

ESTRATEGIAS SUCESORIAS EN LA GANADERÍA FAMILIAR

UN ENFOQUE DE GÉNERO

Alejandra Gallo e Irene Peluso

Resumen

En los últimos años, el campo uruguayo ha sufrido profundos cambios en el uso del suelo, las formas de tenencia de la tierra y sus niveles de concentración. En este contexto, la agricultura familiar sobrevive con serias dificultades.

Su disminución permanente, la creciente emigración de los jóvenes, y la tendencia a la masculinización de la población rural demandan problematizar la reproducción social de esta modalidad productiva. Una forma de hacerlo es indagar sobre la manera en la cual se procesa el traspaso de los establecimientos. A su vez, incorporar la perspectiva de género al análisis permite contemplar la diversidad de estrategias, desequilibrios de poder, capacidades y recursos que delinean las formas que esta adopta y el lugar que ocupan los distintos sujetos sociales implicados.

Palabras clave: Género / sucesión / agricultura familiar.

Abstract

Strategies of succession in family farming: a gender perspective

In recent years the Uruguayan countryside has undergone profound changes in land use, forms of tenure and land concentration levels. In this context, family farming survives with serious difficulties.

Its permanent decline, the increasing emigration of youth, and the tendency to masculinization of the rural population, make it necessary to question the social reproduction of this productive mode, for instance investigating the ways of farm ownership transfer. In turn, gender mainstreaming succession analysis allows us to contemplate the diversity of strategies, imbalances of power, capabilities and resources that outline the forms succession takes and the place that the various social actors involved occupy.

Keywords: Gender / succession / family farming.

Alejandra Gallo: Licenciada en Sociología por la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Investigadora del Departamento de Sociología. Integrante del Núcleo de Estudios Sociales Agrarios (CSIC-DS-udelar). E-mail: mariale.gallo@gmail.com

Irene Peluso Crespi: Licenciada en Sociología por la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Integrante del Núcleo de Estudios Sociales Agrarios (CSIC-DS-udelar). E-mail: irenepelusocrespi@gmail.com

Recibido: 2 de abril de 2013.

Aprobado: 25 de junio de 2013.

Introducción

El presente artículo aborda el problema de la sucesión de los establecimientos ganaderos de tipo familiar desde una perspectiva de género y generaciones. Para ello, articula los hallazgos de tres investigaciones, que conjuntamente mostraron la estrecha vinculación entre las estrategias sucesorias que adoptan las familias y las relaciones de género que allí se establecen. Y de qué manera, esta configuración de la sucesión genéricamente determinada incide con fuerza en las trayectorias que adoptan las personas jóvenes que integran estos establecimientos.¹

1 Se trata de tres estudios de caso realizados sobre establecimientos familiares ganaderos de los departamentos de Canelones y Lavalleja, desarrollados en el período comprendido entre 2009 y 2011 (Peluso, 2009; Gallo y Peluso, 2011; y Gallo, Molinaro y Osorio, 2011). El primero de ellos se enfocó en comprender la organización del trabajo productivo y reproductivo desde una perspectiva de género. El segundo aborda el problema de la sucesión, y el tercero refiere a los proyectos profesionales y laborales de los/as jóvenes hijos/as de familias productoras.

De acuerdo a la información preliminar de la Dirección de Información y Estadísticas Agropecuarias (DIEA), en base a datos del Censo General Agropecuario, las explotaciones de tipo familiar se redujeron un 27,4% entre el año 2000 y el 2011. Esta situación, que plantea una clara disminución de estos establecimientos productivos, invita a reflexionar sobre la forma en la que este modo de producción se reproduce y sostiene en el tiempo, o sea, sobre la sucesión de las unidades de producción de una generación a la siguiente. Un tema que contiene interesantes aristas como problema social, y que hasta el momento ha sido ubicado como un asunto del ámbito privado que concierne a las familias. Por un lado, implica pensar en el relevo generacional y la continuidad de un modo de producción específico. Por otro, estudiarlo desde la perspectiva de género permite esclarecer aún más el proceso sucesorio, que, como se verá a lo largo del trabajo, es marcadamente diferente para varones y mujeres, enmarcando las trayectorias personales de la siguiente generación.

En la literatura referida al tema (ver, entre otros: Brumer, 2004; Piñeiro, 1998; Astori, 1982), existe un acuerdo bastante extendido en considerar la agricultura familiar como un modo de producción específico, basado en particulares relaciones de producción. Son justamente dichas relaciones las que marcan su característica distintiva y excluyente, que se corresponde con el predominio del trabajo familiar sobre el asalariado dentro del emprendimiento productivo. A la hora de analizar la estructura agraria, esta conceptualización presta particular atención a la organización social del trabajo como uno de los factores centrales para el análisis. Para estos autores, la agricultura familiar se caracteriza por el predominio del trabajo familiar sobre el asalariado; el control del recurso tierra y otros recursos productivos (ya sea en propiedad o usufructo), la residencia en el predio —o muy cerca de este—; y la estrecha vinculación con los mercados de insumos, bienes de capital, dinero, trabajo y tierra (que lo diferencia de la modalidad campesina que suele producir para autoconsumo y frecuentemente en relaciones sociales provenientes de sistemas prehispánicos). Otro elemento que se destaca es que estos establecimientos suelen producir mayoritariamente para el mercado interno.

Por las características mencionadas, las unidades productivas de tipo familiar tienen algunas peculiaridades en la forma de organización del trabajo y en la lógica que siguen en relación con la explotación de sus establecimientos. Se ha señalado que la lógica de los/as productores/as de tipo familiar está orientada a satisfacer las necesidades familiares y no a maximizar la tasa de ganancia (Schejtman, 1980). Esto implica que las necesidades del establecimiento y de la familia se condicionen recíprocamente, dando lugar a lo que Hamdan (1994) ha llamado “unidad familia-explotación”, asumiendo que no existe una frontera claramente definida entre la economía de la empresa y la correspondiente al grupo familiar. El marcado condicionamiento mutuo que existe entre el ámbito productivo y el doméstico es observable, por una parte, en que la unidad doméstica depende fundamentalmente de la productiva para obtener sus recursos económicos. Pero, al mismo tiempo, en que la fuerza de trabajo que se puede aportar a la producción depende de las características del hogar, sus ciclos familiares y de los arreglos domésticos que hagan las familias.

Por otra parte, si bien es posible distinguir con fines analíticos dos subsistemas de producción diferenciados: la unidad productiva, cuya finalidad es producir bienes para el mercado, y la unidad doméstica, en la cual el objetivo reside en producir bienes y servicios para la subsistencia y reproducción material y social del grupo familiar; las características específicas que comporta este modo de producción hacen que en la realidad no exista una frontera clara entre ambos ámbitos. Esto genera una superposición en el mismo espacio físico, y a veces temporal, de las actividades productivas y reproductivas. Un ejemplo que se ha podido observar de este constante solapamiento es la función que ocupa, en cada unidad productivo-doméstica, la producción para autoconsumo. Estudios realizados muestran como dicha producción, tradicionalmente considerada parte de las labores domésticas, muchas veces es intercambiada en el mercado, dependiendo de las

bondades de la cosecha, o al contrario, habiendo sido planificada para la venta, termina siendo consumida, al fallar la colocación del producto. Es muy común que las familias planifiquen cierta producción para autoconsumo pero previendo que “si sobra” se venderá en el mercado o se canjeará en un comercio de la zona por otros productos.

Pese al fuerte condicionamiento mutuo de ambos espacios y a la dificultad de delimitar en forma absoluta cada uno de ellos, ya que sus límites son muy dinámicos, las familias distinguen simbólica y físicamente dichos espacios. Se trata de “la casa” y “el campo”, dos universos de trabajo genéricamente configurados. Como veremos más adelante, 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.

En esta dinámica de funcionamiento existe una asignación diferenciada de roles, que constituye una marcada división sexual del trabajo, restringiendo el accionar de las mujeres a la órbita doméstica y el de los varones a la producción para el mercado (Brumer, 2004). El traspaso de la empresa a la siguiente generación, como veremos, no escapa a las condiciones y arreglos en relación con el mundo del trabajo que en ella tienen lugar. Asimismo, en la medida en que la condición de agricultor/a familiar es mayoritariamente hereditaria, la sucesión del control de los establecimientos incide en forma directa en la reproducción social de la agricultura familiar y en las características que esta adopta. Así como a qué integrantes de esas familias absorbe y a quiénes expulsa de la empresa familiar.

La organización social del trabajo y las relaciones de género que esta expresa

Hemos mencionado que en la agricultura familiar, si bien las tareas vinculadas a la producción para el mercado y a la reproducción de la familia no son fácilmente separables temporal y espacialmente, estas se encuentran marcadamente ordenadas a partir de una división sexual del trabajo que otorga lugares claramente diferenciados para varones y mujeres.

Para Hirata y Kergoat (2007, p. 598), la división sexual del trabajo:

Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.).

Las autoras completan al análisis al decir que esta forma de organización de la carga de trabajo global de la sociedad contiene dos principios ordenadores, el principio de separación y el principio jerárquico. Estos principios organizadores operan como factores prioritarios para asegurar las relaciones sociales entre los sexos. En el caso de los establecimientos agropecuarios de tipo familiar, el principio de separación de la división sexual del trabajo se observa marcadamente en la asignación prioritaria de los varones a la producción para el mercado; mientras que las mujeres suelen encargarse en exclusividad de las tareas domésticas y de cuidados familiares.

Esta forma de organizar el trabajo familiar, que contiene variaciones según la composición de la familia, el ciclo vital, la situación económica de la empresa, el rubro principal de producción, y es fruto de diversas experiencias y negociaciones, presenta, en los establecimientos familiares dedicados a la ganadería, una importante homogeneidad en la asignación de los roles femeninos y masculinos en relación con el trabajo. Más marcada aún que la analizada para otros rubros de producción.

En los establecimientos ganaderos de tipo familiar, el involucramiento femenino en las tareas vinculadas a la producción para el mercado es escasa o eventual. Se hallaron muy pocas familias en las cuales la participación de las mujeres en la labor productiva fuera activa o casi igualable, en

cantidad, a la de los varones. Cuando esto ocurre, es frecuente que dicho trabajo se vincule mayormente a tareas productivas no ganaderas, en aquellos establecimientos que han optado por la diversificación productiva como estrategia de subsistencia.

La participación femenina en el trabajo productivo no sólo es menor en cantidad o frecuencia diaria, sino también suele estar acotada a cierto tipo de tareas. No se encontraron casos en los que las mujeres manejen herramientas grandes o un tractor, o utilicen caballo, ni se registró una significativa participación en las tareas contables y administrativas. Tampoco realizan tareas vinculadas a la producción que traspasen los límites del predio: vender, comprar, participar de ferias, hacer trámites. En esta marcada asignación por género de los distintos tipos de tareas que hacen a la actividad productiva, vemos cómo se reserva a los hombres aquellas actividades que implican el dominio de ciertas herramientas de trabajo muy asociadas simbólicamente con el trabajo rural, aquellas que implican una mayor elaboración intelectual o que están vinculadas a la esfera de lo público.

Las mujeres, además de ocuparse de las tareas domésticas y de cuidados familiares, suelen tener a cargo la producción para autoconsumo. Sin embargo, en aquellos establecimientos donde la estrategia de supervivencia familiar apunta a dar mayor importancia a la producción para consumo interno, esta tiende a salir de la órbita femenina y pasa a ser realizada por los varones conjuntamente con la producción para el mercado. 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.

Sin embargo, esa flexibilidad en la frontera que demarca los espacios masculinos y femeninos, en la práctica cotidiana de las familias, opera sobre construcciones de género muy rígidas que naturalizan claramente las tareas productivas como masculinas y las reproductivas como femeninas. Estas construcciones determinan que el aporte femenino al trabajo productivo suela estar invisibilizado por quienes integran el grupo familiar, o sea, significado como “ayuda” al trabajo masculino. 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.² Es en este contexto donde se hace visible, en la producción familiar, el segundo principio ordenador de la división sexual del trabajo. El principio jerárquico refiere a la idea de que al trabajo realizado por los varones suele atribírsele históricamente mayor valor que al trabajo realizado por las mujeres. Para Hirata y Kergoat (2007), la jerarquía social entre los sexos se introduce a partir del problema del valor. Consideran asimismo, que una constante histórica, que atraviesa a todas las sociedades conocidas, es que la producción se ha valorado más que la reproducción.

Para Saltzman (1992, p. 55) la división sexual del trabajo, junto con la existencia de “recursos masculinos de poder” superiores a los de las mujeres son los elementos básicos a la hora de estudiar el sistema de estratificación entre los sexos:

2 Dice Benería al respecto: “... puede ser difícil determinar los límites entre las faenas agrícolas y las tareas domésticas, sobre todo tratándose de mujeres. En la medida en que el trabajo agrícola no remunerado de la mujer está muy integrado en las actividades domésticas —por ejemplo, los cultivos alimenticios, el acarreo de leña, el cuidado de los animales y otras muchas tareas—, la distinción entre las clasificaciones tradicionales del trabajo familiar (en la agricultura) y el trabajo doméstico es sutilísima y resulta difícil trazar una línea divisoria clara. En la práctica, se suele infravalorar el trabajo que desempeña la mujer en la producción de subsistencia siempre que se clasifica como trabajo doméstico” (Benería, 1999, p. 325).

En la mayoría de las sociedades que presentan estratificación de los sexos, la división sexual del trabajo ha situado desproporcionadamente a los hombres, en comparación con las mujeres, en roles de trabajo que generan acceso directo a los recursos materiales, incluyendo pero no limitándose al dinero. (Saltzman, 1992, p. 56)

En tanto que en la agricultura familiar, las decisiones en torno a si invertir en el establecimiento o en la familia comportan un delicado equilibrio en torno a necesidades contrapuestas y fuertemente imbricadas, el poder de decisión tiende a concentrarse en los hombres, que son quienes realizan y controlan la producción para el mercado y, por lo tanto, los ingresos prediales. Al mismo tiempo que la invisibilidad del trabajo femenino legitima y naturaliza dicho poder de decisión.

La organización social del trabajo en el interior de las unidades familia-explotación, y los significados que sobre dicho trabajo ahí se construyen, genera fuertes asimetrías entre los sexos, al naturalizar la permanencia de los varones al frente de la tarea de producción para el mercado, y haciendo girar en torno a ellos, la titularidad de los establecimientos agropecuarios, las decisiones cotidianas en materia productiva y, como veremos a continuación, la sucesión de los establecimientos y la tenencia de la tierra.

Una característica particularmente importante que adopta la organización genéricamente condicionada del trabajo, en la agricultura familiar, es que esta se transmite de una generación a la siguiente, a partir de la articulación de dispositivos diferenciados de socialización, según se trate de hijos varones o mujeres. De esta manera, se articula un proceso socializador, que promueve gustos y saberes distintos por la actividad productiva para hijos e hijas. Estos mecanismos se inician en los primeros años de crianza y se fortalecen a medida que las hijas y los hijos crecen. Desde muy pequeños, los hijos varones suelen ser estimulados para las tareas de producción para el mercado. Así se les apoya e incentiva en las tareas del campo por el traspaso directo de los saberes, a veces reforzado con la adquisición de conocimientos “especializados”, como ir a una escuela agraria. Por su parte, a las hijas mujeres se les valora positivamente la participación en las tareas domésticas y el uso del tiempo fuera del establecimiento, estimulando el estudio y permitiendo el abandono de las labores de campo. Así, se legitima dentro de las familias el rol masculino asociado a la tarea de producción, y se cristaliza el rol femenino alejado de las tareas productivas.

Separada desde un punto de vista analítico, pero obviamente relacionada con la medida en que la generación adulta se encuentra sexualmente diferenciada, está la medida de la división sexual del trabajo. Cuando hombres y mujeres llevan a cabo roles de trabajo profundamente distintos, ofrecen modelos que sugieren a los niños los tipos de trabajo que pueden y no pueden hacer cuando sean adultos. (Saltzman, 1992, p. 93)

Una aproximación al concepto de sucesión

En el presente trabajo, se entiende por sucesión de los establecimientos familiares el traspaso del control y la tenencia de la unidad productiva de una generación a la siguiente. Esta idea implica hacer una distinción entre herencia y sucesión efectiva. La primera comprendería las normas legales (y los consiguientes derechos) establecidas por cada sociedad, para el traspaso de los activos a la siguiente generación. Es decir, las “normas del traspaso del valor de la sociedad” (Ramos, 2004, p. 2). La segunda tiene que ver con la transferencia del control efectivo de la explotación familiar. Hacer énfasis en el traspaso del control y gerenciamiento efectivo de la explotación tiene importantes implicancias, a juicio de este equipo de trabajo. En primer lugar, tiene que ver con considerar que la capacidad de usufructo de la tierra productiva implica su control efectivo por parte del o la sucesora. En segundo lugar, hace énfasis en que el traspaso de activos y el traspaso del gerenciamiento de la explotación no necesariamente suceden en un mismo

momento ni convergen con fluidez.³ Por último, propone distinguir las normas legales que regulan los procesos sucesorios del traspaso de activos, y la legitimidad social que dichas normas tienen en la comunidad. Para Ferro (2008, p. 20), no son las normas legales las causantes de la desigualdad en la transmisión generacional de los recursos productivos, sino "... el patrón consuetudinario de acceso diferencial basado sobre un orden de género fuertemente asimétrico, que determina inequidades en perjuicio de las mujeres". Es decir, son las significaciones y prácticas familiares las que determinan la modalidad del proceso sucesorio.⁴

A su vez, esta diferenciación entre herencia y sucesión (como transferencia del gerenciamiento efectivo del establecimiento) permite desanclar el proceso sucesorio del momento en que se realiza la transferencia de los activos a la muerte de los progenitores, y pensarlo como un proceso que se desarrolla en el tiempo, a lo largo de todo el ciclo familiar. Este proceso que comienza a gestarse muy tempranamente, con la aparición de la nueva generación, apunta a la designación de un sucesor y culmina cuando este adquiere el control efectivo de la explotación, para dar comienzo nuevamente con la aparición de la siguiente generación.

Como veremos más adelante, dicho proceso de designación, de quién o quiénes serán los/las sucesores/as que se quedarán con el control de la explotación, está fuertemente atravesado por las relaciones de género que allí se establecen. La división sexual del trabajo, la socialización diferenciada para hombres y mujeres en relación con la tarea productiva, la naturalización del trabajo productivo como propiamente masculino determinan, como veremos, que exista un fuerte consenso familiar acerca de la conveniencia de que sea un varón el que quede al frente de la explotación. Como algunos estudios han demostrado (Malán, 2008), las tensiones y conflictos que puedan suscitarse apuntan a las dificultades del titular actual de la explotación de ceder espacios en la toma de decisiones de la empresa al/los sucesor/es designados, y su tendencia a posponer la transferencia del emprendimiento productivo.

La modalidad predominante: un único sucesor de filiación masculina

En la mayoría de los casos relevados en los estudios de caso que nutren este trabajo, la forma en que se ha procesado el traspaso del control de los establecimientos de la generación anterior a la actual (entendiendo por esta la que mantiene el gerenciamiento al momento del relevamiento), se dio de padre a hijo varón bajo la forma de que uno de los hijos varones se queda a trabajar con el padre y luego, cuando este se jubila, adquiere la titularidad de la explotación y su control. Oportunamente, cuando los padres mueren, el problema de la transmisión de los activos, fundamentalmente la tierra, se resuelve comprando o arrendando la parte a sus hermanos. En algunas de estas situaciones, el hijo adquiere la totalidad del control de la explotación que tenía el padre, vía arrendamiento o compra de partes a sus hermanos. En otros casos, la explotación se achica en parte, porque el sucesor no logra hacerse con todos los activos familiares. En ningún caso encontramos que coexistan varios hermanos, con explotaciones diferentes, haciendo usufructo de los activos paternos.

Junto a esta modalidad dominante, encontramos una variedad de arreglos sucesorios más o menos estables. Algunas veces, el dueño del establecimiento hace arreglos en vida para garantizar

3 Se retoma la conceptualización que hace Dirven (2002), para quien el proceso sucesorio incluye dos elementos fundamentales: "... la transferencia legal de la propiedad de la tierra y de los activos existentes", y "la transferencia a la próxima generación del uso del patrimonio y de la gerencia de la explotación".

4 El régimen sucesorio en Uruguay preserva la transmisión de los bienes sucesorios en favor de las/los hijas/os y de las/os ascendientes (si no existiera descendencia). 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 3 o más. La ley no discrimina a lo/as heredero/as según el sexo.

la continuidad de la explotación en manos del sucesor designado, a modo de ejemplo, vía compensación económica con bienes urbanos (en el caso de las mujeres), colaborando con algún emprendimiento laboral en el caso de los hermanos varones del sucesor. Esta variada casuística, sin embargo, muestra las diferentes estrategias que utilizan las familias para garantizar la concreción del acuerdo sucesorio.

El carácter patrilineal del traspaso del establecimiento se confirma analizando la situación de las cónyuges de los titulares de las explotaciones relevadas. Si bien la mayoría son hijas de productores familiares, en escasísimas ocasiones poseen tierras propias y, cuando lo hacen, están arrendadas a uno de sus hermanos o pasan a integrar el patrimonio de la explotación que dirige el esposo.

Preservar la integridad del patrimonio

La forma en la cual se procesa la sucesión tiende a preservar la integridad del establecimiento. Como dice Bourdieu “A todas las familias campesinas se les plantean fines contradictorios: la salvaguarda de la integridad del patrimonio y el respeto de la igualdad de derechos entre los hijos” (2004, p. 56). Según lo relevado, esta dicotomía que atraviesan las familias se resuelve por la vía de favorecer a un único sucesor, de filiación masculina, pero respetando los derechos de herencia de sus hermano/as. Es que la necesidad de preservar la unidad del patrimonio tiene que ver con el tamaño de los predios, en general pequeños, y la inviabilidad económica de fraccionarlos aún más. Pero también 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.

Existe, por lo tanto, un importante condicionamiento de género en la forma en que se resuelve la sucesión de los establecimientos familiares, que no sólo dificulta enormemente la posibilidad de las mujeres de hacer usufructo y gerenciar un emprendimiento productivo, sino que más aún, por la vía de los hechos y a través de las diversas estrategias familiares, bloquea también el acceso de estas a la propiedad de la tierra. Esta es una situación que ha sido observada por Deere y León para toda América Latina:

[La] discrepancia entre la igualdad formal de los hombres y las mujeres ante la ley y el logro de una igualdad real entre ellos, [es] una brecha que se aprecia muy bien en la diferencia que existe entre los derechos de la tierra de las mujeres y la propiedad real de las mismas. (Deere y León, 2002, p. 1)

Estas estrategias sucesorias, tendientes a preservar la integridad del patrimonio, coadyuvan con prácticas socialmente legitimadas y que tienen origen en la división sexual del trabajo, obstaculizando el acceso y usufructo de las mujeres de los bienes productivos. Es así que los derechos de herencia (que garantizan la igualdad para todos los hijos e hijas sin discriminación por sexo) y las prácticas socialmente legitimadas sufren un fuerte divorcio en la agricultura familiar.

La construcción del sucesor a lo largo del ciclo familiar

La composición de la familia incide en la forma en que los actuales titulares de los establecimientos proyectan la sucesión, fundamentalmente en función de diferencias de género. Los únicos casos en que se planea la sucesión para hijas mujeres es cuando no existen hijos varones. Y aunque no encontramos bloqueos a estos proyectos sucesorios femeninos, tampoco encontramos un compromiso, de parte de los padres, con la sustentabilidad y crecimiento de la empresa, ni con la participación de las hijas en esta. En todos los casos relevados, el establecimiento se mantiene con el esfuerzo casi exclusivo del padre y no se realizan inversiones. Como hemos visto, en aquellas familias que cuentan con hijos varones, invariablemente el proyecto recae sobre uno de ellos. Y mientras que las hijas mujeres no son preparadas para la tarea

del campo, los hijos varones son vinculados desde pequeños. Cuando existe más de un hijo varón, se tiende a planificar la sucesión solamente para uno de ellos, en aras de la ya mencionada intención de mantener la integridad del patrimonio.

La delimitación del sucesor está fuertemente relacionada a la vinculación temprana a la tarea productiva de los posibles candidatos. Esto es así porque la agricultura familiar es un cúmulo de saberes, usos y costumbres que se aprende por transmisión intergeneracional en un entorno cargado de connotaciones simbólicas y afectivas. Entonces, la delineación del sucesor tiene mucho que ver con su integración temprana al mundo del trabajo del establecimiento y la adquisición de todos esos elementos que lo validarán como el más capacitado para continuar la tarea paterna. En esa integración a la tarea productiva, encontramos una fuerte diferenciación de género que comenzará a dibujarse apenas los niños entran en edad escolar. Mientras los varones acompañan desde muy temprano al padre y se integran con naturalidad al mundo del trabajo productivo; las niñas son formadas en las tareas del hogar y se vinculan más estrechamente con la madre, realizando labores productivas sólo muy eventualmente.

A medida que los hijos crecen, los mecanismos socializadores diferenciados se fortalecen, vinculando más estrechamente a los varones a las labores de campo y alejando a las mujeres de estas. Hay en esto una fuerte naturalización del trabajo ganadero como trabajo masculino y una dificultad de visualizar un proyecto femenino de trabajo dentro del establecimiento productivo.

Cuando los hijos están en edad de ingresar al mundo del trabajo, comienza a dibujarse más claramente el sucesor y eso implica una cristalización de los roles familiares. Bajo la certeza de que las hermanas no son candidatas a continuar en la explotación, se realiza una valoración positiva de sus proyectos fuera del establecimiento. Para el varón que es elegido sucesor, las actividades fuera del establecimiento son residualmente valoradas o incluso desestimuladas, a la vez que se fomenta su involucramiento creciente con la tarea productiva.

Los casos relevados apuntan a establecer que la elección del sucesor, cuando hay más de un hijo varón, tiende a recaer en el hijo menor de la familia. 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. Algunas veces, puede observarse que la afinidad del padre con alguno de sus hijos puede cobrar relevancia a la hora de definir al sucesor. Malán (2008), estudiando la sucesión en establecimientos familiares dedicados a la lechería, analiza la díada padre-hijo y cómo esta juega un papel determinante en la selección del sucesor.

La díada padre-hijo suele ser la principal relación que se destaca al interior del grupo familiar. La misma se basa en el control generacional que existe de padre a hijo, ya que es el varón el sucesor favorable para garantizar la continuidad de la empresa. 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. (Malán, 2008, p. 13)

Un elemento que se puede inferir del relevamiento realizado es que está tan naturalizada la vinculación de los varones a la actividad productiva y las responsabilidades prediales, que la elección de un único sucesor entre ellos no implica, para el resto de los varones, compensación de ningún tipo. La elección del sucesor frente a sus hermanos varones es un mecanismo implícito, que se construye casi inconscientemente en el imaginario y las rutinas cotidianas de las familias. Durante la definición del sucesor entran en juego:

... un complejo entramado de certidumbres, pautas culturales más o menos explícitas, hábitos y comportamientos que se imponen por sí mismos, sin la voluntad ni conciencia de los implicados, adoptando así la apariencia de una manera natural de contemplar el mundo. (Graña, 1996, p. 106)

En el caso de las mujeres, en cambio, el supuesto, naturalizado por todos, de que las mujeres no son candidatas a continuar con la explotación, hace que se piensen para ellas alternativas. A modo de ejemplo, apoyarlas en la realización de una carrera profesional.

Podríamos pensar, entonces, que existe un sistema diferencial de recompensas para el sucesor y el resto de sus hermano/as según sean varones o mujeres, permeado por las valoraciones implicadas en el sistema de género. La continuidad con el proyecto familiar, para los varones, no es tanto un derecho de herencia, como un deber social.

Cuando las familias se encuentran en la etapa de fisión, es decir, cuando la siguiente generación empieza a independizarse para formar su propia familia, la designación del sucesor suele estar sellada. A esta altura, por lo general, ya se ha proyectado la continuidad de la empresa para un hijo varón. Ese delineamiento del sucesor se fortalece con el retiro temprano de los otros hermanos, que inician su vida laboral fuera del establecimiento, optando por otros oficios y tareas.

El deseo de continuidad, los bloqueos al proyecto sucesorio y las trayectorias de los/as jóvenes

En todos los casos relevados, se manifestó un fuerte deseo, por parte de los padres y las madres, de que la empresa continúe en manos de la familia. Ese deseo es observable asimismo en que en todos los casos los hijos varones fueron iniciados desde muy temprano en el aprendizaje de la tarea productiva, previéndose su continuidad en la empresa familiar.

Se registran algunos casos en que dicho deseo no logra concretarse en un proyecto de sucesión definido; situación que es vivida con pena y algunas veces con resignación por parte de los/as progenitores/as. En algunas situaciones, el bloqueo a un proyecto de sucesión tiene que ver con el hecho de que los hijos, cuando adquirieron la edad de trabajar, tomaron caminos propios que los alejaron del predio; y cuando los padres quieren ceder la explotación ya están desvinculados de la tarea agropecuaria. En otras, la dificultad de concretar un proyecto de sucesión tiene que ver con el hecho de que los padres y las madres no consideran viable la continuidad de la explotación y tienen serias dudas acerca del valor de lo que tendrían para legar. En esos casos, el estímulo dado a la siguiente generación aparece más relativizado. Esa convicción puede deberse a situaciones económicas críticas, pero también puede llegar a vincularse a situaciones sucesorias no resueltas por parte de la generación que detenta la titularidad actual del establecimiento. La permanencia de progenitores/as 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. 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. Estudios realizados en América Latina (Brumer, 2006) han señalado que, en muchas ocasiones, el deseo de transferir la explotación se prolonga tanto en el tiempo (por dificultades de acceder a jubilaciones decentes, renuencia a dejar el control del emprendimiento productivo, el incremento de las expectativas de vida) que, cuando se decide concretar, la generación siguiente ya alcanzó la adultez y tomó caminos alternativos.

Asimismo, la posibilidad de concretar un proceso sucesorio exitoso se encuentra en relación con los deseos y expectativas que la siguiente generación tenga sobre la empresa familiar, los cuales están condicionados por los patrones de género dominantes. En la división sexual del trabajo que tiene lugar en las unidades doméstico-productivas y el proceso de socialización diferenciado que allí se establece, se ponen en juego las definiciones de masculinidad y femineidad que las familias sostienen y construyen. Como se ha visto, 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. Estas definiciones de feminidad y masculinidad inciden en los proyectos profesionales y laborales de los/as jóvenes hijos/as de productores/as. Mientras en los hijos varones la preferencia por continuar con la actividad paterna parece imponerse como norma ineludible, en las hijas se presenta con claridad la ruptura con el modelo materno, proyectándose un destino alejado de la producción agropecuaria familiar.

Como se ha mencionado, las jóvenes suelen recibir apoyo para continuar con sus estudios, al tiempo que se desestimula su involucramiento en las tareas de producción para el mercado. Resulta interesante que todas las familias expresan el deseo de que sus hijas continúen el proceso de formación, incluso aquellas en las que concretar este deseo supone un esfuerzo económico significativo. Al momento del relevamiento, casi todas las entrevistadas se encontraban cursando educación secundaria o terciaria, alcanzando un nivel educativo mayor al logrado por sus padres, madres y hermanos. Una consecuencia resultante de esta situación es la emigración a los centros urbanos por parte de las jóvenes que no encuentran en su lugar de origen la posibilidad de llevar adelante su proyecto. Como se ha mencionado, esta inversión en capital humano para las hijas podría considerarse una compensación para ellas, impedidas de heredar el emprendimiento productivo. Así entendido, presenta sentidos encontrados. Por una parte, implica la ruptura con el modelo de género heredado de sus madres, en tanto el capital educativo habilita el desarrollo de proyectos alternativos. Por otra parte, significa la cristalización de que a las mujeres no les competen las actividades de campo.

Por su parte, los jóvenes varones expresan con claridad su deseo de constituirse como productores. Pero la rentabilidad de las unidades productivas y la posibilidad de participación en la distribución de los beneficios intervienen de manera determinante en la definición concreta de dicho deseo, expresándose con mayor énfasis en aquellos pertenecientes a establecimientos prósperos. En estas explotaciones, suele habilitarse una participación activa en la distribución de los beneficios del joven designado como sucesor, recibiendo muchas veces un salario por su trabajo o accediendo a tierra o animales para su laboreo. En los casos de establecimientos menos solventes, el proyecto de continuidad se construye en un escenario tendiente a la dependencia e inestabilidad.

Como se ha analizado *ut supra*, los estudios realizados permiten afirmar que, en la mayoría de los casos, el hijo designado para continuar con la actividad paterna suele ser el menor. Esto es consecuencia de las estrategias que se articulan a la interna de las familias con el objetivo de garantizar la continuidad de los establecimientos, siempre asociadas a mantener la integridad del patrimonio. Los hijos varones mayores se ven incentivados a emanciparse para lograr sus propios ingresos, producto de las dificultades de acceso a beneficios derivados de las unidades productivas y a la escasa participación que se les asigna en la toma de decisiones. Cuando sucede la emancipación de los hermanos mayores, es entonces que se articulan distintos mecanismos tendientes a promover la continuidad del hijo —aún residente— al frente de la explotación. Es así, que comienza a tener mayor participación en los beneficios y en la toma de decisiones sobre los recursos, adquiriendo más protagonismo en el mundo productivo. De este modo, se busca atenuar el costo de oportunidad que le ocasiona al joven permanecer trabajando para sus progenitores/as, al margen del mundo del empleo.

Consideraciones finales

Podemos concluir entonces, que el traspaso del establecimiento productivo de una generación a la siguiente tiende a privilegiar la designación de un único sucesor de filiación masculina, generalmente el hijo menor. Esta tendencia, más que un patrón cultural consuetudinariamente establecido, es el resultado de diversas estrategias que realizan las familias para asegurar la continuidad de la explotación manteniendo la integridad del patrimonio. Estrategias que se encuentran constreñidas por las definiciones de género que asignan roles e imponen expectativas diferentes para varones y mujeres y que atraviesan todo el ciclo de vida familiar.⁵

Desde este punto de vista, el proceso sucesorio se inicia tempranamente. Se puede rastrear hasta los primeros años de crianza de los niños y las niñas, en la asignación diferenciada de roles para uno y otro sexo en las unidades familia-explotación. Estos mecanismos se incrementan y endurecen a lo largo del ciclo de vida familiar. La división sexual del trabajo, dentro de la unidad productiva, cobra entonces un papel central a la hora de determinar la dirección que adopta la sucesión y el lugar que ocupan varones y mujeres en esta.

Esta construcción del proceso sucesorio, signado por inequidades de género, está altamente naturalizada por todos los miembros del hogar. Situación que favorece la construcción consensual del pacto sucesorio, al menos en lo que respecta a la filiación masculina de la sucesión. Las tensiones y preocupaciones que se han relevado tienen que ver más con el problema del traspaso de los activos, con el temor, por parte del sucesor, a no poder acceder a la totalidad del patrimonio familiar o no garantizar la viabilidad del emprendimiento. Situación que se torna especialmente crítica en aquellos predios muy pequeños, llegando a cuestionar la continuidad del establecimiento e, incluso, a bloquear el proyecto de sucesión.

En un contexto de fuertes expectativas familiares por mantener la explotación, se observa una fuerte diferenciación por género, entre hijos e hijas, en cuanto al deseo de continuar con la actividad familiar. Mientras que en los varones se expresa fuertemente la intención de establecerse como productores, las mujeres tienen intereses asociados a proyectos alternativos, vinculados, muchas veces, a la adquisición de capital educativo. Situación que, por un lado, implica la ruptura con el modelo materno, en tanto abre oportunidades distintas a las desarrolladas por sus madres. Por otro lado, implica una continuidad con este modelo, en tanto cristaliza el rol de las mujeres lejos del trabajo de campo. En estas expectativas fuertemente diferenciadas, se expresan nuevamente las normas sociales que regulan los modos legítimos de ser varón y ser mujer, que delinean modelos de masculinidad y feminidad hegemónicos.

El proceso sucesorio pone en juego el problema del relevo generacional y, con ello, la reproducción de esta modalidad productiva. Pero asimismo, deja al descubierto un modelo de oportunidad que no logra cubrir las necesidades de varones y mujeres, quienes 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.

5 Bourdieu, analizando el sistema de estrategias de reproducción en las sociedades campesinas en el Bearn francés, considera que más que analizar patrones sucesorios como reglas consuetudinarias, se trata de comprender cómo las familias construyen estrategias para garantizar la transmisión del patrimonio en el marco de las prescripciones culturales existentes. Dice al respecto: "Hay que romper, en efecto, con el juridicismo que impregna aún la tradición etnológica [...] que actúa como si las prácticas fueran directamente deducibles de reglas jurídicas expresamente constituidas y legalmente sancionadas o de prescripciones consuetudinarias en las que se incluyen sanciones morales o religiosas". Y agrega, refiriéndose a las distintas estrategias matrimoniales: "Todo obliga, por el contrario, a plantearse que el matrimonio no es fruto de la obediencia a una regla ideal, sino del producto de una estrategia..." (Bourdieu, 2004, pp. 169-171).

Referencias bibliográficas

- Astori, Danilo (1982) *La agricultura general uruguaya: orígenes y situación actual*. Montevideo: FCU.
- Benería, Lourdes (1999) “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado”, en *Revista Internacional del Trabajo* [online], 118(3), pp. 321-346. Disponible en: <<http://unpan1.un.org/intrahoc/groups/public/documents/icap/unpan046252.pdf>> [acceso 19/3/2013].
- Bourdieu, Pierre (2004) *El baile de los solteros*. Barcelona: Anagrama.
- Brumer, Anita (2004) “Género e agricultura: a situação da mulher na agricultura do Rio Grande do Sul”, en *Revista Estudos Feministas* [online], 12(1). Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=38112111>> [acceso 19/3/2013].
- ____ (2006) *A problemática dos jovens rurais na pós-modernidade* [online]. Disponible en: <<http://es.scribd.com/doc/70221237/A-Problematica-dos-Jovens-Rurais-na-Pos-Modernidade-Artigo>> [acceso 19/3/2013].
- Deere, Carmen Diana y León, Magdalena (2002) *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. México: FLACSO: PUEG.
- Dirven, Martine (2002) “Las prácticas de herencia de tierras agrícolas: ¿una razón más para el éxodo de la juventud?”, en *Serie Desarrollo Productivo* [online], n.º135, CEPAL, Santiago de Chile. Disponible en <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/11837/LCL1837.pdf>> [acceso 19/3/2013].
- Ferro, Silvia Lilian (2008) *Género y propiedad rural* [online]. Disponible en: <<http://www.proinder.gov.ar/productos/Biblioteca/contenidos/estinv.00.genero%20y%20propiedad%20rural.pdf>> [acceso 10/3/2013].
- Gallo, Alejandra y Peluso, Irene (2011) *Pactos de sucesión: hombres, mujeres y herencia en el campo uruguayo*, investigación financiada por la CSIC en el marco del Programa de Apoyo a la Investigación Estudiantil, Universidad de la República. Documento presentado en el I Congreso Uruguayo de Sociología, 6-8 de julio de 2011, Montevideo [formato digital en CD de difusión].
- Gallo, Alejandra; Molinaro, Karina y Osorio, Natalia (2011) “Modelos heredados: continuidades y rupturas en proyectos laborales y profesionales de jóvenes rurales”, en *Mirada Joven: Juventud y Género*, n.º1, pp. 87-104.
- Graña, François (1996) “La resistencia a la sucesión femenina del predio rural: el caso de los productores familiares en la lechería uruguaya”, en *Revista de Ciencias Sociales* [online], n.º12. Disponible en: <<http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Grania.html>> [acceso 19/3/2013].
- Hamdan, Virginia (1994) “Análisis microeconómico de explotaciones familiares: un aporte metodológico”, en *Seminario de resultados de enfoque sistémicos aplicados al estudio de la diversidad agropecuaria: actas*. Mar del Plata: INTA-CERBAS: INRA-SAD, pp. 103-118.
- Hirata, Helena y Kergoat, Danièle (2007) “Nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo”, en *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), setiembre-diciembre, pp. 595-609.
- ____ (1998) “Una nueva mirada a la división sexual del trabajo”, en Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (dir.) *Las nuevas fronteras de las desigualdades*. Barcelona: Ed. Icaria.
- Malán, Inés (2008) *El proceso sucesorio en la lechería familiar*. Tesis de grado para obtener la Licenciatura en Sociología, Universidad de la República, Montevideo.
- Peluso, Irene (2009) *Producción y reproducción en los establecimientos ganaderos familiares*. Tesis de grado para obtener la Licenciatura en Sociología, Universidad de la República, Montevideo.
- Piñeiro, Diego (1998) *Cambios y permanencias en el agro uruguayo: tendencias y coyunturas en las agriculturas del Mercosur: el papel de los actores sociales*. Buenos Aires: La Colmena.
- Ramos, Guadalupe (2004) “Un acercamiento teórico a los efectos del sistema de sucesión en la incorporación de los jóvenes a la agricultura vasca”, en *VI Congreso Vasco de Sociología*, Bilbao, 24-26 de febrero de 2004 [online]. Disponible en: <www.unavarra.es/puresoc/pdfs/c_ponencias/ramos.pdf> [acceso 19/3/2013].
- Saltzman, Janet (1992) *Equidad y género*. Madrid: Cátedra Universitat de València: Instituto de la Mujer.

Schejtman, Alexander (1980) “Economía campesina: lógica interna, articulación y persistencia”, en *Revista de la CEPAL*, n.º11, agosto, pp. 121-140.