

Matías García y Soledad Lemmi

Matías García. Ingeniero agrónomo. Becario de investigación del CONICET. Docente del Departamento de Desarrollo Rural, Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales de la Universidad Nacional de La Plata. Maestría en Estudios Sociales Agrarios en FLACSO; actualmente trabaja su tesis doctoral. Sus investigaciones enfatizan las transformaciones sociales y productivas de la horticultura de La Plata (Buenos Aires). Entre sus principales publicaciones destacan: “Uso y acceso a la tierra en el marco del nuevo modelo productivo de la horticultura platense” (en prensa); “Transformaciones en la horticultura platense. Una mirada a través de los censos” (en coautoría con C. Kebat, 2008), e “Impacto de la devaluación de principios de 2002 en el Cinturón Hortícola Platense” (en coautoría con G. Hang, 2007).

Soledad Lemmi. Profesora de Historia. Becaria de ANPCYT. Docente de la Universidad Nacional de Quilmes y de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Desarrolla su tesis doctoral sobre conflictos sociales y alternativas políticas en el sector hortícola del Gran La Plata (Buenos Aires). Ha publicado capítulos de libros: “Dos experiencias de asociativismo en el sector hortícola de La Plata: la Cooperativa de Horticultores Eva Perón (1953) y el Grupo Gorina (1993)” (2008); “Qué se muestra y qué se oculta en la construcción de la tipología social hortícola. Aproximaciones teóricas a la definición de los sujetos sociales” (2009).

Resumen

El artículo consta de un análisis de la legislación laboral agraria argentina en general, y del trabajo hortícola del área metropolitana bonaerense en particular. El periodo bajo estudio se circunscribe desde la sanción del Estatuto del Peón hasta la actualidad. Se concluye que el desconocimiento de la legislación laboral agraria, el no cumplimiento de la misma –como mayoritariamente ocurre con los asalariados– y la indefinición de algunos marcos regulatorios

–como sucede con la mediería– es responsable de una prácticamente total precarización del trabajo en la horticultura bonaerense. La presencia de trabajadores –en su mayoría migrantes bolivianos– en desigualdad de fuerzas ante los productores, con un gremio poco presente y un Estado bastante ausente, no hacen más que continuar damnificando a un sujeto tradicionalmente desprotegido.

Palabras clave:

Horticultura, Buenos Aires, trabajo, legislación laboral, historia, peón.

Fecha de recepción:
agosto de 2009

Fecha de aceptación:
marzo de 2010

Legislative Policy and Work in Horticulture in the Metropolitan Area of Buenos Aires (Argentina). Origins and Continuities of Labor Precarization in Horticulture

Matías García y Soledad Lemmi

Matías García. Agricultural Engineer CONICET research grant holder. Teacher at the Rural Development Department, Agrarian and Forestry Science Faculty of Universidad Nacional de la Plata. He holds an MA in Agrarian Social Studies in FLACSO and is currently working on his doctoral dissertation. His research emphasizes the social and productive transformations of horticulture in La Plata (Buenos Aires). His main publications include: "Uso y acceso a la tierra en el marco del nuevo modelo productivo de la horticultura platense" (in press); "Transformaciones en la horticultura platense. Una mirada a través de los censos" (with C. Kebat, 2008); "Impacto de la devaluación de principios de 2002 en el Cinturón Hortícola Platense" (with G. Hang, 2007).

Soledad Lemmi. History Teacher. ANPCYT grant holder. Teacher at the Universidad Nacional de Quilmes and the Faculty of Humanities and Education Sciences of Universidad Nacional de la Plata. She is writing her doctoral dissertation on social conflicts and political alternatives in the horticultural sector of Gran La Plata (Buenos Aires). She has published book chapters: "Dos experiencias de asociativismo en el sector hortícola de La Plata: la Cooperativa de Horticultores Eva Perón (1953) y el Grupo Gorina (1993)" (2008); "Qué se muestra y qué se oculta en la construcción de la tipología social hortícola. Aproximaciones teóricas a la definición de los sujetos sociales" (2009).

Abstract

The article consists of an analysis of Argentinean legislation on agrarian work in general and horticultural work in the Buenos Aires metropolitan area in particular. The period spans the sanction of the Workers' Statute to the present. It concludes that ignorance of agrarian labor legislation and failure to comply with it, as usually happens with salaried worker, and the lack of

definition of certain regulatory frameworks –as happens in sharecropping– is responsible for the virtually total precarization of work in Buenos Aires horticulture. The presence of workers, most of whom are Bolivian migrants, at a disadvantage in relation to producers and with an ineffectual trade union and an absent state, continues to victimize a traditionally unprotected subject.

Key words:

Horticulture, Buenos Aires, work, work legislation, history, laborer.

Final submission:
August 2009

Acceptance:
March 2010

Política legislativa y trabajo en la horticultura del Área Metropolitana de Buenos Aires (Argentina). Orígenes y continuidades de la precarización laboral en la horticultura

Matías García y Soledad Lemmi

INTRODUCCIÓN

El trabajador asalariado rural sufre una suerte de invisibilidad, de indiferencia. Pero, aceptando la vigencia del régimen capitalista en el medio rural, no se puede negar que la principal fracción de la producción agropecuaria se realiza mediante una forma de organización de trabajo en la cual los asalariados son el centro del escenario socioeconómico, aunque este dato esencial no sea lo suficientemente reconocido.

Sin embargo, cuando se habla del sujeto de producción, del actor social agrario, el protagonismo casi exclusivo se le asigna al productor. De esta manera, el productor sí es un actor claramente perceptible, centro de debates y discusiones en relación con su tamaño (pequeño y gran productor), su organización social del trabajo (productor familiar y productor empresario), sus diversas ocupaciones (productor multifunción y pluriactivo), su evolución en el tiempo (desaparición de productores), entre otros.

La imperceptibilidad del trabajador agrario se agiganta en aquellas actividades agrarias en las que predomina —en la realidad o en el imaginario— la agricultura familiar. Y tal vez el caso paradig-

mático de este tipo de explotación sea la horticultura de los cinturones verdes.¹ Aquí el aporte de la mano de obra familiar es significativo, lo que hace aún menos notoria a la mano de obra asalariada. A esto hay que agregarle que la producción hortícola, dentro del sector agropecuario, es totalmente marginal y marginada, desde diversos puntos de vista: costos de la producción, superficie involucrada, mano de obra directa, número de establecimientos, etcétera.²

Esta invisibilidad, tanto en los medios de comunicación, como en ámbitos académicos, discusiones políticas, espacios gremiales y organizativos que sufre el trabajador agrario en general, y el hortícola en particular, posibilita la construcción de una imagen alejada de la realidad y oculta una situación de importante degradación.

¹ La actividad hortícola se desarrolla en diversos ámbitos geográficos que pueden ser clasificados como: cinturones verdes, zonas hortícolas especializadas y áreas de horticultura extensiva, Vigliola, *Manual*, 1986, pp. 9-10. Los cinturones verdes se definen como aquel tipo de producción hortícola que se realiza en las llamadas “quintas” o huertas de tipo familiar que rodean a las grandes urbes.

² Téngase presente que dicha situación no es de esta manera en el caso mexicano.

Es en este marco que el trabajo presenta como propósito principal aportar elementos que hagan más visible a este sujeto olvidado o encubierto. Para ello, con el trabajador hortícola del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) como eje central, se pretende recabar información que describa y caracterice la forma de trabajo y su marco normativo.

En ese sentido, el artículo cuenta con cuatro partes, claramente delimitadas.

En la primera parte se exponen las diferentes normativas que regulan el trabajo hortícola y su evolución en el tiempo, desde del Estatuto del Peón y su ley complementaria (la 13.020), pasando por el aún vigente Régimen de Trabajo Agrario y la Ley de la Libreta del Trabajador Agrario. Entre medio, se discutirán las tensiones existentes, así como también los avances y retrocesos de la legislación laboral agraria.

En la segunda parte, y una vez analizada someramente la normativa laboral, se detallarán algunos aspectos o elementos de la legislación que son considerados clave, a saber: la jornada de trabajo, pausas y descansos, las vacaciones y licencias especiales, el trabajo de menores y mujeres, la estabilidad, la asistencia médico-farmacéutica y las remuneraciones.

Posteriormente, en la tercera parte, se tratarán algunas particularidades de la legislación laboral bonaerense en cuanto a las características intrínsecas de la horticultura de los cinturones verdes, a la vez que se analizará el cumplimiento de la normativa laboral vigente y su distancia con la realidad del día a día. Asimismo, se estudiará la situación de un tipo de contratación de mano de obra muy importante en el sector, como es la mediería y la situación del trabajador migrante, repre-

sentado en estas últimas décadas por el horticultor de origen boliviano.

Por último, se desarrollarán algunas reflexiones finales.

Se parte de la hipótesis de que la no visualización del trabajador (agropecuario en general y hortícola en particular) es sólo una de las causas que posibilitan su actual precarización. El desconocimiento de la normativa vigente, su escasa difusión (entre los trabajadores) y discusión (en el ámbito académico), su incumplimiento, la falta de legislación en algunas cuestiones particulares, junto con una baja presencia sindical y escaso control estatal, son los restantes motivos que facilitan la explotación de este trabajador.

HITOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL RURAL ARGENTINA DE LOS ÚLTIMOS 60 AÑOS

Pese a que desde mediados del siglo XIX la producción agropecuaria fue la principal actividad económica del país, Argentina carecía hasta mediados del siglo pasado de un cuerpo legal que estableciera las condiciones de trabajo, estabilidad y remuneraciones para la importante masa de trabajadores rurales. Hasta allí sólo existía una inarmónica y poco coordinada sanción de ordenamientos específicos denominados “estatutos profesionales” y códigos rurales, tanto provinciales como nacionales.

Casi al finalizar la primera mitad del siglo XX –año 1942– se sanciona el primer estatuto específico del trabajo rural, al que se denomina Estatuto de los Conchabadores (ley 12.789).³ La misma fue la

³ El “conchabo” era una relación laboral que tenía como principal objetivo “el control social de una clase

primera regulación laboral que contemplaba especialmente las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores que hacían las tareas transitorias en las cosechas de los distintos cultivos regionales.⁴ Sin embargo, y según palabras de García Lerena,⁵ en la práctica el trabajador en 1942 seguía siendo un semiesclavo.

Esta legislación se transforma en el antecedente inmediato del Estatuto del Peón (en adelante, el Estatuto), sancionado el 17 de octubre de 1944, y ratificado luego por la ley 12.921 de 1947.

El Estatuto disponía mediante “tablas” los salarios mínimos para cada categoría de trabajadores: peones, encargados, puesteros, quinteros, etc., y su pago en moneda nacional; pausas para el desayuno, el almuerzo y para la colación de la tarde; descansos dominicales; condiciones mínimas de higiene, seguridad y comodidad en los alojamientos, los que no podían ser utilizadas como depósitos y tendrían una separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales. Los patrones debían proveer a los peones de trajes y calzado adecuados que los protegieran contra la lluvia y el barro, a la vez que estaban obligados a dar asistencia médica y farmacéutica. Las vacaciones

‘desocupada’, regulando los intereses de los grupos de poder –los terratenientes– que demandaban mano de obra permanente y barata. Así, los hombres libres sin propiedad ni profesión se encontraban sujetos desde el punto de vista laboral a un patrón, quien no remuneraba este trabajo con dinero, sino con alimentos y objetos de uso”, Poderti, “Martín”, 2001, pp. 3-4. De esta manera, paradójicamente o no, el nombre que durante décadas implicó una sumisión al patrón fue utilizado para bautizar al instrumento legal con que se comenzó a regular dicha explotación.

⁴ García, *Peones*, 2006, p. 229.

⁵ *Ibid.*, p. 230.

pagas, la prohibición del trabajo en menores de doce años así como también el despido sin justa causa o su correspondiente indemnización y las multas por incumplimiento del Estatuto fueron otros de los derechos que la ley preveía. Sin ninguna duda, todo un adelanto para su época.

Este cuerpo legislativo reimpulsado por el gobierno peronista, además de la búsqueda de reivindicaciones socioeconómicas, tuvo también, y a veces de forma primordial, el objetivo de controlar los conflictos entre el trabajo y el capital, con el propósito de que los mismos no obstaculizaran el normal desarrollo del proceso productivo.⁶ Explícitamente, el gobierno sostenía que el Estatuto del Peón tenía por objetivo asegurar una mano de obra eficiente y con espíritu de colaboración para el productor agropecuario. Además, buscaba evitar las consecuencias imprevisibles de un estallido social, de haberse mantenido las condiciones en que se encontraban esos sectores antes de 1944.⁷ La conflictividad del trabajador rural resulta así uno de los propulsores de estas leyes.

Una correlación de fuerzas positivas permitió que en septiembre de 1947 el gobierno peronista sancionara la ley 13.020, un complemento del Estatuto. Si este contemplaba las condiciones de trabajo rural para el personal permanente, la ley 13.020 se refería y legislaba para el no permanente, estacional o temporario. Esta norma creó la Comisión Nacional de Trabajo Rural, órgano paritario y representativo de obreros y patrones. Esta comisión tenía como propósito regular y armonizar

⁶ Lattuada, *Política*, 1986, t. 2, p. 188.

⁷ *Ibid.*

las condiciones y duración de las jornadas de los trabajadores no permanentes. Para ello, organizaba una serie de comisiones paritarias locales en cada zona ecológica del país, en donde los patrones y obreros, coordinados por un representante del Estado, reglamentaban las tareas rurales, las que incluían desde normas generales aplicables a todos los trabajadores del campo (remuneraciones, accidentes de trabajo, jubilaciones, feriados, trabajo de menores, descansos, etc.), hasta otras sumamente detallistas (por ejemplo, disponían aspectos de la alimentación, que debía ser abundante y preparada higiénicamente).

Con la caída del gobierno peronista en el año 1955, comienza una etapa signada por una sucesión de golpes de Estado que intentan debilitar y hasta derogar el entramado legislativo que había comenzado a generarse a través del Estatuto y de la ley 13.020. A pesar de que durante esta etapa la conflictividad impidió la derogación de estas leyes, su vigencia no implicaba necesariamente el cumplimiento total en la práctica.

En septiembre de 1974, el tercer gobierno peronista sanciona la ley núm. 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT). La misma evidencia importantes avances para los trabajadores, incluidos los agrarios.⁸

⁸ En el artículo 2° de la ley original se explicaba claramente que “Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal; b) a los trabajadores del servicio doméstico.” De todas formas, durante la discusión parlamentaria de dicha legislación, el señor diputado Guerrero pregunta si en el régimen de contrato de trabajo se incluye a los trabajadores y empleados en relación de dependencia de ingenios azucareros, colonos y cañeros independientes, a lo que el señor Ponce le responde que

La ley no exigía la derogación del Estatuto del Peón o la ley 13.020, ya que disponía que primara el contrato laboral o arreglo más conveniente para el trabajador (art. 8°). Establecía condiciones mínimas de trabajo y de salario, y a su vez permitía que, de lograrse mejoras superiores a través de los correspondientes convenios colectivos, fueran esas las que prevalecieran; contrariamente, si la patronal intentaba imponer condiciones inferiores a las establecidas por el Estatuto o la LCT, las mismas no debían ser aceptadas (art. 9°).

Algunos autores sostienen que la Ley de Contrato de Trabajo es un reflejo del poder que había conquistado la CGT, aunque también otorgaba al Ministerio de Trabajo nuevos instrumentos para normalizar las relaciones laborales y recortaba la acción de la oposición sindical. En consecuencia, los conflictos obreros se redujeron, así como también las acciones promovidas por las bases.⁹ Sin embargo, el gobierno de facto de la última dictadura militar (1976-1983) impuso la aún vigente ley 22.248 del Régimen de Trabajo Rural (en adelante, el Régimen). Al hacerlo, derogó tanto el Estatuto como la ley 13.020, a la vez que modificó el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, excluyendo explícitamente al trabajador agrario de la

“en el último párrafo del artículo 2 se establecen los sectores a los que no son aplicables las disposiciones de esta ley, esto significa por consiguiente que todos aquellos sectores que no se mencionan expresamente como excluidos, entran en el ámbito de la ley”. Con esto queda aclarado que todos los demás sectores están comprendidos dentro de la LCT, incluidos los peones rurales. Anales de Legislación Argentina (en adelante ALA), t. XXXIV-D, pp. 3218-3219.

⁹ Rougier y Fiszbein, *Frustración*, 2006, p. 83.

“moderna” legislación (art. 3º de la ley 22.248).

Así, mientras que el resto de los trabajadores (aún hasta la actualidad) se rigen por la LCT y los convenios específicos, el trabajador agrario (y las trabajadoras del servicio doméstico) queda incluido en un régimen especial, notoriamente desfavorable. De esta manera, la normativa más retrógrada en la que quedan enmarcados el trabajo agrario y el doméstico no hacen más que evidenciar quiénes fueron los impulsores y beneficiarios de estos cambios que aun hoy día persisten.

El Régimen contiene 147 artículos y un decreto reglamentario. Si bien legisla para todo tipo de trabajadores rurales, está dedicado principalmente a los permanentes (para este tipo de trabajador hay 62 artículos específicos, mientras que para los no permanentes hay apenas ocho).

La Comisión Nacional de Trabajo Rural se transforma por esta ley en la (todavía vigente) Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), también con representación tripartita y presidida por un representante del Ministerio de Trabajo. La función de contralor por parte del Estado se diluye, así como también las comisiones paritarias locales regionales desaparecen, reemplazándose por comisiones asesoras regionales (CAR), tripartitas, con limitadas atribuciones y cuyas resoluciones van perdiendo funcionalidad.¹⁰

A partir de 1990, bajo el marco de la flexibilización laboral y la desregulación, surge lo que los investigadores de las cuestiones rurales denominan “flexibilización funcional del trabajo”, acorde a las nuevas necesidades del capital en el agro. La flexi-

bilidad consiste en ajustes internos, externos y reestructuraciones como respuestas a las exigencias de los comportamientos del mercado, las innovaciones tecnológicas disponibles, el tipo de producto, etc. Son estrategias implementadas desde las empresas agropecuarias que buscan sostener sus procesos de acumulación con base en costos de producción decrecientes.¹¹ Es destacable que en noviembre de 1999, en el ocaso de la “década de la desregulación”, se sancionara la ley 25.191. La misma crea el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE). En él deben inscribirse en forma obligatoria tanto empleadores como trabajadores del régimen que implementa la ley. El directorio de este organismo es paritario, con una presidencia rotativa.

Asimismo, esta ley determina el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural para todos los trabajadores agrarios y afines, sean permanentes o transitorios. Por lo tanto, el empleador no puede contratar un trabajador que no la posea, y en este caso, deberá tramitársela. La libreta facilita el “blanqueo” de trabajadores, principalmente los transitorios. Se asientan allí los datos del empleador, la fecha de inicio de la relación laboral, y la remuneración.

Por último, la presente ley contempla un sistema integral de prestación por desempleo al trabajador rural, mediante contribuciones sobre remuneraciones. Los requisitos para la prestación del servicio son difíciles de cumplimentar y el poco significativo monto del subsidio debilita esta herramienta.

¹⁰ Luparia, “Trabajo”, 2001, p. 12.

¹¹ Neiman y Quaranta, “Reestructuración”, 2001, p. 145.

La legislación somera y cronológicamente descrita corresponde no sólo a la normativa legal que estructura la mano de obra agraria en general, sino que es de incumbencia directa para el trabajador hortícola. Y esto ocurre a pesar de las diferencias entre actividades intensivas como la horticultura y las extensivas como la producción ganadera o de granos. Más adelante veremos que esta inespecificidad es parte causal del no cumplimiento de la normativa vigente.

Veamos ahora con mayor detalle las características más importantes de la legislación laboral agraria, con algunas referencias a las particularidades de la horticultura bonaerense.

DESCRIPCIÓN Y EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL HORTÍCOLA EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES

Jornada de trabajo-pausas-descansos

La jornada de trabajo es el tiempo que el empleado está disponible para el empleador. Ni el Estatuto ni el Régimen establecían una jornada limitada para los trabajadores rurales, haciendo referencia (aun en las resoluciones de la CNTR) a “jornadas de sol a sol” o “ajustadas a usos y costumbres locales”.

Es necesario destacar que para los trabajadores hortícolas de Buenos Aires y La Pampa, hasta hace poco más de seis años (octubre de 2002) la CNTA trató y aprobó una propuesta de la Comisión Asesora Regional núm. 2 en donde limita la jornada laboral a ocho horas diarias o 48 horas semanales de lunes a sábado. Esa misma resolución, a pesar de transcurrir

en el siglo XXI, muestra la firma en disconformidad de las cámaras patronales,¹² y establece que el tiempo que exceda las 48 horas semanales será considerado como “horas extraordinarias”, y deberán abonarse con un recargo de 50%, no pudiendo superarse las 30 horas extraordinarias mensuales ni las 200 horas anuales.

El Régimen Agrario limitó las pausas para descanso y comidas, pasando a ser de entre dos y cuatro horas y media, mientras que entre el fin de una jornada y el inicio de la otra estableció diez horas de descanso ininterrumpido (art. 14). Esto último se amplió a doce horas, según resolución 16/02 de la CNTA.

Asimismo, cuando se reducen los descansos, se debe otorgar un franco compensatorio equivalente dentro de los quince días después de concluidas las tareas.

El Régimen prohíbe el trabajo en domingo, con excepción de que se trate de necesidades impostergables de la producción. Cuando se trate de una característica permanente, se debe rotar a los trabajadores, junto con el otorgamiento de un día franco compensatorio en el curso de la semana siguiente. Los feriados nacionales tienen igual tratamiento que el día domingo.

Para los trabajadores no permanentes rigen las mismas condiciones que para los trabajadores permanentes. Excepto que la CNTA modifique, según las modalidades de la actividad y necesidad de la produc-

¹² Las entidades empresariales que no acordaron con el contenido de las consideraciones ni con la resolución que se dicta en consecuencia (Res. CNTA núm. 16/02) son la Sociedad Rural Argentina, Confederaciones Rurales Argentinas, CONINAGRO y Federación Agraria Argentina.

ción, la aplicación de las normas sobre jornada y descanso.

Vacaciones

El Régimen, si bien mejora este derecho en relación con el Estatuto, resulta de menor duración que los fijados por la Ley de Contrato de Trabajo (véase cuadro 1).

Al igual que el Estatuto, se prohíbe expresamente compensar con dinero la omisión de otorgar las vacaciones al trabajador. Sin embargo, para trabajadores no permanentes, y por tratarse de vinculaciones de corta duración, se ha sustituido la concesión de cualquier beneficio vacacional con una prestación dineraria, caracterizada como una indemnización sustitutiva, equivalente a 5% del total de las remuneraciones devengadas (artículo 80). De manera que corresponderá su pago al concluir la relación, en forma inmediata.

La CNTA, en su resolución núm. 1/99 resolvió que el periodo mínimo y continuado de descanso anual y remunerado para el trabajador hortícola a partir del 1 de noviembre y para la jurisdicción de la Comisión Asesora núm. 2 (La Pampa y Buenos Aires) quedará determinado como se muestra en el cuadro 2.

Licencias

El Régimen establece que los trabajadores rurales deben gozar de licencias especiales pagas (véase cuadro 3).

El Régimen Agrario no hace mención de este derecho para los trabajadores no permanentes, a diferencia de las licencias por maternidad; en sus artículos 113 y 116 establece que la trabajadora rural

—tanto permanente como no permanente—,¹³ no deberá trabajar durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días después del nacimiento. Sin embargo, puede optar por dejar de trabajar como mínimo 30 días antes del mismo y el resto acumularlos al periodo de descanso posterior al parto hasta completar los 90 días.

Trabajo de menores y mujeres

El Estatuto prohibía el trabajo de menores de doce años, límite que el Régimen elevó a catorce años, para finalmente, en 2008, fijarlo en 16 años.

El Régimen prohíbe ocupar mujeres y menores de 18 años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre (diciendo implícitamente que está permitido este tipo de trabajo para los hombres mayores de 18 años).

El Régimen dispone que la jornada laboral del menor de hasta 16 años deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino.

Las mujeres están “amparadas” dentro del régimen general, ya que no se establece una jornada especial para ellas.

Estabilidad-extinción del contrato agrario

El Régimen dispone que durante los primeros 90 días la relación de trabajo puede ser rescindida sin derecho a indemnización alguna. En los casos de despido sin

¹³ Sin embargo, el beneficio le será reconocido sólo a las trabajadoras no permanentes que hubieran hecho al empleador la correspondiente denuncia de su embarazo antes de comenzar la relación laboral, lo que dificulta su contratación.

Cuadro 1. Días corridos de vacaciones en función de la antigüedad del trabajador agrario permanente

<i>Antigüedad</i>	<i>Días corridos</i>
No exceda de 5 años	10
Mayor de 5 años, no exceda de 10 años	15
Mayor de 10 años, no exceda de 15 años	20
Mayor de 15 años	30

Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 19 del Régimen del Trabajo Agrario, ley 22.248.

Cuadro 2. Días corridos de vacaciones en función de la antigüedad del trabajador hortícola permanente perteneciente a La Pampa y Buenos Aires

<i>Antigüedad</i>	<i>Días corridos</i>
No exceda de 5 años	14
Mayor de 5 años, no exceda de 10 años	21
Mayor de 10 años, no exceda de 20 años	28
Mayor de 20 años	35

Fuente: Elaboración propia con base en la resolución N°1/99 de la CNTA.

Cuadro 3. Motivos y plazos de las licencias especiales pagas para los trabajadores agrarios

<i>Licencia</i>	<i>Plazo</i>
Por matrimonio	10 días corridos
Por nacimiento de hijo	2 días corridos (1 de ellos hábil)
Por fallecimiento de hijos, padres, cónyuge o concubina	3 días corridos (1 de ellos hábil)
Fallecimiento por hermano	1 día hábil
Por exámenes (nivel medio y universitario)	2 días corridos (máx. 10 días/año calendario)

Fuente: Elaboración propia con base en el art. 24 del Régimen del Trabajo Agrario, ley 22.248.

causa justa, se deberá indemnizar al trabajador con un mes de sueldo por cada año de servicio (o fracción mayor de tres meses), tomando como base la mayor remuneración mensual del último año, junto a un plus que resulta de un porcentaje en función de la antigüedad del trabajador.

Asistencia médica y farmacéutica

El Régimen mantiene la obligación de la presencia del botiquín, a la vez que se apoya en la ley 9.688 (Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) y sus modificatorias.

Remuneraciones

En el Régimen, el organismo encargado de fijar las remuneraciones mínimas es la CNTA. La negociación salarial se efectúa en las respectivas comisiones asesoras regionales, quienes una vez obtenido el acuerdo lo elevan al organismo nacional para su homologación. En su artículo 33 establece para el personal permanente, además de los salarios básicos de cada categoría, dos adicionales: *a)* bonificación por antigüedad (1% sobre el salario básico de la categoría por cada año de servicio), y *b)* bonificación por capacitación (un monto fijado para el trabajador que acredite haber completado cursos de capacitación en tareas de su especialidad).

En ninguna reglamentación se diferencia a los trabajadores por género, por lo que el principio constitucional “igual remuneración por igual tarea” debería asegurar a la trabajadora agraria el mismo derecho que el trabajador.

Para el caso de la horticultura en Buenos Aires y La Pampa, existe el premio a la reducción del ausentismo equivalente a 10% del salario diario, que ha entrado en vigencia en octubre de 2005.

Desde el Estatuto se instituye el derecho al salario anual complementario (SAC o aguinaldo) para los peones de campo.

Es importante señalar que la entrega de ropa de trabajo no se considera remuneración. El Régimen la considera una prestación de higiene y seguridad; por lo tanto, el empleador está obligado a entregar elementos de seguridad y protección, incluyendo así ropa y calzado.

Específicamente, las resoluciones de la CNTA para los trabajadores hortícolas de la provincia de Buenos Aires y La Pampa hacen referencia a dos mudas de ropa por año, obligación que comienza a explicitarse en las resoluciones desde octubre de 2003.

ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS LABORALES REALES MÁS RELEVANTES, CON ÉNFASIS EN LA HORTICULTURA DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES

Particularidades de lo agrario en general, de lo hortícola en particular

Según Brebbia y Malanos,¹⁴ la necesidad de una legislación especial del trabajo agrario resulta evidente si se tienen en cuenta los caracteres propios de la actividad rural, que tornan inaplicables muchas de las disposiciones generales referidas al trabajo comercial o industrial, con arreglo a las normas dictadas especialmente

¹⁴ Brebbia y Malanos, *Derecho*, 1997, p. 747.

te para ellos. A esto se le suma una serie de particularidades de la horticultura de los denominados cinturones verdes, y aun con mayor significancia, el que rodea a la ciudad de Buenos Aires y al conurbano bonaerense.

Esta horticultura posee, desde sus inicios hasta la actualidad, dos características singulares: *a*) el sector está constituido por un número atomizado de pequeños establecimientos —en su mayoría— familiares, *b*) es una actividad con un uso muy intensivo de mano de obra (asalariada y no asalariada). Lejos de transformarse a lo largo del siglo pasado, esta peculiaridad se potencia en los últimos 20 años, cuando el sector se vio inmerso en un profundo y costoso cambio tecnológico como lo es el representado por el invernáculo.¹⁵ Esta tecnología tiene la particularidad de no ser ahorradora de mano de obra, y además impone una fuerte demanda y dependencia de insumos, que son en su mayoría importados y, por ende, comercializados en dólares. A esto hay que contraponer que el producto hortícola (al menos el producido en los cinturones verdes) fue y es no transable, debiéndose vender en el mercado interno, que se caracteriza además por ser inestable, poco transparente y, al menos durante los últimos 20 años, estar comúnmente sobreofertado.¹⁶

Por lo tanto, tendría cierto asidero la necesidad de especificaciones o adaptaciones de las leyes laborales para el sector, que no siempre se logran a tiempo y en forma con las resoluciones de la CNTA. Ahora bien, ¿se puede afirmar que el pro-

blema se circunscribe a la escasez de legislación en la horticultura del AMBA?

¿Escasez o incumplimiento de la legislación laboral en la horticultura del AMBA?

Es probable que la legislación existente hoy en día no contemple todas las situaciones, y que la dinámica del sector sea mucho más rápida que el estudio y la sanción de regulaciones. Sin embargo, antes que pensar en reformulaciones o nuevas legislaciones, habría que indagar qué sucede con el cumplimiento de la vigente.

Si se realiza en la actualidad un repaso crítico de la situación real de los trabajadores hortícolas bonaerenses y se lo compara con la letra de la legislación actual, se podrán observar distancias importantes.¹⁷ Veamos algunas variables.

En primera instancia, se observa que hoy en día, la forma principal de contratación de mano de obra en la horticultura bonaerense es a través del asalariado.¹⁸ El contrato que se establece entre el patrón y el peón es mayoritariamente de palabra, lo que implícitamente destaca la ausencia de registro. Este peón puede ser asalariado (entiéndase como un peón permanente), jornalero (léase peón contratado por día) o “tantero” (es decir, un peón contratado

¹⁷ Las mismas fueron corroboradas a través de entrevistas a informantes clave de la región hortícola bonaerense.

¹⁸ Según datos del Censo HortiFloricola de Buenos Aires 2005 (CHFBA '05), la modalidad asalariado representa 69.8 y 80.6% de la mano de obra no familiar para la horticultura bonaerense y platense, respectivamente. Si bien estos valores pueden estar sobreestimando la realidad del sector debido a la subdeclaración de la mediería, igual son significativos.

¹⁵ Benencia *et al.*, *Área*, 1997, pp. 102-103.

¹⁶ García y Hang, “Impacto”, 2007, p. 3, y Benencia y Cattaneo, “Crisis”, 1989, pp. 3-9.

por día a destajo). El no registro en toda la actividad hortícola es la norma: venta de insumos, de productos, arrendamientos, financiamientos; ¿por qué debería la mano de obra ser la excepción?

En el caso del peón asalariado este recibe los haberes mensualmente y, en general, goza de una casa-habitación y el pago de los servicios (luz, agua y eventualmente gas). Si bien la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) estipula un estipendio para el peón hortícola de Buenos Aires que va de 1 262.79 a 1 637.69 pesos por mes según tareas y experiencia,¹⁹ dicha retribución raramente supera en la actualidad los 1 100 pesos netos.

Asimismo, y según la resolución 16/02 de la CNTA, los trabajadores hortícolas de Buenos Aires y La Pampa deben trabajar ocho horas diarias o 48 horas semanales, debiéndose reconocer un recargo de 50% por cada hora extra o bien de 100% si se trabaja los días domingos y feriados. En la práctica, un peón trabaja entre siete y nueve horas en época invernal y de ocho a diez horas en verano, teniendo francos los días sábados generalmente, pues los domingos son días de trabajo de cosecha y empaque en todas las quintas ya que el lunes hay mercado, no recibiendo por ello ningún tipo de paga adicional.²⁰

Un jornalero, como su nombre lo indica, trabaja por jornal. El día laboral es de unas nueve horas y recibe alrededor de 50 pesos, 73% de lo estipulado por la resolución 6/07 de la CNTA.

¹⁹ Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario núm. 6 de diciembre de 2007. Disponible en <<http://www.trabajo.gov.ar/unidades/trabajoagrario/agrario.htm>>.

²⁰ García y Mierez, "Problemática", 2007, p. 6.

Por último, los trabajadores *a destajo* o "tanteros" son aquellos que realizan labores y cobran por unidad finalizada (se le paga por cantero carpido, por línea de tomates podada, etc.). Es una modalidad utilizada en la zona para los embaladores, quienes comienzan a trabajar en La Plata y a medida que avanza el año van prestando sus servicios en Corrientes y finalmente en Salta. Esta práctica de contratación también se utiliza para las "changas" cuando se quiere poner a prueba a un trabajador. La misma se encuentra regulada (art. 29 y 30 del Régimen), además de la obligación de la tenencia de la Libreta del Trabajador Rural (ley núm. 25.191) y por la resolución 35/94 de la CNTA para los horticultores de Buenos Aires y La Pampa.

Estas dos últimas formas de contratación eventual de la mano de obra, si bien dentro de la normativa, demuestran la precarización del trabajo.

Por otra parte, la conjunción entre remuneraciones, horas de trabajo semanal y no pago de las horas extras hacen de la actividad hortícola una de las peor pagadas del sector agropecuario.

Para cualquier tipo de trabajador hortícola es normal tanto el desconocimiento como el incumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad.

Estos incumplimientos son en general coincidentes con el no *blanqueo* de los trabajadores, si bien muchos de los grandes quinteros los registran para evitar problemas con el gremio; no sucede así con los productores medios y pequeños, que no llegan, por lo general, a este nivel de formalización.²¹ Según el gremio que

²¹ Benencia y Quaranta, "Producción", 2003, p. 16.

los nuclea, la magnitud de trabajadores en condiciones irregulares ronda 70% en La Plata, mientras que para algunos productores ese valor superaría 90 por ciento.

Ante el abrumador porcentaje de trabajo no registrado, los pequeños productores manifiestan que debería existir una reducción en las cargas sociales para las producciones intensivas en mano de obra como la horticultura. Aseguran que sus explotaciones no están en condiciones de afrontar esos costos, que representan 45% del salario neto de un peón.²²

Una quinta promedio de la zona platense (cuatro o seis hectáreas) con casi cinco trabajadores permanentes al año, no genera igual rentabilidad que un establecimiento agrícola de, por ejemplo, 400 hectáreas de trigo, el cual emplea hasta menos cantidad de mano de obra. Si las rentabilidades no son las mismas, las posibilidades de pagar tampoco, por ende, las cargas sociales deberían ser diferenciales. Algunos de los productores patrocinan, entonces, generar una política diferencial ajustando los montos a un valor que pondere tanto las características como las fluctuaciones típicas del sector hortícola, y que permita así el registro de los trabajadores, lo que redundaría en la posibilidad para estos de contar con la totalidad de sus derechos.

²² Cabe destacar que al momento de la sanción del Estatuto del Peón el Estado reconoce que "Es evidente que la legislación del trabajo rural, al originar una serie de cargas en el empresario, aumenta los costos"; pero también advierte que para el periodo 1945-1948 el aumento que genera es sólo de 15% (Emery, "Trabajo", 1949, p. 369). Salvando las distancias, no podemos dejar de destacar que la diferencia de las cargas sociales es sumamente notable.

Más allá del problema que plantean las altas cargas sociales para una actividad que conjuga pequeñas explotaciones familiares con alta demanda de mano de obra, la dificultad económica del registro de los trabajadores es independiente del incumplimiento de la jornada de trabajo, pausas y descansos, licencias y vacaciones, la protección para el trabajo de menores y mujeres, la estabilidad, asistencia médica y farmacéutica, las condiciones de trabajo y las remuneraciones que la legislación establece. Es decir, no justifica la precarización laboral.

Mediería

La mediería consiste en un contrato agrario de naturaleza asociativa. Se destaca la existencia de un partícipe que aporta la tierra y parte del capital, mientras que el otro participante aporta la mano de obra y el resto de los insumos, debiéndose distribuir los productos en mitades. Esta forma de aprovisionamiento de mano de obra ha sido muy utilizada en la explotación hortícola en general y, paradójicamente, con mayor significancia y persistencia en el tiempo en la horticultura más capitalizada —la del cinturón verde bonaerense—, contradiciendo los postulados clásicos que afirman que el avance del actual sistema económico haría retroceder a este tipo de trabajo precapitalista de producción.

La mediería tiene una serie de ventajas para el productor ya que le permite transformar los costos fijos de mano de obra en costos variables, distribuir hacia abajo las fluctuaciones violentas de precios y rentabilidad que son típicas de la producción de hortalizas frescas, obtener mano

de obra más estable, delegar responsabilidades y reducir la necesidad de control, entre otros.²³

Desde hace más de 60 años, la mediería hortícola carece de una figura jurídica que la ampare.²⁴ Sin embargo, la ausencia de una legislación específica no implica que la mediería hortícola carezca de legalidad, ya que se enmarca en la Ley de Arrendamientos y Aparcerías Rurales, sancionada por el gobierno peronista en 1948 (ley 13.246) y modificada por la ley 22.298 en 1980.²⁵ Esta ley habla de un acuerdo entre las partes, aunque claramente no se trata de sujetos iguales.²⁶

Esta desigualdad se evidencia al indagar acerca de las retribuciones que se acuerdan con el mediero. A pesar de que el nombre de la modalidad establece que el reparto del producto es en partes iguales, esto ocurre siempre y cuando ambos aporten también los insumos. Cuando el mediero no puede solventar dicho aporte de insumos (y esto ocurre

²³ Gutman, Gutman y Dascal, *Campo*, 1987, pp. 91-92, y Ringuelet *et al.*, "Tiempo", 1991, pp. 82-87.

²⁴ Nemirovsky y Beordi, "Empleo", 2001, p. 110.

²⁵ Concretamente el artículo 21 dice que "los contratos de mediería se regirán por las normas relativas a las aparcerías, con excepción de los que se hallaren sometidos a leyes o estatutos especiales".

²⁶ Mientras que el arrendamiento es una relación contractual de cambio (es conmutativa), la aparcería y la mediería son contratos asociativos. Si bien tanto el aparcerero como el mediero deberían recibir 50% de lo producido, se diferencian por el grado de acumulación. Mientras que el aparcerero se encuentra más capitalizado (posee herramientas y maquinarias), el mediero sólo cuenta con su mano de obra. Esto convierte al mediero en el sujeto más cercano al trabajador y, por ende, en una posición más desigual con el capitalista.

frecuentemente en la horticultura capitalizada como la del AMBA) lo disminuye, haciendo lo mismo con su porcentaje de participación en el reparto de los frutos. Así, el productor puede llegar a aportar 100% de los insumos, quedándose con 70 a 75% del producto.²⁷ En consecuencia, a este pseudomediero se lo suele denominar "porcentajero", siendo más común en el caso de la producción de tomate y pimiento, cultivos con altísimos costos de insumos que muchas veces el mediero no puede financiar.

La existencia de "medieros" cuyo derecho se limita a 30% o menos de lo producido, esconde la figura de un asalariado no registrado, con la ventaja para el productor de transmitir parte del riesgo, eludiendo a la vez el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de riesgo de trabajo. Esto último constituye una práctica cotidiana en la producción hortícola, ya que más allá de la legalidad de esta modalidad de contratación de mano de obra, la formalidad del contrato no se cumple.

Es interesante subrayar que desde la sanción de la ley de arrendamientos y aparcerías no se ha legislado específica-

²⁷ Los cambios respecto del reparto de los frutos implican también cambios o evoluciones en la apropiación de la renta y principalmente en la concentración del capital. En ese sentido, vale la pena recordar que el nombre de "quintas" con las que se denomina localmente a las explotaciones hortícolas hace referencia a "la casa de recreo en el campo, cuyos colonos solían pagar por renta la quinta parte de los frutos" (Gutman, Gutman y Dascal, "Campo", 1987, p. 92). Con el tiempo, como su actual nombre lo indica, pasan a entregar "la media", es decir, 50%. Al presente, ese monto sigue creciendo, en concordancia con el avance del capital por sobre el trabajo.

mente para la horticultura, salvo durante una efímera reglamentación durante el periodo 2001-2003. Dicha reglamentación habría sido promovida por las entidades empresariales buscando normalizar un contrato de sujetos desiguales como si fueran iguales.

Esta situación de cuasi precariedad de una parte importante de la mano de obra hortícola fue y es motivo de importantes conflictos para su normalización. Esta normalización es entendida en forma diferente según los distintos actores. Mientras que la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) entiende a la mediería como una maniobra de fraude laboral que evade las cargas sociales y desprotege al trabajador, los productores propugnan por una ley de mediería hortícola que les permita desarrollar esta forma de trabajo asociada. En medio de esa pugna, el poder ejecutivo sancionó en 2001 el decreto de Contrato de Mediería Frutihortícola (n.º 145/01). El mismo explicitaba que el mediero hortícola es un trabajador autónomo y, como tal, responsable del cumplimiento (y pago) de las cargas laborales, previsionales y de riesgos de trabajo, tanto del propio mediero como de los peones que él contrata.²⁸ Por otra parte, el decreto aseveraba que las dudas que se plantearan entre las partes de un acuerdo de mediería serían dirimidas en el fuero civil. Esto mostraba un remarcado énfasis por distanciarlo de toda relación laboral entre las partes, lo que en última instancia impedía la intervención gremial.

A pesar de esta normativa, el gremio de los trabajadores rurales seguía desco-

²⁸ Benencia y Quaranta, "Producción", 2003, p. 11.

nociendo el acuerdo de mediería, exigiendo su reconocimiento como trabajadores y denunciando el no cumplimiento del pago de las cargas sociales. Finalmente, la disposición es derogada en el año 2003 por otro decreto (n.º 1056/03). En los fundamentos de la derogación el poder ejecutivo presume de un:

dudoso carácter asociativo, pues en ninguno de los cinco artículos del anexo (del decreto 145/01) existe la asunción compartida de los riesgos de la explotación, no se prevé la distribución por mitades de la producción sino que deja este punto librado a la voluntad de las partes y pone en cabeza del mediero la responsabilidad de la misma.²⁹

No obstante el planteamiento, la resolución del ejecutivo ha sido la simple derogación, y ya a seis años del decreto, no hay indicios de una nueva reglamentación para la mediería hortícola.

Surge aquí con claridad el hecho de que la legislación no sólo puede tener impacto en las prácticas sociales, sino que de la misma manera esta también responde a los actores y sus cambios en la correlación de fuerzas.

Y si bien diferentes mediciones indican que su uso descende,³⁰ la mediería es una modalidad de contratación de mano de obra que, formal o informalmente, aún conserva significativa importancia en la horticultura del cinturón verde bona-

²⁹ Considerandos del decreto 145/1, disponible en <<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/66138/norma.htm>> o directamente en <<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verVinculos.do?modo=1&id=90202>>.

³⁰ García y Kebat, "Transformaciones", 2008, pp. 122-123.

rense.³¹ Su descenso en los relevamientos se debe a que la legislación no es clara en cuanto a su legalidad, por lo que algunos desisten de esta forma de mano de obra, mientras que otros simplemente no la declaran. Una de las formas novedosas de elusión consiste en la generación por parte del patrón de un contrato de alquiler al seudomediero, logrando así evadir los controles del gremio y/o del Estado. Esta seudoilegalidad (o para algunos, seudolegalidad) permite por un lado la continuidad de la explotación de los productores, así como también de los abusos por parte del gremio.

Todo esto no hace más que empeorar la situación, aportando a que en esta actividad marginal y marginada, la precarización avance hasta el límite en donde el trabajador asume parte de los riesgos de producción del productor.

El trabajador migrante

En la actualidad, los trabajadores de las quintas hortícolas son en su mayoría migrantes, ya sea de provincias del interior de Argentina, o de países limítrofes, en especial de Bolivia. Los datos del último censo hortícola establecen que en la provincia de Buenos Aires hay 10 676 horticultores (incluyendo a los productores, familiares, medieros y asalariados), de los cuales se declararon extranjeros casi 40%.

³¹ Si bien en la actualidad la mediería aporta 13.3% de la mano de obra total o 30.1% si se considera la mano de obra no familiar en la horticultura bonaerense (CHFBA '05), la misma tenía hasta no hace muchos años una incidencia mucho mayor, véanse Benencia, "Formas", 1996, y Ringuelet *et al.*, "Tiempo", 1991, pp. 79-93.

De esta manera, estimándose un mínimo de subdeclaración en cuanto a la nacionalidad verdadera,³² podría afirmarse que más de la mitad de los horticultores en la provincia de Buenos Aires son extranjeros. Y de ese total, 70% es de origen boliviano (CHFBA '05).

En el Área Metropolitana de Buenos Aires se han generado determinadas representaciones acerca de estos trabajadores migrantes. El boliviano aparecerá con una imagen de gran resistencia física, capaz de trabajar día y noche sin interrupción, sin espíritu de "buscapielo" o "hacedor de juicios".³³ Estos motivos, junto a sus problemas legales de residencia y baja calificación laboral, permitieron su fuerte penetración en los establecimientos de la región, trabajando en condiciones de precariedad, a destajo y con bajas remuneraciones.³⁴

La presencia del boliviano en la zona se remonta a mediados del siglo pasado, en donde cumplían el papel de trabajadores golondrinos para la cosecha del tomate. A partir de los años setenta y principalmente en los noventa, ya se afincan en los alrededores del Gran Buenos Aires, desempeñándose como medieros. Y a fines de los noventa pero especialmente en el periodo posterior a la devaluación, muchos de ellos pasan a ser productores, logrando un ascenso social a través de la combina-

³² Según Pacecca, "Si se compara el aumento de migrantes limítrofes según los censos con los radicados por las amnistías, suelen ser más los amnistiados que los censados. Esto no es del todo sorprendente: es usual que en los censos los migrantes limítrofes aparezcan subenumerados, ya que suelen declararse como migrantes internos." Pacecca, "Políticas", 1997, p. 18.

³³ Archenti, "Espacio", 2000.

³⁴ Archenti *et al.*, "Estrategias", 1995.

ción de diversas estrategias (contracción del consumo, autoexplotación de la mano de obra, especialización en cultivos de bajo costo y alta rotación, entre otras).³⁵

La importancia cuantitativa del migrante en la horticultura regional no es una característica contemporánea: el mismo papel cumplieron los italianos y, en menor medida, los portugueses y los españoles desde principios del siglo pasado. Se superponen a partir de la década de los cuarenta con la llegada de migrantes del interior del país y desde los años sesenta con la inmigración boliviana. La característica en común de estos migrantes es su origen campesino, siendo la mano de obra el único factor de producción de que disponían.

La condición de migrante en situación irregular lo convierte en un “buen trabajador” justamente por la presión que eso supone. Los trabajadores irregulares son utilizados como mano de obra barata y sometidos a condiciones de explotación que vulneran los más elementales derechos humanos, derechos ignorados aun por parte de la justicia del país.³⁶ La ile-

³⁵ Benencia, “Concepto”, 1999, pp. 85-91; García y Kebat, “Transformaciones”, 2008, pp. 130-132.

³⁶ Como ilustración del tratamiento recibido por los bolivianos en su condición de migrantes (valga la redundancia) bolivianos, se resume la siguiente noticia de dominio público: El juez federal Norberto Oyarbide sobreseyó a tres directivos de una empresa de indumentaria (Soho), acusados de contratar talleres de costura donde se empleaban inmigrantes indocumentados en condiciones de máxima precarización laboral. Entre sus argumentos, Oyarbide “explicó” que ese modo de explotación sería herencia de “costumbres y pautas culturales de los pueblos originarios del Altiplano boliviano, de donde proviene la mayoría” de los talleristas y costureros. El fiscal y el abogado de la querrela apelaron la resolución. Y el cónsul

galidad conlleva marginalidad, lo que profundiza aún más las condiciones de explotación. Esta “represión invisible” se suma a las características de fuerte explotación y autoexplotación, tanto del propio horticultor boliviano como de su familia y de los trabajadores que eventualmente contrata. Esto es, jornadas literalmente de sol a sol, sin días de descanso, participación del trabajo tanto de niños como de mujeres, en condiciones laborales y de vivienda extremadamente precarias.

La regularización de la situación migratoria boliviana se ha realizado vía políticas inconsistentes, a través de resoluciones para trabajadores golondrinos (por ejemplo, el decreto 12.530 del año 1966, que reglamentaba el trabajo de los braceros bolivianos para el cultivo de la caña de azúcar y tabaco), o bien con una serie de amnistías.³⁷ Sin embargo, en los últimos años esa tendencia errática se ha modificado, producto de un acercamiento político (además de acuerdos económicos –básicamente por la venta de gas–) entre los gobiernos de Argentina y Bolivia. Surge el Programa Patria Grande, así como también otro tipo de facilidades para el migrante en situación irregular.³⁸

general de Bolivia opinó que el juez “debió haberse informado sobre la naturaleza de las costumbres ancestrales, que nada tienen que ver con los tristes sistemas de esclavitud” que rigen en estos talleres clandestinos. “Explotación, esa ‘costumbre ancestral’”, *Página12*, 15 de mayo de 2008, Buenos Aires, disponible en: <<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-104190-2008-05-15.html>>.

³⁷ Una amnistía implica la posibilidad de regularizar la situación migratoria de una presencia de hecho en el país.

³⁸ Más allá de esto, las políticas migratorias actuales no se organizan a través de un modelo argumen-

A pesar de esta mejora legal, las condiciones de trabajo del migrante, principalmente del boliviano, siguen siendo de extrema explotación y precariedad, aun teniendo como patrones a sus propios compatriotas.

REFLEXIONES FINALES

Importancia del conocimiento de los derechos vigentes

El surgimiento y la evolución de la legislación laboral agraria en general y hortícola en particular muestra importantes avances (Estatuto del Peón, ley 13.020) y luego una ralentización o, mejor dicho, progresos menores a los esperados (Régimen de Trabajo Agrario). Pero más allá de estos cambios o características de la legislación, es destacable el desconocimiento de los derechos del trabajador por el beneficiario directo. Conocer la normativa vigente, los motivos de su legislación, los cambios en el tiempo son los primeros e ineludibles pasos para evaluar y, eventualmente, proponer modificaciones.

Los abogados laboristas consultados aseguran que los trabajadores rurales saben que tiene derechos, pero ignoran cuáles son y cómo hacerlos valer.³⁹ Y esta situación muchas veces los lleva a realizar acciones que los terminan perjudicando.

tativo, sino que operan en un vacío de sentido en relación con un proyecto de país. Grimson, *Relatos*, 2005, p. 20.

³⁹ Y las leyes que conocen, muchas veces corresponden a la LCT. Una de las consultas más usuales es la jornada laboral, cuya regulación la determinan (salvo resolución específica en contrario) los usos y costumbres.

Este desconocimiento de los derechos de los trabajadores se podría adjudicar a las características especiales de la agricultura, reconocida en los considerandos del Estatuto del Peón, en donde se afirma que la acción sindical se ve restringida en las modalidades agrarias, producto de las distancias y de la dispersión de los obreros rurales. A esto se le suma un sector en donde la flexibilización es la norma, la mano de obra no siempre es entendida como trabajo, y las acciones de divulgación o concientización se encuentran limitadas. Sean cuales fueren los motivos, es un punto significativo y real el desconocimiento de la buena o mala legislación laboral vigente, siendo este un insumo necesario (aunque no suficiente) para discutir y problematizar acerca de la situación de este factor de la producción en la horticultura bonaerense.

Cumplimiento de la legislación vigente

Realizado el relevamiento, y ya descrita y caracterizada la legislación, otra cuestión significativa es la distancia entre lo normado y la realidad diaria del trabajador. Aquí el incumplimiento tendría también varias causas: una ausencia de control por parte del sindicato y principalmente del Estado, a la vez que el desconocimiento de los derechos laborales del trabajador hortícola conspira contra el reclamo. Asimismo, es para destacar que la exclusión del trabajador agrario (también) de la ley 24.013 es un impedimento para la denuncia por parte de este por el no cumplimiento de la legislación laboral, ya que no se le contempla el plus indemnizatorio que resguarda al denunciante ante un despido por esta causa. Por último, una actividad

marginal y marginada como la horticultura en Argentina, en donde los mercados de insumos, productos, tierras, capitales están en negro, facilita el no blanqueo de la mano de obra, cuestión que se potencia con un sujeto migrante (el horticultor boliviano) en condiciones precarias de residencia y con una imperiosa necesidad de trabajo para su subsistencia, aceptando y en ocasiones prefiriendo modalidades precapitalistas de producción como la mediería.⁴⁰

Además, este incumplimiento se estaría facilitando ante una carga social no acorde a la estructura productiva de la horticultura bonaerense, lo que hasta genera una situación de casi autojustificación del no registro de los trabajadores. Más allá de esta realidad que amerita su estudio y que implica el no pago (y por ende, el no cumplimiento de derechos tales como jubilación, obra social, etc.), esa situación no justifica ni implica que no se respete el resto de los derechos. Claro está que la situación inversa (blanqueo de los trabajadores) tampoco garantiza el cumplimiento de la totalidad de los derechos, como jornada de trabajo, pausas y descansos, licencias, la estabilidad, asistencia médica y farmacéutica y las remuneraciones que la legislación establece, entre otras.

Necesidad de nueva legislación

Por último, una vez evaluada la legislación vigente y su grado de cumplimiento, resulta necesario analizar la conveniencia de modificar la normativa. La misma podría estar justificada debido a la inespe-

cificidad de la normativa laboral agraria para con la actividad hortícola. La impronta que tienen las actividades de producción ganadera vacuna y agricultura de exportación en Argentina se ve claramente reflejada en las necesidades que intenta cubrir la normativa. Si bien se insiste en la importancia previa de su conocimiento y en el esfuerzo por exigir su cumplimiento, serían dos los temas que se podrían estar analizando en relación con cambios en la legislación.

Uno de ellos hace referencia a las dificultades del “blanqueo” del trabajador que tendrían las pequeñas explotaciones con uso intensivo de mano de obra. Para ello, el Estado podría estudiar las cargas sociales laborales de este tipo de actividades para reducirlas, ya sea a través de un subsidio u otras ventajas que faciliten o posibiliten el registro de los trabajadores.

El segundo tema que se estima necesario legislar es el contrato de mediería. Sin que esto sea entendido como un apoyo a esta modalidad de mano de obra, se juzga que la peor situación es aquella que se cristaliza a mitad de camino: aceptarla, pero no reglamentarla. Es decir, o bien se debería reglamentar o, de lo contrario, especificar que la mediería es una modalidad de mano de obra asalariada, con las obligaciones y derechos que esto implica.

Más allá de esto último, la historia del sector indica que la ausencia de legislación para este tipo de mano de obra no es impedimento para su utilización. Un trabajo de Wells⁴¹ para la producción de fresa en California, bien podría asimilarse a la realidad hortícola del AMBA. Dicho estu-

⁴⁰ Véase García, “Proceso”, 2009, p. 15.

⁴¹ Wells (2000) en Benencia y Quaranta, “Producción”, 2005, p. 102.

dio muestra cómo una lucha social y política del sindicato logró que se definiera legalmente a la mediería como trabajo dependiente, lo que desalentó su utilización frente al trabajo asalariado. Y más aún, el uso de la mediería disminuyó en los lugares con fuerte presencia sindical; mientras que en zonas con baja actividad del gremio y con trabajadores de origen mexicano, con relaciones de tipo paternalistas más acentuadas, se observa la permanencia de la mediería.

Es decir, este caso ilustra lo que sucede en el AMBA con la cuestión de la mediería en particular. Primero, si lo que se pretende es normalizar esta forma de mano de obra, se debe bregar por una definición legislativa que establezca claramente la validez, límites y condiciones de la mediería. Pero es evidente que tanto en la horticultura mexicana como en la argentina, la legislación *per se* no garantiza su cumplimiento. Y análogamente a los migrantes mexicanos en California que describe Wells, en el AMBA aparecen los migrantes bolivianos en situación irregular con fuertes relaciones paternalistas, explicándose su persistencia en ambos casos por un débil control del sindicato y del Estado. En resumen: de poco vale una nueva legislación *ad hoc* sin su indispensable control para el cumplimiento.

Normativa y precarización laboral en la horticultura bonaerense

Se acepta que más importante que el análisis de la normativa es su cumplimiento, y más importante que su cumplimiento son —finalmente— las condiciones de trabajo (independientemente de la normativa y/o de su cumplimiento). Pero es claro

que dichas condiciones dependen a su vez de muchas variables, siendo una de ellas la normativa vigente. Así, la precarización laboral puede ser entendida como una medida de la libertad que adquiere el capital para explotar el trabajo. La historia enseña que la legislación laboral es una herramienta que puede imponerle límites al capital, pero que también puede ser utilizada por la burguesía ante el avance de la clase trabajadora. Es por ello que el análisis de la normativa laboral y su evolución en el tiempo es también una forma de estudio de la lucha de clases. Y esta lucha, reflejada en la evolución de la normativa, aun con avances, sigue siendo ganada por el capital, dando como resultado una continuidad en la precarización laboral agraria en general y particularmente en la horticultura.

La actividad hortícola del periurbano bonaerense, pese a mostrar un panorama claramente singular y diferente al resto del sector agropecuario, coincide con este en cuanto a que la variable de ajuste sigue siendo el sujeto más débil: el trabajador.

La mayor invisibilidad que posee el trabajador agrario hortícola es parte responsable de la hegemonía del migrante boliviano, cuya precaria existencia lo predispone a trabajar en condiciones no aceptables para los trabajadores locales, tanto por las exigencias, como por el riesgo y el beneficio recibido. Esto se condice con un estudio⁴² que considera que el avance del capitalismo genera un mercado dual, en donde coexiste un sector primario (con buenos salarios y condiciones laborales) y un sector secundario (con inestabilidad,

⁴² Piore (1979) en Benencia, "Bolivianización", 2006, p. 6.

bajas remuneraciones, condiciones laborales precarias y nulos beneficios sociales). La dinámica se direcciona hacia la escasez de trabajadores en el sector secundario, lo que conlleva a la contratación de trabajadores migrantes para cubrir el faltante en ese sector.

Paralelamente, el desconocimiento y el incumplimiento de la legislación laboral, la necesidad de modernizar y modificar la normativa, junto con la presencia de agentes (trabajadores) en desigualdad de fuerzas ante los productores, con un gremio poco presente y un Estado que decide no controlar, provoca una prácticamente total precarización del trabajo en la horticultura bonaerense. En este sentido, los conflictos legales, lejos de ser coyunturales, revisten el carácter de problema estructural y de larga data en el sector. La carencia de marcos regulatorios —como sucede con la mediería— y el no cumplimiento de los vigentes —como mayoritariamente ocurre con los asalariados—, no hacen más que damnificar a un sujeto que ha sido tradicionalmente desprotegido: el trabajador agrario.

FUENTES CONSULTADAS

Archivos

- ALA Anales de Legislación Argentina.
CNTA Resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.
RTA Régimen de Trabajo Agrario.
EDP Estatuto del Peón.

Hemerografía

Página / 12, 2008.

Bibliografía

-Aparicio, Susana, "Trabajos y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina" en Norma Giarraca y Miguel Teubal (coords.), *El campo argentino en la encrucijada. Estrategias y resistencias sociales, ecos en la ciudad*, Alianza Editorial, Buenos Aires, 2005, pp. 193-221.

-Archenti, Adriana, "El espacio social en la horticultura platense: migración y trabajo", en Roberto Ringuelet (coord.), *Espacio tecnológico, población y reproducción social en el sector hortícola de La Plata*, UNLP, Buenos Aires, 2000, pp. 57-66 (Serie Estudios e Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 39).

_____ et al., "Estrategias sociales de identidad: la dimensión étnica en el Gran La Plata-Argentina", *II Congreso Nacional de Ciencia Política*, Mendoza, noviembre de 1995.

-Benencia, Roberto, "Formas de relación contractual y precarización del empleo en el mercado de trabajo hortícola", *Revista de Estudios del Trabajo*, núm. 12, 1996, Buenos Aires, pp. 19-40.

_____, "El concepto de movilidad social en los estudios rurales" en Norma Giarraca (coord.), *Estudios rurales. Teorías, problemas y estrategias metodológicas*, La Colmena, Buenos Aires, 1999, pp. 77-95.

_____, "Bolivianización de la horticultura en la Argentina. Procesos de migración transnacional y construcción de territorios productivos" en Alejandro Grimson y Elizabeth Jelin (comps.), *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencias, desigualdad y derechos*, Prometeo Libros, Buenos Aires, 2006, pp. 135-167.

_____ y Carlos Cattáneo, "La crisis de sobreproducción en el área hortícola bonaerense: causas, consecuencias y estrategias adoptadas para paliar sus efectos", Material bibliográfico de la Cátedra de Extensión y Sociología Rural, Facultad de Agronomía- Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 1989.

-Benencia, Roberto *et al.*, *Área hortícola bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los actores sociales*, La Colmena, Buenos Aires, 1997.

_____ y Germán Quaranta, "Producción hortícola: regulación social del trabajo en el área más capitalizada del cinturón verde bonaerense", *IV Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo –ASET–, 13 al 16 de agosto de 2003, Buenos Aires, disponible en <<http://www.aset.org.ar/congresos/6/archivosPDF/grupoTematico10/001.pdf>>.

_____, "Producción, trabajo y nacionalidad: configuraciones territoriales de la producción hortícola del cinturón verde bonaerense", *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, núm. 23, segundo semestre de 2005, Buenos Aires, pp. 101-132.

-Brebbia, Fernando y Nancy Malanos, *Derecho agrario*, Astrea, Buenos Aires, 1997.

-Emery, Carlos, "El trabajo rural", *Revista Hechos e Ideas*, año X, núms. 68-69, noviembre-diciembre de 1949, Buenos Aires, pp. 362-372.

-García Lerena, Roberto, *Peones. Los primeros trabajadores argentinos*, Runa Comunicaciones, Buenos Aires, 2006.

-García, Matías, "Proceso de capitalización de campesinos. El caso de los horticultores bolivianos de La Plata", *VI Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, FCE-UBA, 11 al 13 de noviembre de 2009, Buenos Aires.

_____ y Guillermo Hang, "Impacto de la devaluación de principios de 2002 en el Cinturón Hortícola Platense. Estrategias tecnológicas adoptadas, sus resultados y consecuencias", *Mundo Agrario*, [on line], vol. 8, núm.15, 2º semestre de 2007, Buenos Aires, pp. 1-12.

García, Matías y Claudia Kebab, "Transformaciones en la horticultura platense. Una mirada a través de los censos", *Realidad Económica*, núm. 237, 2008, Buenos Aires, pp. 110-134.

-García, Matías y Liliana Mierez, "Problemática de la mano de obra en la horticultura platense", *V Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, FCE-UBA, 7 al 9 de noviembre de 2007, Buenos Aires.

-Grimson, Alejandro, *Relatos de la diferencia y la igualdad. Los bolivianos en Buenos Aires*, EUDEBA, Buenos Aires, 2005.

-Gutman, Pablo, Graciela Gutman y Guillermo Dascal, *El campo en la ciudad. La producción agrícola en el Gran Buenos Aires*, Centro de Estudios Urbanos y Regionales (CEUR), Buenos Aires, 1987.

-Lara Flores, Sara, *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, Juan Pablos Editor, México, 1998.

-Lattuada, Mario, *La política agraria peronista (1943-1983)*, t. 2., cap. V, "Política laboral para el sector rural", CEAL, Buenos Aires, 1986 (Biblioteca de Historia Política Argentina).

-Luparia, Carlos, "Trabajo Rural en la Argentina", *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), 1, 2 y 3 de agosto de 2001, Buenos Aires.

-Neiman, Guillermo y Germán Quaranta, "Reestructuración de la producción y flexibilización funcional del trabajo agrícola en la Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 12, año 6, 2001, Buenos Aires, pp. 45-69.

-Nemirovsky, Ada y Gabriela Beordi, "Empleo y conflicto en el sector hortícola de La Matanza, provincia de Buenos Aires" en Susana Aparicio y Roberto Benencia (comps.), *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*, La Colmena, Buenos Aires, 2001.

-Pacecca, María Inés, "Políticas migratorias y administración pública: la Dirección Nacional de Migraciones, 1876-1996", *V Congreso Argentino de Antropología Social*, Universidad Nacional de la Plata, julio de 1997, Buenos Aires.

-Poderti, Alicia, "Martín Miguel de Güemes. Fisonomías históricas y ficcionales", *XI Congreso Nacional y Regional de Historia Argentina*, Academia Nacional de la Historia, 20 al 22 de septiembre de 2001, Córdoba.

-Ringuelet, Roberto *et al.*, "Tiempo de medianero", *Ruralia*, núm. 3, 1991, Buenos Aires, pp. 79-93.

-Rougier, Marcelo y María Fiszbein, *La frustración de un proyecto económico. El gobierno peronista de 1973-1976*, Manantial, Buenos Aires, 2006.

-Vigliola, Marta, *Manual de horticultura*, Hemisferio Sur, Buenos Aires, 1986.