de los mismos.



Lo expuesto anteriormente, también permitió confirmar lo planteado por algunos de los antecedentes de estudio, en relación a que estarían ocurriendo cambios en los patrones de sucesión en función, precisamente, de la disminución que estaría existiendo de la “*presión moral*” por parte de los padres para que los hijos continúen con la profesión paterna, debido a la devaluación que ha sufrido la actividad agrícola, en este caso la fruticultura. De hecho como se pudo confirmar, las perspectivas que existen en relación al estado actual y futuro del rubro son muy desalentadoras, y los padres incluso valoran la posibilidad de que sus hijos puedan emplearse a futuro como asalariados, para poder asegurarse un trabajo estable, y contar con los beneficios correspondientes (aguinaldo, licencia, etc.).

Por su parte, también se pudo confirmar que las condiciones materiales de existencia, en este caso el nivel de capitalización de las unidades productivas, condicionan significativamente las estrategias sucesorias que los productores se planteaban, pues las expectativas o no de continuidad generacional, se ajustan con las posibilidades objetivas de poder materializarlas. Precisamente, los casos en donde estaban erosionadas dichas perspectivas de continuidad, se asociaban estrechamente con los niveles de capitalización de las unidades (tamaño, rentabilidad, situación de tenencia de la tierra), pues los mismos no sólo incidían en la capacidad actual de sostener a la primera generación sino, también, en la permanencia de los hijos en el trabajo predial (y por ejemplo en la posibilidad de regularizar la percepción de sus beneficios). Esto también, permite confirmar lo referido por algunos de los precedentes de estudio, en cuanto a que los productores tienen capacidad de “*agencia*”, ya que en el intento de adaptarse a las reglas de juego (en este caso frente al modelo de desarrollo capitalista) desarrollan estrategias de reproducción social que son consistentes con la internalización de sus condiciones materiales de existencia.

Por otra parte, en estos casos, se pudo confirmar que la situación económica de los predios, y las valoraciones asociadas a ello, se antepone a la valoración simbólica de la continuidad, aún y a pesar de que los padres tuvieran tradición en el rubro y sintieran apego afectivo por el mismo. Se constató así, y tal cual lo refieren algunos antecedentes de estudio, que se produce la mercantilización del recurso tierra, ya que la incidencia de la misma como patrimonio familiar se diluye, desanclándose así de su dimensión simbólica. El esfuerzo por mantener la tierra y reproducir ese patrimonio, va siendo sustituido por el sólo uso como medio de sobrevivencia para la primera generación, así como de capital económico para que a futuro puedan heredarlo equitativamente todos los hijos. A la vez que surgen otros legados alternativos, como la educación superior. Son así otros los saberes que adquieren lugar, y que los padres conceptualizan como inversión. La misma se valora significativamente como un canal de movilidad social, dado que

posibilita brindarles a los hijos una alternativa al oficio de productor, así como también, algunos padres refieren que desean brindarle la opción que ellos mismos no tuvieron, pues ya sabían que su destino era la quinta. Aunque también en algunos casos, la educación parece constituirse en una recompensa para las hijas que son excluidas como candidatas a la sucesión.

Lo expuesto anteriormente coincide con lo planteado por algunos antecedentes de investigación, en tanto en estos casos, que seguramente constituyan unidades productivas que se desplacen de la producción familiar, la sucesión deviene una cuestión problemática, pues los valores extra mercantiles que anteriormente dificultaban enajenar la tierra tienden a desaparecer, pues la misma pasa a ser concebida sólo como mercancía - capital económico - y es despojada de otros sentidos simbólicos. Esto puede transformarse de hecho en la principal amenaza para la reproducción económica y social de estas unidades productivas. Se puede afirmar así, que el modelo de desarrollo existente pone en cuestión la relación fundamental que existía entre “*sujeto - tierra*”, desarticulando la centralidad que esta última tenía como sustrato y referente identitario, así como mecanismo y eje ordenador de la reproducción intergeneracional. De hecho, y como se pudo confirmar, este desanclaje no deja de vivirse sin contradicciones, fundamentalmente en el caso de los hombres - padres, en función de que estos cambios en sus marcos cognitivos precisamente afectan su subjetividad, y los enfrentan a verdaderos dilemas o encrucijadas existenciales, donde se pudieron evidenciar singulares “*habitus desgarrados*”. En tanto que en el caso de las madres, se constató que las posturas eran más categóricas, en el sentido de que concebían que la prioridad de los hijos debía ser el estudio, para que pudieran mejorar y no repetir el destino laboral de sus predecesores. Esta postura se podía vincular al rol característico de la misma en el espacio reproductivo, en relación a su preocupación por el bienestar de la familia, en este caso por tratar de asegurar que los hijos pudieran desarrollar sus proyectos personales (laborales y afectivos) en las mejores condiciones.

Por su parte, en los únicos dos casos en donde se constató que ya se consagraba quien sería el futuro sucesor de la empresa, se confirmaron algunas características en común en la configuración de las estrategias sucesorias que resultan interesantes de destacar. La primera, que la consagración ocurre en la etapa III del ciclo de vida familiar, lo que se condice con lo que afirman los antecedentes de investigación, que es precisamente cuando los hijos e hijas inician activamente su trayectoria laboral (dentro o fuera de la explotación). La consagración se inclina así a favor del o los hijos que optaron por quedarse trabajando activamente en el predio, lo que refuerza su candidatura y legitimidad ante el resto de los integrantes de la familia, definición que como se pudo confirmar en ambos casos, recae sobre hijos varones. Asimismo, lo singular es que

pese a los reparos económicos que tanto padres como hijos realizan con respecto al estado actual y futuro del rubro, cobra significativa relevancia la valoración simbólica que tienen respecto de la continuidad del establecimiento, en función de la tradición que las familias manifiestan tener con el rubro. Resulta interesante advertir que ambos predios se caracterizan por tener un buen nivel de capitalización económica (del total de casos son los predios más grandes en términos de superficie), lo que se asocia por ejemplo con la regularización que existe en la percepción de beneficios que tienen estos hijos. De este modo, se puede confirmar, que los productores que se lograron dinamizar en los últimos años, son los que tienen más posibilidades de seguir proyectando la empresa y tierra familiar como un “*patrimonio*” a legar.

Si bien en ambos casos se identifican significativas diádas entre padre - hijo varón a nivel de la organización del trabajo, se pudo visualizar la escasa integración que tienen estos jóvenes en las tareas relacionadas tanto con el “afuera de la explotación”, como en materia de decisiones (fundamentalmente en las de carácter estratégico), donde se pudieron verificar estructuras muy patriarcales. De modo que la mayor dificultad que se verifica en ambos casos con respecto a la concreción de la sucesión, son las inequidades generacionales que se constatan en relación a la transferencia de la gestión de la empresa. Esto confirma, como se hiciera referencia anteriormente, que la sucesión se caracterice por definirse en función de una mirada muy adultocéntrica y patriarcal, ya que el pasaje está muy ligado a la disposición y capacidad de trabajar del padre, más que a las necesidades que pueda tener el sucesor. A la vez que desalienta a que los hijos adquieran los vínculos, redes de relacionamientos, conocimientos y capacidades requeridas (el denominado “*capital social*”) para hacerse cargo a futuros solos de la gestión de la empresa. Lo que permite evidenciar además las dificultades que tienen estos jóvenes para concretar su autonomía material, resultando en que los mismos seguramente adquieran el control efectivo de la explotación en plena adultez. En tanto las tensiones intergeneracionales en la definición de las estrategias sucesorias resultan ser más críticas cuando existen hijas mujeres en la explotación, ya que se vuelven claramente perceptibles los patrones discriminatorios de género que operan en la transmisión, pues frente a una eventual sucesión femenina, los padres ejercen distintas formas de resistencia para erosionar o evitar la misma.

Estas dificultades sin embargo permanecen implícitas (latentes), dado que como se pudo confirmar, tanto en estos casos como en los anteriores, los temas vinculados a la sucesión no se discuten en la familia, ni tampoco se considera conveniente o necesario hacerlo. Lo que permite validar por un lado, cómo las estrategias sucesorias en la medida que se inscriben profundamente en los habitus de la familia adquieren “naturalidad” en las opciones y acciones que asumen los

distintos integrantes de la familia con respecto a la continuidad generacional del establecimiento. Y por el otro, que el conflicto es inherente en la configuración de las estrategias, y que tiene que ver con que la familia precisamente es generadora de tensiones y contradicciones, en función de que es la encargada de adjudicar derechos y obligaciones con respecto a la tierra, la cual está guiada como se pudo evidenciar, por profundas inequidades de género y generación. Al mismo tiempo esto constituye el aspecto más crítico de la sucesión, pues el hecho de que no sea tópicamente de discusión conduce a que la misma no sea objeto de preparación previa y organizada por la familia, lo cual puede constituir la principal amenaza para el desenvolvimiento a futuro de la unidad productiva.

A la vez que también los hallazgos obtenidos permiten afirmar, que no hay una trayectoria única con respecto a la sucesión, sino que en función de los casos analizados son diversas las estrategias, las cuales se sustentan tanto en el nivel de compromiso y deseo de continuidad de la empresa a nivel familiar, como en el nivel de capitalización de las mismas. Y que esta diversidad no hace otra cosa que reflejar el destino que seguramente a futuro tengan estas unidades productivas familiares en este modelo de desarrollo capitalista, sea de: persistencia, desplazamiento o expansión. Lo que permite además confirmar, que el modelo de desarrollo capitalista resulta ser profundamente desigual y excluyente con respecto a la pequeña producción familiar.

En función de los hallazgos obtenidos, e integrando los precedentes de estudio que ya existen en la temática, es posible hacer algunas recomendaciones generales respecto del problema de estudio.

La primera es que, y tal como se pudo constatar, las escasas perspectivas que se verifican con respecto a la sucesión generacional se relacionan estrechamente con el estado actual del rubro. Precisamente, ello permite confirmar la información recogida a nivel secundario, en donde también se advierte acerca del estado crítico del rubro, y del proceso gradual de diferenciación y descomposición que se constata a la interna del mismo, el cual resulta ser profundamente excluyente con respecto a los productores familiares menos capitalizados. En esta dirección, y si bien no fue el objeto de estudio, debiera considerarse la aplicación de políticas públicas diferenciadas para el rubro, que no debiera agotarse en los aspectos productivos, sino que requeriría de una propuesta integral, que permitiera proyectar una mejora sustancial en la calidad de vida y condiciones de trabajo de las familias. Seguramente se requiera de la concertación y articulación de distintos actores del ámbito público - privado, ya que por ejemplo las organizaciones

representativas del sector deberían constituirse en actores claves en el diseño y ejecución de la propuesta.

Por otra parte, tanto este estudio, como otros precedentes, han dado cuenta de las diversas dificultades a las cuales se enfrenta la agricultura familiar para procesar la sucesión generacional de sus establecimientos. Teniendo presente que las condiciones que adopta la sucesión, incide en forma directa en la reproducción económica y social de este sujeto social, el cual constituye un actor clave en el desarrollo rural sustentable, la sucesión debiera ser un tema privado pero de importancia pública, y por lo tanto de resorte tanto de las organizaciones vinculadas con el sector, como de la institucionalidad pública. El tratamiento del mismo debería requerir de un enfoque integral, es decir, que atienda la complejidad de factores que involucra el mismo (a saber, jurídicos, tributarios, sociales, institucionales, culturales, económicos, entre otros), ya que este estudio por ejemplo, sólo se ocupó del traspaso del uso y control de la explotación, y de los factores socio - culturales involucrados. Seguramente ello requiera continuar generando conocimiento y desarrollando instrumentos que permitan incidir sobre aquellos elementos que obstaculizan la sucesión generacional. Sería interesante por ejemplo en esta dirección, atender a las políticas y estrategias desarrolladas en otros países, pues como se pudo evidenciar constituye un problema no sólo en la región, sino también a escala mundial.

Por su parte, y en orden a colocarlo en la agenda público - privada, también se requerirán de actividades de concientización y sensibilización a distintos niveles y con distintos públicos (mediante seminarios, talleres, reuniones, etc.) para trabajar acerca de la importancia que tiene el tema, pues como se pudo evidenciar, el mismo por lo general no constituye tópico de discusión en la familia, en función de la "naturalidad" que adquiere dicho proceso.

Asimismo, y en el tratamiento de la temática de la sucesión como proceso social será preciso un abordaje interdisciplinario que integre una visión sistémica, en función de considerar el sistema establecimiento - familia, pues como se pudo constatar, esto es lo que le otorga la complejidad a la sucesión, y que sea un fenómeno esencialmente conflictivo, en función de las contradicciones y tensiones que comporta. Lo cual implica también, considerar la importancia que adquiere la dimensión procesual de la sucesión, pues como pudo constatar, la estrategia sucesoria se va conformando a lo largo de todo el ciclo de vida familiar y por consiguiente es vital la planificación con tiempo, para evitar que la misma se procese cuando los hijos se encuentran en plena adultez. Esto permitiría poner a disposición herramientas que mejoren las condiciones de transición. Por ejemplo, que la sucesión sea objeto de discusión en familia, donde se promueva la comunicación y participación de todos los integrantes, independientemente de cuál sea la calidad de su

vinculación con la empresa familiar. De manera de habilitar cuestiones tales como la consideración del interés de los hijos (¿quiénes están interesados en continuar con la empresa?; ¿a alguno le interesa más que otro?), o mismo de cuál es la proyección que imaginan de la empresa familiar (¿por qué y para qué queremos seguir siendo una empresa familiar?; ¿a dónde y cómo queremos llegar como empresa familiar?). Y que esta comunicación permita el diálogo y las alianzas intergeneracionales, de modo de facilitar un traspaso temprano de la empresa, combinando la voluntad del fundador de delegar el mando con la capacidad del/los hijo/s de asumir la gestión de la empresa. Ello implica promover la profesionalización que requieren estos últimos, así como un plan de retiro para el fundador (¿seguirá participando de la empresa?; ¿cuáles seguirán siendo sus tareas y responsabilidades?), pues en definitiva la sucesión implica esencialmente un cambio de “liderazgo”. Incluso la transición puede ser una buena oportunidad para revisar la gestión, y planificar procesos de cambio que apunten a una actualización de la estructura de la empresa familiar, la profesionalización y todo aquello que el mercado exija. Asimismo, otra herramienta factible y sugerida en estos casos también es la elaboración de “protocolos de sucesión”, que constituye un documento escrito que exige de la discusión y del consenso por parte de todos los integrantes de la familia, y que implica un marco para expresar de forma clara los valores de la familia y de la empresa, así como para regular las relaciones entre ambas. Lo cual puede incluir por ejemplo, temas referidos a cómo se procesará la sucesión de la gestión, así como cuestiones relativas a la transferencia legal de todos los activos. Este protocolo, se caracteriza por tener más carácter moral que legal, y resulta de utilidad en la medida que la familia logre expresar lo que realmente piensa y se comprometa a actuar en función del mismo. A la vez, que es importante revisarlo periódicamente para hacerle los ajustes que sean necesarios. Sin embargo, el plan de transferencia no debiera agotarse en estos aspectos, sino que requiere un tratamiento más integral y profundo donde se integren, entre otros, aspectos legales, tributarios y económico-financieros.

Por último, pero no por ello menos importante, es vital la integración de una perspectiva de género y generación en el tratamiento de esta temática, para habilitar propuestas que atiendan a este fenómeno desde un marco inclusivo y con equidad. Esto implica reconocer que tanto hombres como mujeres constituyen sujetos de derecho, y que es preciso desplegar estrategias y oportunidades que garanticen a los jóvenes la posibilidad de concretar sus proyectos en las mejores condiciones de bienestar, sea tanto en la opción de continuar en la agricultura familiar, o bien en proyectos alternativos. En esta dirección, es preciso sensibilizar acerca de que el acceso, tenencia, uso y control de la tierra no constituye un derecho plenamente garantizado para las mujeres, en función de las significativas asimetrías de género que se pudieron constatar. Es

preciso continuar redoblando esfuerzos en este sentido, y promover la sensibilización a distintos niveles (tanto de la familia, comunidad, organizaciones rurales y Estado), en relación al rol productivo de las mujeres y de su potencialidad como candidatas para suceder las explotaciones.

En cuanto a la dimensión generacional, es preciso sensibilizar acerca de propiciar el traspaso más temprano de las explotaciones. Y de la mano con ello, también debiera considerarse la mejora de las condiciones en que los jóvenes pueden concretar sus estrategias en el medio rural, pues como se pudo evidenciar, los mismos encuentran fuertes dificultades para concretar su autonomía material. Si bien dichas dificultades se asocian con las dinámicas de las familias (por ejemplo, con el hecho de que es por lo general el adulto hombre el responsable de administrar los ingresos percibidos por la actividad agrícola), se vincula también con el nivel de capitalización de las unidades productivas, la que en ocasiones dificulta la posibilidad de regularizar la percepción de beneficios de los jóvenes. En esta dirección por ejemplo, puede ser importante generar políticas específicas para que los jóvenes tengan acceso a capital de inversión, por ejemplo mediante políticas crediticias que sean accesibles y focalizadas en los mismos (con créditos blandos, a largo plazo, y acompañado de asistencia técnica integral). Estas propuestas exigen de un estudio más profundo e integral, que contemple por ejemplo la necesidad de redefinir políticas públicas vinculadas a los servicios básicos que existen en el territorio, tales como los de educación formal y no formal, el acceso a la salud, la recreación, la comunicación, entre otros, para poder garantizar que los jóvenes que deseen proyectar su vida en el medio rural lo puedan hacer en las mejores condiciones.

## 10. REFERENCIAS

- ALONSO, L.E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología. Una aproximación interpretativa*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- AMAT, J. (2000). *La continuidad de la empresa familiar*. Barcelona: Ediciones Gestión S.A.
- AMORÓS, C. (1990). *Participación, cultura política y Estado*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor.
- ARBELETCHÉ, P. y GUTIÉRREZ, G. (2010). *Crecimiento de la agricultura en Uruguay: exclusión social o integración económica en redes*. Pampa. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales, año 6, n° 6, Santa Fe, Argentina, UNL (pp. 113-138). Disponible en: <<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/ojs/index.php/PAMPA/article/download/3179/4722>> [acceso 10/10/2016].

ARCHETTI, E. y STÖLEN, K. (1975). *Explotación Familiar y Acumulación de Capital en el Campo Argentino*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

AROCENA, F. (2011). *Regionalización Cultural del Uruguay*. Universidad de la República, Dirección Nacional de Cultura, Programa Viví Cultura. Disponible en: <[http://www.mec.gub.uy/innovaportal/file/14013/1/regionalizacion\\_cultural\\_del\\_uruguay.pdf](http://www.mec.gub.uy/innovaportal/file/14013/1/regionalizacion_cultural_del_uruguay.pdf)> [acceso 15/08/2016].

BALSA, J. y LÓPEZ CASTRO, N. (2011). *La agricultura familiar "moderna". Caracterización y complejidad de sus formas concretas en la región pampeana*. En: López Castro, N. y Prividera, G., *Repensar la Agricultura Familiar. Aportes para desentrañar la complejidad agraria pampeana*. Buenos Aires: Ed. Ciccus.

BATTHYÁNY, K. (2004). *Cuidado infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino?: una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Montevideo: CINTERFOR/ UdelaR.

BERGER, P. y LUCKMANN, T. (1979). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

BLIXEN, C., PERRACHÓN, J., GUTIÉRREZ, R., ZITO, M., VERNENGO, J., CABRERA, G., COLLAZO, M., TOLEDO, M., RODRÍGUEZ, P. (2012). *Documento Disparador del Seminario Taller hacia una política de apoyo al relevo generacional*. Disponible en <[http://www.inale.org/innovaportal/file/1951/1/seminario-taller\\_relevo\\_generacional\\_-\\_documento\\_disparador.pdf](http://www.inale.org/innovaportal/file/1951/1/seminario-taller_relevo_generacional_-_documento_disparador.pdf)> [acceso 01/08/2016].

BOURDIEU, P. (1990). *Sociología y Cultura*. Méjico: Grijalbo.

BOURDIEU, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Editorial Anagrama.

BOURDIEU, P. (1999). *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

BOURDIEU, P. (2004). *El baile de los solteros: la crisis de la sociedad campesina en el Bearne*. Barcelona: Anagrama.

BOURDIEU, P. (2007). *El sentido práctico*. 1a ed. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

BRIN, J. y BENTANCUR, A. (2006). *Las Organizaciones de Productores y el Desarrollo de la Granja. Oportunidades y Desafíos*. Montevideo: IICA/JUNAGRA. Disponible en: <<http://repiica.iica.int/docs/B0026e/B0026e.pdf>> [acceso 01/08/2016].



BRUMER, A. (2004). *Gênero e agricultura: A situação da mulher na agricultura do Rio Grande do Sul*. Revista Estudos Feministas. Florianópolis. Disponible en: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n1/21699.pdf>> [acceso 01/08/2016].

BRUMER, A. (2006) *A problemática dos jovens rurais na pós-modernidade*. Disponible en: <<http://es.scribd.com/doc/70221237/A-Problemativa-dos-Jovens-Ruraisna-Pos-Modernidade-Artigo>> [acceso 01/09/2016].

BRUMER, A., DOS ANJOS, G. (2008). *Gênero e reprodução social na agricultura familiar*. Revista NERA, n°12. Disponible en: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/article/viewFile/1396/1378>> [acceso 10/10/2016].

CAMPAÑA, P. (1992). *El contenido de género en la investigación en sistemas de producción*. Santiago de Chile: RIMISP.

CAMPBELL, C. y STANLEY, J (1967). *Diseños Experimentales y Cuasi experimentales en la Investigación social*. Buenos Aires: Ediciones Amorroutou.

CAPUTI, P. y CANESSA, S. (2012). *Consultoría solicitada por la Representación FAO en Uruguay sobre Plan Estratégico y diseño institucional para el sector de frutales de hoja caduca. Informe Final*. Disponible en: <<http://www.mgap.gub.uy/file/3441/download?token=ns4z23VR>> [acceso 01/08/2016].

CARDEILLAC, J. y PIÑEIRO, D. (2009). *La presencia de hijos y la incorporación de tecnología entre productores familiares ganaderos*. En: *El Uruguay desde la Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo. Uruguay. Pp: 201-216.

CARNEIRO, M. J. (2001). *Herança e gênero entre agricultores familiares*. Disponible en: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v9n1/8602.pdf>> [acceso 03/09/2016].

CASTIGLIA, A. (2013). *Montevideo. Serie Informes Departamentales. Principales indicadores del mercado de trabajo, incluyendo proyectos de inversión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo. Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo, Observatorio de Mercado de Trabajo (OMT). Disponible en: <[http://www.mtss.gub.uy/c/document\\_library/get\\_file?uuid=43f0ba45-99bb-43dd-9b07-b924c6958f0c&groupId=11515](http://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=43f0ba45-99bb-43dd-9b07-b924c6958f0c&groupId=11515)> [acceso 31/10/2016].

CASTIGLIA, A. y FERRER, M. (2013). *Canelones. Serie Informes Departamentales. Principales indicadores del mercado de trabajo, incluyendo proyectos de inversión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo. Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones

Laborales y Empleo, Observatorio de Mercado de Trabajo (OMT). Disponible en: <<http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/2e3809f2-1117-4f29-aa4b-f2f61b9d2302>> [acceso 31/10/2016].

CEA D'ANCONA, M. (1996). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Barcelona: Editorial Síntesis.

CHAYANOV, A. (1974). *La Organización de la Unidad Económica Campesina*. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.

CHÍA, E. (1987). *Les pratiques de Trésorerie des agriculteurs. La gestion en quête d'une théorie*. These Doctorat. Faculté de Science Economique et de Gestion, Université de Dijon.

CHIAPPE, M. (2001). *Cada uno a lo suyo: Contribuciones de las Mujeres a la Producción Lechera del Uruguay*. Revista de Economía Agrícola, Sao Paulo, vol. 48 (2). Brasil.

COMISIÓN NACIONAL DE FOMENTO RURAL -CNFR- (s.f.). *Propuesta de Políticas Públicas Diferenciadas para el Desarrollo de la Agricultura Familiar*.

COLLER, X. (2000) *Estudio de casos*. Capítulos 4 "Casos y casos" y 5 "Críticas, respuestas y estrategias". Madrid: CIS.

CORBETTA, P. (2003). *Metodología y técnicas de la investigación social*. España: Mc. Graw Hill.

CRAVIOTTI, C. (2000). *Los procesos de cambio en las explotaciones familiares pampeanas: tendencias en el trabajo agrario y dinámicas familiares*. En: Cuadernos de Desarrollo Rural, N° 45, Bogotá.

CRAVIOTTI, C. (2012). *Los enfoques centrados en las prácticas de los productores familiares. Una discusión de perspectivas para la investigación en sociología rural*. Disponible en: <<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/475>> [acceso 03/09/2016].

DA SILVA COSTA, A., FIUZA, A. y DIOLA, V. (s.f). *Uma forma alternativa de transição da agricultura familiar e sucessão das propriedades no Extremo Oeste Catarinense*. Disponible en: <[http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=3051&Itemid=231](http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=3051&Itemid=231)> [acceso 03/09/2016].

DEERE, C. y LEÓN, M. *La Brecha de Género en la Propiedad de la Tierra en América Latina* (2003). Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59806803>> [acceso 01/09/2016].

DEUS, A., GONZÁLEZ, D., MALÁN, I., PELUSO, I. (2013). *Acceso, Tenencia, Uso y Control de Tierras con perspectiva de género. El caso uruguayo*. REAF/MERCOSUR- AECID-MGAP. Montevideo. Inédito.

DIRVEN, M. (2002). *Las prácticas de herencia de tierras agrícolas: ¿una razón más para el éxodo de la juventud?* en Serie Desarrollo Productivo N° 135, CEPAL, Santiago de Chile. Disponible en: <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/11837/LCL1837.pdf>> [acceso 01/09/2016].

DIRVEN, M. (2012). *Juventud y tercera edad en la explotación agropecuaria: recopilación de experiencias referidas al traspaso intergeneracional*. Ponencia presentada en el Seminario – taller “Hacia una política de apoyo al Relevo generacional”, Canelones, Uruguay. Disponible en: <[http://www.planagropecuario.org.uy/publicaciones/revista/R146/R\\_146\\_36.pdf](http://www.planagropecuario.org.uy/publicaciones/revista/R146/R_146_36.pdf)> [acceso 15/08/2016].

DURSTON, J. (1998). *Juventud y Desarrollo Rural: marco conceptual y contextual*. Serie Políticas Sociales N° 28. Chile: CEPAL.

DURSTON, J. (2000). *¿Qué es capital social comunitario?* Serie de Desarrollo Social N° 38. Santiago de Chile: CEPAL.

DURSTON, J. (2002). *El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural Díadas, equipos, puentes y Escaleras*. Santiago de Chile: CEPAL.

ECHEVERRI PERICO, R. y RIBERO, M. P. (2002). *Nueva ruralidad. Visión del territorio en América Latina y el Caribe*. Costa Rica: IICA.

FERRO, S. (2008). *Género y Propiedad Rural*. Disponible en: <[http://www.afentrerios.com.ar/fotos/descargar.php?file=../fotos/documentos/000230-Genero%20y%20Propiedad%20Rural%20\(Lilian%20Ferro\).pdf](http://www.afentrerios.com.ar/fotos/descargar.php?file=../fotos/documentos/000230-Genero%20y%20Propiedad%20Rural%20(Lilian%20Ferro).pdf)> [acceso 15/08/2016].

FIGUEREDO, S. y BIANCO M. (2011). *La población rural en Uruguay*. En: Chiappe M, Carámbula M, Fernández E. (Comps.) *El Campo Uruguayo: una mirada desde la sociología rural*. Montevideo. Facultad de Agronomía (capítulo nuevo en libro reeditado).

FILARDO, V. (1994). *Vinicultura en el Uruguay. Estudio de la relación entre Cultura e Incorporación Tecnológica*, Revista de Cs. Sociales. Montevideo.

FOGUESATTO, C., DALZOTTO, F., LAGO, A., DESSIMON, J. (2016). *Fatores Relevantes para a Tomada de Decisão dos Jovens no Processo de Sucessão Geracional na Agricultura Familiar*. Revista Paranense de Desenvolvimento N°37, Curitiba. Disponible en:

<<http://www.ipardes.pr.gov.br/ojs/index.php/revistaparanaense/article/view/786>> [acceso 01/08/2016].

FRIEDMANN, H. (1978) *World market, State and Family Farm: Social bases of household production in the Era of Wage Labor*. En *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 20, N°4, pp. 545-586.

GALESKI, B. (1977), *Sociología del campesinado*. Barcelona: Península.

GALLO, A., MOLINARO, K. y OSORIO, N. (2011). *Modelos heredados: continuidades y rupturas en proyectos laborales y profesionales de jóvenes rurales*. Mirada Joven: Juventud y Género N° 1. Montevideo: Unidad de Información y Comunicación. MIDES. Disponible en: <[http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/12553/1/miradajoven\\_01.pdf](http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/12553/1/miradajoven_01.pdf)> [acceso 01/08/2016].

GALLO, A. y PELUSO, I. (2011). *Pactos de Sucesión. Hombres, mujeres y herencia en el campo uruguayo*. In: Formato electrónico, CD difusión de las XVIII Jornadas de Jóvenes Investigadores. AUGM- Universidad Nacional del Litoral. Santa Fé -Argentina; y en I Congreso de Sociología.

GALLO, A. y PELUSO, I. (2013). *Estrategias Sucesorias en la Ganadería Familiar. Un enfoque de género*. Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS, vol. 26, N° 32. Montevideo

GALLO, A y PELUSO, I. (2014). Consultoría de Asistencia Técnica Especializada. Confección de un manual para la comprensión de la ganadería familiar en Uruguay con miras a facilitar intervenciones técnicas para la adopción de tecnologías para AgResearch –INIA-Plan Agropecuario.

GARCÍA RAMÓN, M. D., TULLA PUJOL, A. F. y VALDOVINOS PERDICES, N. (1995). *Geografía Rural*. Madrid: Editorial Síntesis.

GRAÑA, F. (1996). *La resistencia a la sucesión femenina del predio rural: el caso de los productores familiares en la lechería uruguaya*, Revista de Cs. Sociales N° 8. Montevideo. Disponible en: <<http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/sites/3/2013/archivos/La%20resistencia%20a%20la%20sucesi%C3%B3n%20femenina%20del%20predio%20rural.%20El%20caso%20de%20los%20productores%20familiares%20en%20la%20lecher%C3%ADa%20uruguaya%20-%20F.%20Gra%C3%B1a.pdf>> [acceso 01/08/2016].

HAMDAN, V. (1994). *Análisis microeconómico de explotaciones familiares: un aporte metodológico*. En Seminario INTA-INRA. Mar del Plata.

IZCARA, S.P. (2005). *La crisis de sucesión generacional en la agricultura japonesa*. Revista española de Estudios Agrosociales y Pesqueros, N° 207 (pp 51 – 77). Disponible en: <<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1409045>> [acceso 10/08/2016].

LEACH, P. (1993). *La empresa familiar*. Barcelona: Ediciones Granica S.A.

LÓPEZ CASTRO, N. (2009). *Cuando la persistencia es una cuestión de familia. Relaciones familiares, traspaso y género en explotaciones agropecuarias del Sudoeste bonaerense (1987-2007)*. Mundo Agrario, vol.10, n°19. Disponible en: <[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13344/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13344/Documento_completo.pdf?sequence=1)> [acceso 10/08/2016].

LÓPEZ CASTRO, N. (2013). *Transformaciones sociales y procesos de diferenciación social de la producción familiar pampeana. Estudio sobre el agro del sudoeste bonaerense en las últimas décadas (Puán y Adolfo Alsina, 1988-2012)*. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en: < <http://www.iesac.unq.edu.ar/tesis-doctoral-transformaciones-sociales-y-procesos-de-diferenciacion-social-de-la-produccion-familiar-pampeana-estudio-sobre-el-agro-del-sudoeste-bonaerense-en-las-ultimas-decadas-puan-y-adolfo-al/>> [acceso 20/08/2016].

MALÁN, I. (2008). *El proceso sucesorio en la lechería familiar*. Tesis de la Lic. en Soc. Montevideo, Uruguay. Facultad de Ciencias Sociales.

MANDL, B. (1996). *Las mujeres productoras de alimentos en Uruguay. Tecnología y comercialización*. Costa Rica: IICA-BID.

MANILDO, L. (2013). *La identidad chacarera en las grietas del paisaje sojero. Desplazamientos, transmisiones y apropiaciones intergeneracionales en las transformaciones recientes de la producción familiar pampeana*. 1 edición, Buenos Aires: Imago Mundi.

MANZANAL, M. et al. (2007). *Territorios en construcción: actores, tramas y gobiernos, entre la cooperación y el conflicto*. Buenos Aires: Fundación Centro Integral Comunicación, Cultura y Sociedad.

MELLO, M., ABRAMOVAY, R., SILVESTRE, M., DORIGON, C., FERRARI, D., TESTA, V. (2003). *Sucessão hereditária e reprodução social da agricultura familiar*. Revista de Economia Agrícola, volumen N° 50, número 1. Disponible en: <<http://ricardoabramovay.com/sucessao-hereditaria-e-reproducao-social-da-agricultura-familiar/>> [acceso 15/08/2016].

MGAP Y OPYPA (2015). *Análisis sectorial y cadenas productivas*. Temas de política. Estudios. Disponible en: <[http://www.mgap.gub.uy/sites/default/files/cadenas\\_fruticolas\\_situacion\\_y\\_perspectivas.pdf](http://www.mgap.gub.uy/sites/default/files/cadenas_fruticolas_situacion_y_perspectivas.pdf)> [acceso 10/12/2016].

MGAP Y DIEA (2016). *Encuesta Frutícola de Hoja Caduca. Zafra 2015*. Serie Encuestas N°332. Disponible en: <<http://www.mgap.gub.uy/unidad-ejecutora/oficina-de-programacion-y-politicas-agropecuarias/estadisticas/produccion-vegetal/fruticultura/frut%C3%ADcola-hoja-caduca-2015>> [acceso 10/12/2016].

MGAP Y DIEA (s.f.). *Censo General Agropecuario 2011. Resultados Definitivos*. Disponible en: <<http://www.mgap.gub.uy/sites/default/files/multimedia/censo2011.pdf>> [acceso 10/12/2016].

MONTERROSO, I. (2014). *Desarrollo Rural Territorial*. ConectaDEL. Disponible en: <<http://www.conectadel.org/wp-content/uploads/downloads/2015/08/10-Desarrollo-Territorial-Rural-Final-febrero2015.pdf>> [acceso 15/08/2016].

MUZLERA, J. (2008). *La producción familiar pampeana a comienzos del siglo XXI. Organización del trabajo, familia y herencia entre los Chacareros del Sur de la Provincia de Santa Fe*. Tesis de Maestría (IDES - UNGS), 2008. Disponible en: <<http://josemuzlera.blogspot.com.uy/2011/01/chacareros-del-siglo-xxi-herencia.html>> [acceso 06/08/2016].

NEIMAN, M. y BOBER, G. (2013). *Los arreglos familiares y la transmisión de la propiedad en los procesos hereditarios en el agro pampeano argentino*. Disponible en: <<http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/estudios-rurales/article/view/3055/3897>> [acceso 16/10/2016].

NIEDERLE, P.A. (2007). *Mercantilização, estilos de agricultura e estratégias reprodutivas dos agricultores familiares de Salvador das Missões*, UFRGS/PGDR, Porto Alegre. Disponible en: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/11008>> [acceso 16/10/2016].

OSTY, P. L. (1978). *L'exploitation agricole vue comme un système*. Diffusion de l'innovation et contribution au développement. Bulletin Technique d'Informations (BTI) Paris. N° 326: 43- 49.

PEAGUDA, M. del C. (1996). *Las mujeres productoras de alimentos en Uruguay. Diagnóstico y políticas*. Costa Rica: IICA-BID.

PÉREZ, E. (2001). *Hacia una nueva visión de lo rural*. En Giarraca, N. (Comp.), "¿Una nueva ruralidad en América Latina?. Buenos Aires: CLACSO - ASDI. Disponible en: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/rural/perez.pdf>> [acceso 16/10/2016].

PIÑEIRO, D. (s.f.). *Caracterización de la producción familiar*. Disponible en: <<http://www.fagro.edu.uy/investigacion/GTI/docs/Caracterizacion%203.pdf>> [acceso 01/08/2016].

PIÑEIRO, D. (1991). *La agricultura familiar: el fin de una época*. En: Piñeiro, Nuevos y no tanto. Los actores sociales para la modernización del agro uruguayo: Montevideo, CIESU/EBO.

PIÑEIRO, D. (2012). *El caso de Uruguay*. En: Dinámicas del mercado de la tierra en América Latina y el Caribe: concentración y extranjerización. FAO. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Roma. Italia. ISBN 978-92-5-307117-3. pp.: 521-552

PIÑEIRO, D. y MORAES, M. I. (2008). *Los cambios en la sociedad rural durante el Siglo XX*. El Uruguay del Siglo XX. La Sociedad. Montevideo: Departamento de Sociología y Editorial Banda Oriental.

PIÑEIRO, D. (Resp.), CARDEILLAC, J. y BATTHYÁNY, K. (2009). *Incidencia del grupo familiar en la adopción tecnológica en la ganadería. Un estudio de caso desde una perspectiva de género y generaciones*. Montevideo: Informe final, proyecto N°123, Fondo Clemente Estable. Dirección Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

PIÑEIRO, D., CARDEILLAC, J., JUNCAL, A., CAMACHO, E., OYHANTCABAL, G., ECHERRIBORDA, G., GONZÁLEZ, D., DEUS, A., PELUSO, I., MALÁN, I. (2015). *Estudio del acceso a la tierra por los jóvenes rurales. El caso de Uruguay*. REAF/MERCOSUR. Montevideo. Inédito.

RAMOS, G. (2004). *Un acercamiento teórico a los efectos del sistema de sucesión en la incorporación de los jóvenes a la agricultura vasca*. Presentado en VI Congreso Vasco de Sociología, Bilbao. Disponible en: <[www.unavarra.es/puresoc/pdfs/c\\_ponencias/ramos.pdf](http://www.unavarra.es/puresoc/pdfs/c_ponencias/ramos.pdf)> [acceso 16/10/2016].

REBELLATO, F., FÉLIX, A., DE HEGEDÜS, P., GRAVINA, M. V. (2011). *Tipología de subjetividades relacionadas con la baja adopción de tecnología en fruticultura*. Agrocienca Uruguay, Volumen 15 2:158-163 - julio/diciembre 2011. Disponible en: <<http://www.fagro.edu.uy/agrocienca/index.php/directorio/article/view/86/44>> [acceso 01/08/2016].

RIELLA, A., MASCHERONI, P (2011). *Desigualdades sociales y territorios rurales en Uruguay*, Suplemento Especial Temático, Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Uruguay.

RIELLA, A. y ROMERO, J. (2013). *Continuidades y rupturas en la estructura agraria en el Uruguay del siglo XXI*. Pampa. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales, año 10, n° 10, Santa Fe, Argentina, UNL (pp. 159–171). Disponible en: <<http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/ojs/index.php/PAMPA/article/view/4535>> [acceso 08/08/2016].

RODRÍGUEZ, J.C y ZAMALVIDE, M. (1998). *Juventud Rural en el Uruguay de los "90"*. Foro Juvenil. Uruguay: IICA.

RODRÍGUEZ, A. (s.f). *Diagnóstico de Cohesión Territorial Para Uruguay. Insumos para la formulación, análisis y negociación de políticas locales de desarrollo económico y social sustentables en Uruguay*. Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Disponible en: <<http://www.otu.opp.gub.uy/sites/default/files/docsBiblioteca/Diagn%C3%B3stico%20de%20Cohesi%C3%B3n%20Territorial%20para%20Uruguay.pdf>> [acceso 15/08/2016].

RODRÍGUEZ, A., GARIAZZO, F., GOINHEIX, S., PARADA, C., TRONCOSO, C. (2014). *Mapeo de Capacidades Territoriales y Desarrollo Productivo. Oportunidades de intervención para el desarrollo local con inclusión*. Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y el Instituto de Economía (IECON) de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración (FCEA) de la Universidad de la Republica (UDELAR), Montevideo, Uruguay. Disponible en: <<http://desarrolloterritorial.ei.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2013/07/Mapeo-de-capacidades-web.pdf>> [acceso 15/08/2016].

ROMERO, J. (2004). *La modernización agraria en el Uruguay: los jóvenes rurales, una asignatura pendiente*. Ruralidades Latinoamericanas - Identidades y luchas sociales. Disponible en: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/ruralidad/Romero%20Cabrera.pdf>> [acceso 15/08/2016].

ROTMAN, S. (2010). *Metodología de la ciencia política*, en Luis Aznar & Miguel De Luca (coord.) Política. Cuestiones y problemas, edición revisada. Buenos Aires: Cengage Learning.

ROSSI, V. (2010). *Territorios en conflicto. Reestructuración productiva y producción familiar en el campo uruguayo*. Pampa. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales, año 6, n° 6, Santa Fe, Argentina, UNL (pp. 89-111). Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3670750.pdf>> [acceso 12/08/2016].

ROSSI, V. (2010). *La producción familiar en la cuestión agraria uruguaya*. Revista NERA, n° 16. Disponible en: <[http://www2.fct.unesp.br/nera/revistas/16/10\\_rossi.pdf](http://www2.fct.unesp.br/nera/revistas/16/10_rossi.pdf)> [acceso 20/08/2016].

ROSSI, V. (2013). *Dispositivo metodológico para el estudio de las estrategias de reproducción social de los productores familiares en el agro uruguayo*. Revista Latinoamericana de Metodología



de las Ciencias Sociales, vol. 3, N°1. En Memoria Académica. Disponible en: <[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5922/pr.5922.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5922/pr.5922.pdf)> [acceso 20/08/2016].

SALAMÓN, S. (1993). *Culture and Agricultural Land Tenure*, Rural Sociology Vol.58 N°4, University of Illinois.

SALAZAR, C. (1999). *Tierra, herencia y patrimonio familiar. Un análisis cultural de los bienes inalienables en la Irlanda rural*. Disponible en: <<http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/10937/CC%2053%20art%205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> [acceso 16/10/2016].

SAUTU, R. (2003). *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación*. "Capítulo I: Formulación del objetivo de investigación". Buenos Aires: Lumiere

SCHAJTMAN, A. (1980). *Economía campesina: lógica interna, articulación y persistencia*. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en: <<http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11934/011121140.pdf?sequence=1>> [acceso 10/10/2016].

SILVA, M. y HUERTAS, A. (2009). *Agricultura Familiar. Fruticultura de Hoja Caduca. Estructura. Resultados, Estrategias*. Trabajo de investigación monográfico para la obtención del título de Contador Público. Montevideo: Universidad de la República.

SILVESTRE, M., ABRAMOVAY, R., MELLO, M., DORIGON, C., BALISSERA, I. (2001). *Os impasses sociais da sucessão hereditária na agricultura familiar*, Epagri, Brasília, Nead/Ministerio do Desenvolvimento Agrario.

TOLEDO, M. (2009). *El envejecimiento de la población rural del Uruguay 1963-2004: estudio analítico de datos secundarios*. Tesis Lic. Soc. Montevideo, Uruguay. Facultad de Ciencias Sociales.

VACCA PADILLA, R. (2013). *Diagnóstico de los Sistemas de Producción Familiar Frutícolas vinculados a CALELCO: limitantes y debilidades socioproductivas*. Tesis presentada como uno de los requisitos para obtener el título de Ingeniero Agrónomo. Montevideo: Universidad de la República.

VALLES, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Cap. 4 "La investigación documental: técnicas de lectura y documentación". Cap. 6: "Técnicas de conversación, narración I: las entrevistas en profundidad". Cap. 8: "Técnicas de conversación, narración III: los grupos de discusión y otras técnicas afines". Madrid: Síntesis.

VITELLI, R. (2004). *Mujeres rurales en el Uruguay: una aproximación desde sus condiciones de vida y el trabajo*. Tesis para optar al Grado de de Maestro en Ciencias Sociales con mención en Estudios Sociales Agrarios. Buenos Aires.

VITELLI, R. (2005). *Situación de la Mujer Rural, Uruguay*. FAO. Disponible en: <<ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/010/ai013s/ai013s00.pdf>> [acceso 15/08/2016].

VOYCE, M. (1994). *Testamentary freedom, patriarchy and the inheritance of the family farm in Australia*. European Society for Rural Sociology, Vol.34 – N° 1.

WEBER, M. (1944). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

WEISHEIMER, N. (2010). *A situação juvenil na agricultura familiar do Rio Grande do Sul*. Ponencia presentada al VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas. Disponible en: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/15908>> [acceso 15/08/2016].

YIN, R. (1994). *Case study research. Design and Methods*, Second edition. Thousand Oaks: Sage.

#### **Páginas web consultadas:**

- <http://www.cnfr.org.uy/>
- <http://www.ine.gub.uy/>
- <http://www.mercadomodelo.net/>
- <http://www.mgap.gub.uy/>
- <http://www.reafmercosul.org/reaf/>

## **11. ANEXO**

### **A. Formulario de Encuesta**

Se adjunta formulario aplicado para recoger los datos básicos de la explotación y la familia.



**C. DATOS DE HIJOS/AS DE TITULARES QUE TRABAJAN EN LA EXPLOTACIÓN PERO NO RESIDEN EN EL PREDIO  
NO SE CONSIDERAN DENTRO DEL NÚCLEO FAMILIAR.**

Nº de integrante	Nombre	Sexo	Edad (años cumplidos)	Relación de parentesco con el titular	Máximo nivel educativo alcanzado	Actividades agropecuarias en el predio	Actividades remuneradas fuera del predio

**D. DATOS DE HIJOS/AS DE TITULARES QUE NO RESIDEN NI TRABAJAN EN LA EXPLOTACIÓN**

Nº de integrante	Nombre	Sexo	Edad (años cumplidos)	Relación de parentesco con el titular	Máximo nivel educativo alcanzado	Actividades agropecuarias en el predio	Actividades remuneradas fuera del predio

**CÓDIGOS**

SEXO	RELACION DE PARENTESCO CON TITULAR	MAXIMO NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO	ACTIVIDADES AGROPECUARIAS EN EL PREDIO	ACTIVIDADES REMUNERADAS FUERA DEL PREDIO
1 Masculino	1 Titular	1 Preescolar	1 Sí	1 Sí
2 Femenino	2 Esposo/a, compañero/a	2 Primaria común	2 No	2 No
	3 Hijo/a de ambos	3 Primaria especial		
	4 Hijo/a sin del hijo/a	4 Ciclo Básico Unico (Uno a Serio)		
	5 Hijo/a sin del esposo/a compañero/a	5 Ciclo Básico U/U (Serio a Serio)		
	6 Verma/zoño	6 <b>Sacolegato Secundario</b> (4to a 6to)		
	7 Padre/madre	7 <b>Sacolegato U/U</b> (4to a 6to)		
	8 Suegro/a	8 Escuela Agraria		
	9 Hermano/a	9 Formación Profesional U/U		
	10 Cuñado/a	10 Magisterio o Profesorado		
	11 Nieto/a	11 Terciarío no universitario		
	12 Otro parente	12 <b>Universidad o Instituto Universitario (Carerra de grado o Licenciatura)</b>		
	13 Otro no parente	13 Postgrado (Optima/ Maestría/ Doctorado)		
	14 Servicio doméstico o familiar del mismo			

Página 3 de 3

## B. Pautas de Entrevistas

Se adjuntan las dos pautas de entrevistas aplicadas, a la primera y segunda generación respectivamente.

### B.1 A la generación que detenta la titularidad del establecimiento

- *¿Quiénes trabajan en el establecimiento? (Se busca que el entrevistado/a indique a quiénes considera trabajadores en la empresa familiar. Se recomienda que a continuación de la respuesta se pregunte si los integrantes que no fueron incluidos realizan alguna tarea agropecuaria dentro del establecimiento).*
- *¿Qué tareas agropecuarias concretas realiza cada integrante de la familia? (Se busca medir la distancia entre la valoración del trabajo y las tareas que efectivamente realizan los integrantes de la familia. Se recomienda consultar integrante por integrante si participa de alguna tarea cotidiana de tipo agropecuario).*
- *¿Qué integrantes de la familia realizan tareas domésticas y de cuidados familiares? (Se busca indagar con qué frecuencia y carga horaria realizan dicha tarea los integrantes consignados)*

- *¿Se realizan tareas productivas para autoconsumo familiar? ¿Quiénes las llevan adelante?*
- *¿Quiénes toman las decisiones importantes en el establecimiento, tales como arrendar un campo, comprar maquinaria o contraer un crédito? ¿Y quiénes toman aquellas vinculadas al uso de raciones, superficie a plantar? ¿Y las relativas a compra de insumos y venta de productos, o sea las decisiones operativas diarias?*
- *¿Quién lleva la contabilidad del establecimiento?*
- *¿Quién/es manejan los fondos y deciden la forma en que se utilizan?*
- *¿Cómo se decide el reparto de los beneficios? ¿Quién interviene en el proceso de esa decisión?*
- *¿En manos de quien/es está la titularidad de la empresa agropecuaria?*
- *¿Cómo llegaron a tener el control de la explotación los actuales titulares? (indagar por el mecanismo por el cual se hicieron de la titularidad, qué pasó con los hermanos y hermanas).*
- *¿Quién/es detentan la titularidad de los activos (tierra)? ¿Cómo fue el proceso por el cual se llegó a esa situación? ¿Qué pasó con el resto de los miembros de su generación?*
- *¿Qué recuerda del proceso sucesorio que culminó en el actual estado de cosas?*
- *¿Es para usted importante que la empresa continúe en manos de la familia y pase a la siguiente generación?. ¿Por qué?*
- *¿Considera viable que la explotación continúe en manos de la familia, que la siguiente generación se haga cargo de ella? ¿Por qué?*
- *¿Ya tiene pensado quien/es van a continuar con la explotación? ¿Este tema ha sido conversado con su hijos/as? ¿Sobre quién/es recaería? ¿Cuáles son los motivos por los cuales usted piensa que las cosas deben ser así?*
- *¿Participa a sus hijos/as en la toma de decisiones dentro del establecimiento? ¿De qué tipo de decisiones por ejemplo?*
- *¿Participa a los/las hijos/as en la percepción de los beneficios? ¿Esta participación está regulada de alguna manera?*
- *¿Realiza alguna acción concreta para promover la continuidad de la explotación en manos de los/las hijos/as?*
- *¿Usted cree que actualmente para los jóvenes hay incentivos para permanecer en el campo?*

- *¿Está realizando o planificando realizar alguna modificación en el corto o mediano plazo en la explotación: como tomar un crédito, agrandar la superficie, modificar el rubro de producción, diversificarlo, adquirir maquinaria?*

## **B.2 Al hijo o hija**

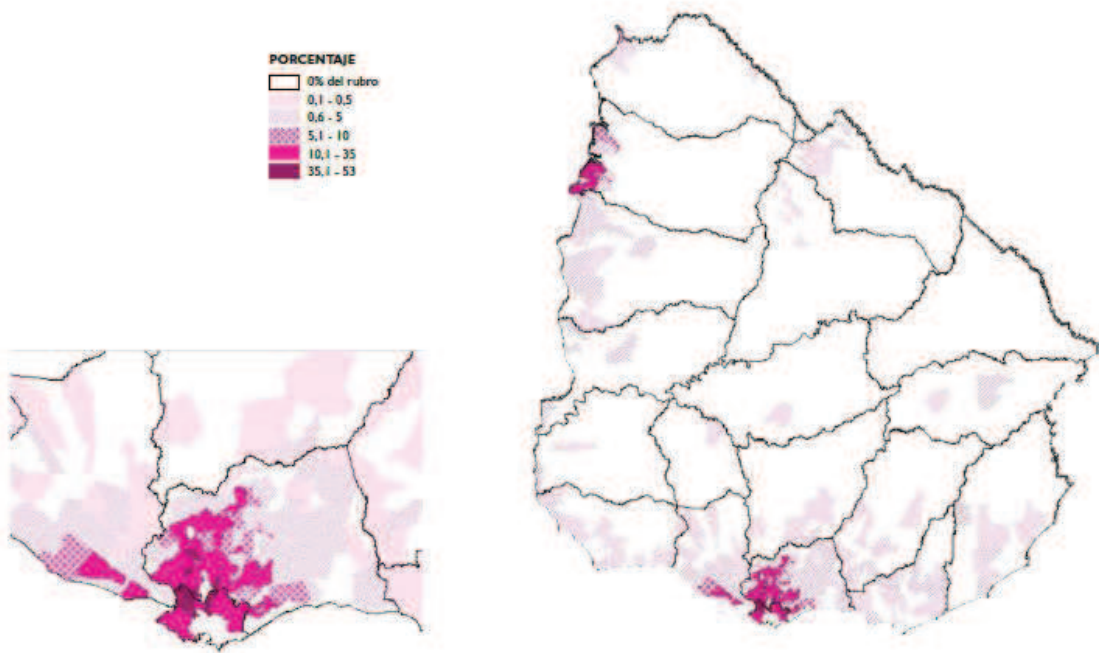
- *¿Quiénes trabajan en el establecimiento? (Se busca que el entrevistado/a valore a quienes considera trabajadores en la empresa familiar. Se recomienda que a continuación de la respuesta se pregunte si los integrantes que no fueron incluidos realizan alguna tarea agropecuaria dentro del establecimiento).*
- *¿Qué tareas agropecuarias concretas realiza cada integrante de la familia? (Se busca medir la distancia entre la valoración del trabajo y las tareas que efectivamente realizan los integrantes de la familia. Se recomienda consultar integrante por integrante si participa de alguna tarea cotidiana de tipo agropecuario).*
- *¿Qué integrantes de la familia realizan tareas domésticas y de cuidados familiares? (Se busca indagar con qué frecuencia y carga horaria realizan dicha tarea los integrantes consignados)*
- *¿Se realizan tareas productivas para autoconsumo familiar? ¿Quiénes las llevan adelante?*
- *¿Quiénes toman las decisiones importantes en el establecimiento, tales como arrendar un campo, comprar maquinaria o contraer un crédito? ¿Y quiénes toman aquellas vinculadas al uso de raciones, superficie a plantar? ¿Y las relativas a compra de insumos y venta de productos, o sea las decisiones operativas diarias?*
- *¿Quién lleva la contabilidad del establecimiento?*
- *¿Quién/es manejan los fondos y deciden la forma en que se utilizan?*
- *¿Cómo se decide el reparto de los beneficios? ¿Quién interviene en el proceso de esa decisión?*
- *¿Es para ti importante que la empresa familiar pase a la generación de ustedes? ¿Por qué? ¿Tú estarías interesado/a en continuar con la empresa familiar? ¿Y alguno de tus hermanos/as?*
- *¿Cómo visualizas la situación de los jóvenes en la producción familiar? ¿Piensas que los jóvenes están interesados en permanecer en el campo?*

- *¿Consideras viable que tu o algún hermano/a continúe con la empresa? ¿Visualizas problemas asociados?*
- *¿Ya tienen pensado en manos de quién o quiénes va a seguir la empresa? ¿Esto fue conversado en familia? ¿Existe algún candidato/a? ¿Estás de acuerdo en cómo se maneja el tema o en las decisiones que se han tomado al respecto?*
- *¿Visualizas en tus padres acciones concretas para promover que ustedes continúen con la explotación?*
- *¿Participas de la toma de decisiones del establecimiento?*
- *¿Tienes alguna participación en los beneficios que se generan? ¿Esa participación está regulada de alguna manera? ¿Es fija, variable?*
- *¿Está realizando o planificando realizar alguna modificación en el corto o mediano plazo en la explotación: como tomar un crédito, agrandar la superficie, modificar el rubro de producción, diversificarlo, adquirir maquinaria?*
- *¿Estás llevando adelante algún proyecto productivo o laboral propio dentro o fuera del establecimiento? ¿Con qué objetivo? ¿Dificultades que has encontrado para concretar el proyecto? (acceso a créditos, etc.).*
- *¿Qué nivel educativo alcanzaste? En caso de tener educación terciaria o técnica, ¿cuál es o fue la finalidad de los estudios que realizaste o estas llevando a cabo?*
- *¿Cuánto conoces de la tarea que se lleva adelante en el establecimiento? ¿Cómo la aprendiste? ¿Y a qué edad pensas que fuiste adquiriendo dichos conocimientos? ¿Esos conocimientos se impartieron a todos los hermanos/as por igual?*

### **3. La Fruticultura**

El siguiente mapa es bien ilustrativo de la importancia que adquieren los departamentos de Canelones y Montevideo en la producción frutícola de Uruguay, en función de la superficie destinada al rubro.

Mapa 1. Frutales de hoja caduca, vid, cítricos y huerta. Superficie destinada como porcentaje de la producción total censada en cada área de enumeración. Mapa del año 2011.



Fuente: MGAP - DIEA, CGA 2011.