

El nuevo Régimen de Trabajo Agrario. Desajustes y propuestas de adecuación para el sector hortícola del periurbano bonaerense sur¹

Matías García *; Edgardo González **

* Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET);

** Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Pequeña Agricultura Familiar, Región Pampeana (IPAF-INTA)

Universidad Nacional de La Plata; Universidad Nacional Arturo Jauretche

garciamatias@agro.unlp.edu.ar; gonzalez.edgardo@inta.gob.ar

Argentina

Cita sugerida: García, M.; González, E. (2015). El nuevo Régimen de Trabajo Agrario. Desajustes y propuestas de adecuación para el sector hortícola del periurbano bonaerense sur. *Mundo Agrario*, 16(33). Recuperado a partir de <http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/view/MAv16n33a02>

Resumen

El artículo se propone analizar el grado de ajuste y las formas de adecuación del Nuevo Estatuto del Peón (NEP) en la horticultura del sur del Gran Buenos Aires. Para ello, se identifican las modalidades de trabajo hortícola regional y se realiza un recorrido por las características más importantes del NEP. Esto posibilita indagar en la distancia entre lo normado y la práctica. Con estos insumos se discuten alternativas de adecuación de la ley. Se reflexiona que la legislación laboral y su cumplimiento son una política necesaria pero no suficiente para la problemática de la explotación del trabajador en un sector complejo y particular como es el hortícola.

Palabras clave: Nuevo Estatuto del Peón; Trabajador hortícola; Legislación laboral; Política laboral.

The new Agricultural Work Legislation. Mismatches and adequacy proposals for horticulture south of Buenos Aires

Summary

This article aims to analyze the impact and adaptability of the Pawn New Statute in the South of Gran Buenos Aires horticulture. To do this, we identified the arrangements of regional horticultural work, and a brief tour is done by the most important features of PNS. This allows probing the distance between the regulated and practice. With these inputs alternatives adequacy of the law are discussed. It reflects that labor legislation and enforcement are a necessary policy but not sufficient for the problem of worker exploitation in a complex and unique sector such as horticultural.

Keywords: The Pawn New Statute; Horticultural worker; Labor law; Labor policy.



Introducción

La actividad hortícola en la Argentina en general se caracteriza por su discreción, por no decir invisibilidad. Si es poco lo que se sabe, discute y plantea acerca de susituación y contexto, mucho menos se conoce acerca de sus problemas. En un ámbito que se distingue por su informalidad y escasa regulación, los menos favorecidos serán los agentes más débiles. No hay dudas de que el sujeto que ostenta este reducido poder de negociación es el trabajador agrario, y esto es inversamente proporcional al grado de explotación que sufre. La explotación del trabajador hortícola se explicita en las paupérrimas condiciones de vida y de trabajo.

Particularmente, la región sur del Área Hortícola que rodea al aglomerado urbano del Área Metropolitana de Buenos Aires posee, desde sus inicios hasta la actualidad, dos características que hacen compleja la problemática de la mano de obra: a) el sector está constituido por un número atomizado de pequeños establecimientos –en su mayoría familiares– y b) es una zona 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 veinte años, cuando el sector se vio inmerso en un profundo y costoso cambio tecnológico, como lo es el representado por el invernáculo (Benencia *et al.*, 1997).

A esta importancia cuantitativa se le suman características cualitativas, como la preponderancia en la región de un sujeto migrante (el horticultor boliviano) en condiciones de residencia irregular y con una imperiosa necesidad de trabajo para su subsistencia, lo que lo lleva a aceptar y en ocasiones preferir modalidades de mayor explotación como la mediería.

Ante la realidad del sector agropecuario con problemas análogos (ver Luparia, 2001), el Gobierno² nacional adopta como medida la reforma de la legislación laboral agraria y sanciona lo que se conoce como “Nuevo Estatuto del Peón”³ (NEP).

Se entiende que la eficiencia de la nueva normativa laboral depende no sólo de su calidad, de su difusión y del control para su cumplimiento sino que también depende de su adaptabilidad a la realidad bajo estudio. Por ello, el presente artículo tiene como propósito analizar el impacto y la adaptabilidad del Nuevo Estatuto del Peón en la horticultura del sur del Área Hortícola Bonaerense (AHB), más específicamente de La Plata, de Florencio Varela y de Berazategui (ver Mapa 1)

La metodología es sobre la base de un detallado análisis de la legislación laboral vigente y de la bibliografía conexas. Además, hubo un relevamiento de información directa mediante entrevistas a trabajadores, a productores, a técnicos, a abogados y a funcionarios, como también de información indirecta al participar de encuentros y talleres en los que se discutió la problemática específica de la mano de obra y de la nueva legislación en la horticultura regional. Por último, es para destacar que el relevamiento de información y de discusión de un tema difícil de abordar, como es la mano de obra con los implicados directos (trabajadores y empleadores), fue factible en gran medida por la confianza que genera el trabajo de acción participativa que los autores venimos desarrollando desde instituciones como la UNLP, la UNAJ, el INTA y el Centro de Atención Jurídica Gratuita para Productores Agropecuarios Familiares (FCJyS – UNLP) en la zona, que posibilitó además una percepción diferente y profunda del complejo sistema hortícola del periurbano bonaerense sur.

1. Modalidades y características de la mano de obra en la horticultura regional

Existen diversas formas de caracterizar las modalidades de mano de obra. Una de ellas es partiendo de si la mano de obra proviene del grupo familiar o es externa a él.

En la primera modalidad se incluye el aporte de trabajo (físico directo) del productor y/o su familia⁴. En cuanto al trabajador externo, dos figuras sobresalen en el sector hortícola, aunque ambas ameritan su detalle y discusión: el peón y el mediero. Por último, englobaremos como “otros” a un subgrupo heterogéneo de trabajadores externos.

a) Peón

Esta figura, que parecería uniforme, esconde toda una serie de submodalidades. El peón puede ser asalariado (entiéndase como un peón permanente de prestación continua –art. 16 del NEP–), *jornalero* (léase peón contratado por día; categoría prevista en el art. 17 del NEP) y *tantero* (es decir, un peón contratado por trabajo a destajo). Estos dos últimos podrían ser, según el NEP, trabajadores temporarios o bien permanentes discontinuos (arts. 17 y 18), independientemente de la forma de remuneración.

El contrato que se establece entre el patrón y el peón es mayoritariamente de palabra, lo que implícitamente destaca la ausencia de registro. En el caso de peones contratados por horticultores familiares, la informalidad en su registro es total; mientras que para aquellos que trabajan en quintas de horticultores empresarios, existe un porcentaje medio de legalización, aunque su significancia se diluye en el total de quintas de la región. Esto hace que el trabajo del peón en la región sea mayoritariamente informal y conlleva toda una serie de perjuicios para el trabajador, tales como la carencia de Obra Social, aportes jubilatorios, protección ante accidentes, entre otros.

Paralelamente, se observa un generalizado incumplimiento de las jornadas de trabajo y de descanso establecidos por ley, y no reciben por ello ningún tipo de adicional o compensatorio. Son usuales las jornadas de diez horas si la situación así lo requiere; sumado a que los domingos son días de

cosecha y empaque en todas las quintas, ya que el lunes hay mercado. Estos serían los “usos y costumbres” de la actividad que la nueva legislación, si bien menguando su peso, aún conserva⁵.

En cuanto a la retribución, lejos está de cumplirse el estipendio que fija regularmente la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) para el peón hortícola de Buenos Aires⁶. La retribución raramente supera en la actualidad el 60% del monto que le correspondería, situación que se agrava ya que se le suma el incumplimiento de las cargas sociales.

En el caso del peón permanente, este recibe la paga mensualmente y generalmente goza de una casa-habitación en el lugar de trabajo y el pago de los servicios (luz y gas).

Se le llama *jornalero* a quien trabaja por jornal. Este sujeto usualmente carece de casa-habitación cedida por el productor. Su trabajo es intermitente y para labores específicas. Suelen hacer jornadas de unas nueve horas y reciben un 35-45% menos del mínimo estipulado por la CNTA⁷.

Por último, los trabajadores a destajo o *tanteros* son aquellos que realizan labores y cobran por unidad finalizada o rendimiento (se le paga por cantero carpido, por línea de tomates podada, etc.). Es una modalidad utilizada en la zona para los embaladores de tomate, quienes comienzan a trabajar en el sur del AHB (de noviembre a mayo) y a medida que avanza el año van prestando sus servicios en Salta (de mayo a octubre) y finalmente en Corrientes (de septiembre a noviembre). Esta práctica de contratación también se utiliza para las “changas” y/o cuando se quiere “poner a prueba” a un trabajador.

Estas dos últimas formas de contratación eventual de la mano de obra podrían, por un lado, regularizarse ya que la normativa vigente las contempla; sin embargo, no se registran. Por otro lado, aún regularizadas, muestran la precarización del trabajo.

En síntesis, la conjunción entre nivel de remuneraciones, horas de trabajo semanal y no reconocimiento de las horas extras hacen de la actividad hortícola una de las peores pagas del sector agropecuario. Estos incumplimientos son, en general, coincidentes con el no-registro de los trabajadores y con los consiguientes perjuicios que esto les acarrea.

b) Mediería

La mediería consiste en un contrato agrario de naturaleza asociativa. Se destaca un partícipe que aporta la tierra y parte del capital (mediero dador), mientras que el otro partícipe aporta la mano de obra y el resto de los insumos (mediero tomador, también llamado directamente mediero⁸); así, deben distribuir los frutos⁹ en porcentajes iguales. Según la legislación vigente¹⁰, se trata entonces de socios, que además de aportar el capital y de asumir los riesgos, toman las decisiones. Esta ley habla de un acuerdo entre las partes, aunque claramente no se trata de sujetos iguales.

Por un lado, el mediero tomador no necesariamente participa de las decisiones. Asimismo, no siempre puede solventar el porcentaje del capital que le corresponde (y esto ocurre frecuentemente en una horticultura capitalizada como la del sur del AHB), por lo que hace lo mismo con su porcentaje de participación en el reparto de los frutos. Así, el productor puede llegar a aportar el 100% de los insumos y quedarse con el 70-75% de los frutos (Benencia y Quaranta, 2003)¹¹.

Por último, esta situación de desigualdad y de dependencia se explicita hasta en las formas en que se identifican estos sujetos: *patrón* (al mediero dador) y *mediero* (al mediero tomador) son denominaciones que claramente alejan esta situación de un acuerdo entre iguales.

Por esto, en la práctica, se trata de un trabajador aún más precario que el asalariado, por cuanto ni siquiera posee una retribución fija o segura, sino que depende de la producción alcanzada y de los precios obtenidos. Más aún, el mecanismo establecido opera para que el mediero trabaje a destajo en búsqueda de una retribución potencial, no sólo en cuanto a las horas prestadas, a su dedicación y al aporte flexible de la mano de obra familiar¹² o contratada por este; con todo, debe soportar además los riesgos productivos y de mercado (Ringuelet, Archenti, Salva y Attademo, 1992).

c) Trabajo directo del productor y/o su familia

La mano de obra familiar es aquella proveniente del productor mismo como también de su familia. El trabajo aportado debe ser directo y de forma física, por lo que no se incluye como tal la labor de dirección, coordinación o gerencial.

Este aporte de fuerza de trabajo adquiere una relevancia muy importante en la horticultura (ver más adelante Tabla N° 1), aun en establecimientos con fuertes inversiones de capital.

En la actualidad, tanto la mano de obra familiar como la externa son mayoritariamente de origen boliviana. Por un lado, sucede que los viejos productores italianos o criollos (si no abandonaron la producción) cumplen en su mayoría el rol de gerenciadore, mientras que su familia (de trabajar en la quinta) no asume necesariamente actividades físicas directas en la quinta. Y, por ende, contratan trabajadores (peones o medieros) preferentemente del país limítrofe.

En forma opuesta, principalmente el productor boliviano se ve obligado a aportar él y su familia la mano de obra necesaria, y con igual o mayor exigencia que en su estatus anterior de mediero, debido a su frágil situación en este reciente rol. La estrategia de acumulación de los horticultores bolivianos (García, 2011) □ en cuanto a la (auto)explotación de mano de obra no se modifica al llegar al peldaño de productor, al menos en los primeros tiempos. En este estatus, el productor boliviano al aportar también trabajo, debería recibir tanto una ganancia como un salario, retribución por su aporte de capital y por la mano de obra respectivamente. Sin embargo, muchas veces el monto apenas supera el ingreso obtenido como trabajador, plus que se destina indefectiblemente a la Unidad de Producción, en el marco de una estrategia de lenta pero constante acumulación. Esta figura coincide con la descripción que hace Marx (2000) del campesino parcelario.

La expansión de la superficie cubierta de la quinta tras un proceso de acumulación de capital lo posiciona a este productor-trabajador en una disyuntiva: la de tener que contratar mano de obra externa, debido a que la que aporta la familia no alcanza. Esta fuerza de trabajo externa complementa, mas no reemplaza, ya que el productor y su familia continúan con el trabajo físico y directo. La conjunción de contracción del consumo y de la explotación de la fuerza de trabajo familiar suele dificultar la distinción a simple vista, en una quinta de este tipo, entre un mediero y el productor, o entre el hijo de este y un peón: todos trabajan a la par, además de compartir similares condiciones de vida.

La situación de los trabajadores familiares poco se modifica en su estatus de productor: es prácticamente igual de precaria e informal que en su etapa anterior de asalariado. De hecho, en su mayoría no están inscriptos ni siquiera como productores, siguen careciendo de obra social y no hacen aportes jubilatorios¹³.

d) Otros

En esta categoría se incluye a un reducido número de trabajadores, que van desde los técnicos y extensionistas, pasando por los relativamente más numerosos contratistas de maquinarias, hasta llegar a trabajos más específicos como armadores (de invernáculos), mecánicos, etc. Salvo algunas excepciones con los primeros, la informalidad también es la norma en estos trabajadores.

Si se pretende analizar la composición de la mano de obra de la horticultura del sur del AHB y a su vez relacionarla con la de Buenos Aires, se puede recurrir a la información que relevó el último censo disponible (ver [Tabla N° 1](#)).

Es destacable que, tanto para el total de la provincia como para el sur del AHB, más de la mitad (entre el 56% y el 60%) del factor trabajo permanente es aportado por el productor y por su familia. El resto proviene de trabajadores extrafamiliares, ya sea de la mediería o bien a través del trabajador asalariado. Por lo tanto, el mayor porcentaje de fuerza de trabajo familiar (máxime en la zona sur del AHB) estaría indicando a priori que la principal fuente de reclutamiento de la mano de obra permanente es la familia y no el mercado.

[Tabla 1](#)

Personas que trabajan en forma permanente en los establecimientos hortícolas de la provincia de Buenos Aires y del sur del AHB (La Plata, F. Varela y Berazategui)

	Buenos Aires		La Plata, F. Varela, Berazategui	
	Cant.	%	Cant.	%
Productores	3.856	24,0	1.125	21,2
Familiares del productor	5.096	31,8	2.068	38,9
Asalariados	4.954	30,9	1.707	32,1
Medieros	841	5,2	376	7,1
Familiares del mediero	1.297	8,1	36	0,7
TOTAL	16.044	100	5.312	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Censo HortiFlorícola de Buenos Aires 2005 (CHFBA, 2005), especialmente procesados por la Dirección Provincial de Estadística (PBA).

El otro dato destacable es que exactamente uno de cada tres trabajadores hortícolas (permanentes) de la provincia de Buenos Aires trabaja en el sur del Área Hortícola Bonaerense (AHB). Esto se explica no sólo por la expansión de su superficie hortícola, sino principalmente por su distintiva área bajo cubierta¹⁴ que demanda más mano de obra. Mientras que a nivel Buenos Aires (sin La Plata, Florencio Varela y Berazategui) se demanda promedio 0,38 trabajadores por hectárea hortícola total, en la región bajo estudio dicho valor es de 1,38 (fuente: CHFBA'05).

2. El Nuevo Estatuto del Peón (NEP)

El 21 de diciembre de 2011 se aprueba la ley 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario, denominada también "Nuevo Estatuto del Peón"¹⁵ (NEP). Seis días después es promulgada, con lo que se da fin a la ley 22.248 del Régimen del Trabajo Agrario decretada durante la última dictadura cívico-militar. La ley 26.727 rige el contrato de trabajo agrario.

Prácticamente todo el trabajo en el país se rige por la Ley del Contrato del Trabajo (LCT)¹⁶. Esta particularidad del régimen laboral agrario diferencial se repite en muchos otros países; así se justifica la discusión de los motivos por los cuales su legislación debería ser diferencial y/o especial, y más aún cuando detrás de esto se esconden generalmente condiciones de trabajo mucho más precarias. Desde un punto de vista político, se entiende que la aparente debilidad que tendría una legislación que sesga su regulación deba ser defendida, siempre y cuando esta discriminación sea positiva para el sujeto más débil. Desde un punto de vista práctico, si bien esta separación ya había sido dispuesta por la antigua ley de la dictadura, la actual explicita que en ningún caso podrán pautarse condiciones inferiores o menos favorables a las existentes en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Así se resguardan las especificidades de la actividad agraria, sin que ello conlleve perjuicios para el trabajador, situación que ocurrió desde que el último gobierno de facto decidiera excluir a este trabajador de la LCT en 1980 (art. 3, ley 22.248).

La validez de una ley de trabajo agrario no implica desconocer las claras y evidentes heterogeneidades dentro del sector, como las que se observan entre las actividades intensivas –ejemplo, hortícola– y las extensivas. Suelen ser estas heterogeneidades base argumentativa para afirmar que es imposible abarcar el trabajo agrario con una normativa común sin caer en injusticias (Fraboni, 2012)□. Si bien una ley macro que regule todo el trabajo agrario indefectiblemente obliga a que se pierdan particularidades, las mismas pueden y deben ser resueltas a través de resoluciones de los organismos competentes, como la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)¹⁷, o también a través de convenios y de acuerdos colectivos de trabajo que la anterior ley prohibía expresamente.

El cuerpo de la ley incorpora derechos laborales para los trabajadores agrarios, algunos ya vigentes mediante resoluciones de la CNTA, otros hasta ese momento sólo para los trabajadores enmarcados en la LCT. Entre las diversas modificaciones, se destacan las siguientes, tanto por su importancia en general como también para la actividad hortícola en particular:

- Establece la prohibición del pago en moneda distinta de la de curso legal, la bonificación por antigüedad del 1% del salario y la prohibición de deducción del salario del valor de mercaderías provistas por el establecimiento.
- Determina que las remuneraciones no podrán ser menores al salario mínimo, vital y móvil.
- Estipula que la jornada de trabajo no deberá exceder las ocho horas diarias y las 44 semanales, dispone el descanso semanal con sábado inglés y reconoce las horas extras y su compensación.
- Prohíbe expresamente el trabajo infantil (menores de dieciséis años)¹⁸ y regula el de adolescentes (de dieciséis a dieciocho años).
- En lo referente a las licencias, la reglamentación estipula las mismas que fija la LCT, sin perjuicio de las establecidas por el NEP, entre las que se destacan la licencia parental por nacimiento de hijo con goce de haberes por treinta días corridos y la licencia por maternidad a las trabajadoras no permanentes.
- Reduce la edad jubilatoria a 57 años con veinticinco años de servicio.
- Regula las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, como también condiciones de la vivienda y del traslado del trabajador agrario. Por caso, la vivienda deberá ser “sólida, construida con materiales adecuados que garanticen un estándar de confort y habitabilidad”, y debe reunir condiciones mínimas de seguridad, higiene, abrigo y luz natural. Asimismo, en el artículo 28 dispone la obligatoriedad del empleador de suministrar agua potable en cantidad y calidad suficiente, tanto en los lugares de trabajo como en las viviendas.
- El cambio de las categorías del peón de campo representa una modificación sustancial, pues se dejó a un lado la clasificación “permanente y no permanente” y se pasa ahora a las calificaciones de peón permanente de prestación continua, de prestación discontinua, trabajador temporario y trabajo por equipos.

El punto más discutido de la ley en el Congreso Nacional fue la creación del RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios), que reemplazó al RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores).

El RENATRE fue creado a fines de la década del '90 y era conducido por la entidad sindical (UATRE) y por las organizaciones patronales (SRA, CRA, Coninagro y FAA). Se encargaba básicamente de expedir la Libreta del Trabajador Rural y de la administración del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo. Lo reemplaza el RENATEA, organismo similar pero constituido con un director general y un subdirector designados por el Poder Ejecutivo Nacional, con los gremios y las entidades en un “consejo asesor”. El artículo 106 de la ley inciso C es claro en excluir a los gremios –tanto de

trabajadores como de la patronal- del control del nuevo organismo, en el que asume un claro protagonismo el Gobierno.

3. Impacto de la nueva ley en el sector hortícola

La nueva legislación agraria muestra diferentes impactos sobre el sector sur del AHB. Se seleccionan para su análisis los siguientes aspectos:

- a) Informalidad de la mano de obra
- b) Remuneraciones
- c) Trabajo de menores
- d) Condiciones de trabajo
- e) Condiciones de vida

3. a Informalidad de la mano de obra

La informalidad laboral en el sector hortícola es la norma. En aquellas quintas pequeñas y en donde aún se observa mano de obra familiar, el trabajo registrado es inexistente. Sólo en establecimientos de grandes horticultores se puede observar trabajo registrado, aunque sólo en un porcentaje del total de mano de obra contratada.

Ante el abrumador porcentaje de trabajo no registrado¹⁹, 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 representa aproximadamente el 45% del salario neto de un peón.

Una quinta promedio de la zona platense (de una a tres hectáreas) con casi cuatro trabajadores permanentes al año no genera igual rentabilidad que un establecimiento agrícola de, por ejemplo, cuatrocientas hectáreas de soja, el cual emplea, además, 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 para ajustar 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 ellos de contar con la totalidad de sus derechos²⁰.

Por otra parte, la informalidad laboral guarda coherencia con un sector que se caracteriza además por su informalidad fiscal y migratoria. Es decir, existe como una inercia en el sector, en el que prima la lógica de la desregulación e informalidad en todos los ámbitos. La situación migratoria irregular de los horticultores tampoco contribuye al registro como trabajadores, aunque existen facilidades para esto (Programa Patria Grande) y, más aún, esta precaria situación es elegida intencionalmente por los empleadores, ya que logra establecer un mayor diferencial de poder de negociación.

Ante esta situación, la sanción del NEP por sí sola no implica modificación alguna en la práctica. Es la posibilidad cierta de su real aplicación la que genera las tensiones, como es la situación que surge tras los incrementos en las inspecciones del Ministerio de Trabajo y la actividad que muestra el gremio, principalmente uno nuevo²¹. Y ante esto, lo que se observa es elusión o directamente incumplimiento de la ley.

Cuando se hace referencia a elusiones, varias son las modalidades adoptadas, aunque la más común es la de la falsa modalidad de mediero (ver Benencia y Quaranta, 2009). Es decir, en forma ficticia se acuerdan –de palabra y hasta vía contrato firmado ante escribano– condiciones que en la práctica no se cumplen, y así encubren a un trabajador a destajo que carece de un ingreso fijo, no toma decisiones y suele recibir entre un 25% y un 35% de lo producido, y asume además los riesgos productivos y de mercado.

Otra maniobra que pretende eludir la ley en cuanto al no-registro de trabajadores es el pago del monotributo que realiza el empleador a su/s trabajador/es. En algunos casos, hasta les realizan un contrato (informal) de subarrendamiento. De esta manera se pretende hacer pasar al empleado como un productor más que trabaja la tierra en forma independiente.

Más simple, aunque no por ello más efectivo, también se intenta transgredir la ley aduciendo que los trabajadores son familiares y, por ende, socios en la producción. El horticultor boliviano casi indefectiblemente contrata (bajo la modalidad de asalariado o mediería) familiares y/o “paisanos” del mismo pueblo-paraje o departamento que el productor. Sin embargo, este parentesco o vecindad no implica –en ningún sentido– trabajo familiar (Cfr. nota al pie n° 3) y menos aún conlleva un tratamiento o retribución por el trabajo que sea diferente de la antes recibida por parte de patrones, argentinos o bolivianos²². Se cumple así el ciclo de explotación del horticultor boliviano: explotado (como peón y/o mediero), autoexplotado (como productor-trabajador), explotador (como patrón) (García, 2014)□.

Por último, ya como un accionar entre burdo y extremo, se intenta esconder a los trabajadores durante las inspecciones o se los hace pasar como personas que no trabajan en la quinta.

Todas estas estrategias son fácilmente descubiertas por los inspectores, quienes pueden determinar rápidamente y con simples preguntas la situación de cada una de las personas que viven y/o trabajan en la quinta. Ello no necesariamente implica que el fraude laboral se reduzca.

3. b Remuneraciones

La informalidad de la mano de obra no se limita al perjuicio de carecer de aportes jubilatorios, Obra Social y licencias, entre otros derechos. También repercute en las remuneraciones, por cuanto no se cumplen los montos fijados por la CNTA.

Durante las inspecciones, el accionar se restringe a detectar trabajadores no registrados, y queda por ahora fuera de control la retribución según marca la ley²³. Y esto incluye no sólo el salario sino también la compensación (económica o en días de descanso) que implica el trabajo en horas extras o extraordinarias.

3. c Trabajo de menores

El trabajo de menores es un tema complejo en general y más aún para la horticultura. El NEP prohíbe expresamente el trabajo infantil (menores de dieciséis años), mientras que regula el trabajo adolescente (entre dieciséis y dieciocho años)²⁴.

En el sector es usual ver trabajando a adolescentes, y aun infantes, en tareas que van desde el cuidado de hermanos muy pequeños, y actividades domésticas como la función de cocinar y limpiar, hasta la “colaboración”²⁵ directa en la quinta. Ya más grandes, sus aportes laborales se incrementan.

Ante una situación de vulnerabilidad, imposibilidad económica y necesidad de trabajo familiar, el NEP acepta el trabajo de menores de catorce a dieciséis años, con restricciones horarias, de tareas y concurrencia escolar ya descriptas (ver nota al pie n° 18). Pero lo más destacable es que esa “licencia” para el trabajo infantil se restringe a las quintas a cargo del padre, madre o tutor. Por lo que la ley excluye el permiso de trabajo a este subgrupo en situaciones usuales en el sector, como las que llevan a cabo los infantes junto a sus padres pero estando estos bajo un contrato de pseudomediería, como son los que predominan. En estos casos, la justicia presumirá que el empleador (productor)²⁶ es responsable de trabajo infantil.

Y es para destacar que el trabajo infantil actualmente implica más que una fuerte multa: según los casos, la pena prevista llega hasta los cuatro años de prisión²⁷.

3. d Condiciones de trabajo

Con condiciones de trabajo se hace referencia tanto a jornadas de trabajo y descanso semanal, como también a cuestiones de seguridad y riesgos en el trabajo.

Para lo primero, el NEP taxativamente determina la extensión de las jornadas ordinarias, los días de la semana que se trabaja regularmente, la existencia de jornadas diurnas, mixtas y nocturnas con diferentes duraciones y la exigencia de pagos extraordinarios o compensaciones cuando se superen

tales lapsos o se trabajen los domingos o feriados, y establece a su vez máximos de horas extraordinarias.

En cuanto a la seguridad y a los riesgos en el trabajo, la ley vigente establece la obligatoriedad de entrega por parte del empleador de elementos de seguridad en general y de uso de productos fitosanitarios en particular. Es para destacar que, en la horticultura regional, el uso de estos productos se lleva a cabo prácticamente sin ninguna protección, lo que implica graves problemas de salud. Lo mismo sucede con los lugares en donde se guardan y manipulan estos productos, usualmente cerca de las viviendas (del productor y de los trabajadores) por una paradójica motivación de seguridad de la propiedad, más no de la salud de los que allí viven.

3. e Condiciones de vida (vivienda y agua)

En el área hortícola regional, la mayoría de los productores y trabajadores viven en la quinta²⁸. He aquí la importancia de la vivienda y los servicios conexos. El NEP detalla una serie de condiciones mínimas, espacios, número de habitaciones, características del baño entre otras (arts. 24 al 29), de las que –casi sin excepciones– no goza ni siquiera el productor arrendatario, por lo que se entiende que lejos están aún de cumplirse para los trabajadores (ver Pineda, 2011). Similar situación ocurre con la ya no tan obvia exigencia de proveer de agua potable tanto en los lugares de trabajo como de vivienda.

Su incumplimiento debe además enmarcarse en la forma de acceso a la tierra que poseen la mayoría de los productores: el arrendamiento. Por ende, la construcción de una vivienda digna o la provisión de agua potable requiere de un desembolso que el arrendatario decide no hacer si el arrendador no reconoce una inversión que quedará en la tierra y no podrá llevarse una vez finalizado el contrato (Cieza, 2012).

4. Legislación y control, ¿requisitos suficientes para las mejoras laborales?

La precarización laboral puede ser entendida como una medida de la libertad que adquiere el capital para explotar el trabajo. En este marco, la situación laboral en la horticultura regional puede ser catalogada como precaria, lo que resulta en la damnificación del sujeto más débil de la cadena de producción: el trabajador agrario.

La situación de precarización laboral puede ser explicada simplídicamente con base en dos aspectos, de ninguna manera dicotómicos: legislación y condiciones para su cumplimiento deficiente.

4. a ¿Legislación laboral deficiente?

El NEP muestra claros e indudables avances en relación con la ley que reemplaza. Las mejoras no deben impedir hacer algunas críticas. Por caso, conserva vestigios de la antigua ley al posibilitar el trabajo “a destajo”²⁹, al no obligar al pago bancarizado o al no reglamentar situaciones muy laxas,

como la mediería, entre otras. También es para destacar que se perdió una oportunidad al no haber unificado la entidad que relaciona trabajadores, empleadores y el Gobierno. En efecto, conviven la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y el RENATEA. Aun cuando es cierto que ambas instituciones tienen tareas o funciones diferentes, nada impide que se unifiquen, lo que generaría un ahorro tanto del gasto público como de la burocracia necesaria para el registro de un trabajador agrario.

Otro tanto sucede con el no avance de regulaciones específicas para subsectores con particularidades, como es la horticultura y su demanda de mano de obra.

Sin embargo, el balance es positivo, por cuanto la ley otorga nuevos derechos y también consolida y ordena derechos existentes pero dispersos.

Ahora bien, ¿por qué motivos una ley con mayores derechos para los trabajadores tendría un mayor grado de cumplimiento en el sector hortícola si la anterior (más laxa) en gran medida no se respetaba?

En este punto, crucial, sólo se avanzó parcialmente mediante un mayor nivel de control. Como se señaló anteriormente, tras la aprobación del NEP se ha incrementado el accionar del Ministerio de Trabajo y del gremio (básicamente, SATA) en su rol de inspector. Su metodología y su accionar dejan dudas acerca de su legitimidad y eficacia. Se entiende que existen otras herramientas y formas de alcanzar un mayor cumplimiento de la ley, o mejor aún, del respeto de los derechos del trabajador.

4. b ¿Condiciones para su cumplimiento deficiente?

El cumplimiento de una ley depende de mucho más que de su control por parte del Gobierno y del gremio. Conciernen a su conocimiento, a la presencia del Estado y a políticas específicas, entre otros.

Conocer para exigir derechos

El primer paso necesario para exigir el cumplimiento de los derechos es su conocimiento. En el caso concreto de la horticultura regional, el desconocimiento de los derechos laborales no se limita a cuestiones a veces consideradas por los trabajadores como secundarias, tales como características de la vivienda, provisión de agua potable, seguridad en el trabajo o las jornadas laborales los domingos y feriados; la ignorancia llega hasta el monto que deben recibir como mínimo en retribución a su trabajo.

Poco y nada se ha avanzado en este sentido, a pesar de la existencia de antecedentes que demuestran que con voluntad política ello es posible. Por ejemplo, el Estatuto del Peón en la época de Perón buscaba su cumplimiento a través de la toma de conciencia de los propios trabajadores. Por caso, se exigía que los montos de los salarios debían estar publicados en los lugares habituales de concurrencia de los trabajadores (ej.: FF.CC., salas de primeros auxilios, escuelas); de no estar la

información visible, la responsabilidad era de dicha institución. Sería una medida sencilla y fácil de aplicar, y no por ello poco eficaz.

Otra forma sería que los organismos como el RENATEA y aun los gremios de trabajadores agrarios informen acerca de los derechos de los trabajadores a través de diferentes medios: charlas, reuniones, encuentros, radio, televisión, diarios, etc. Estas tareas, tan obvias como imprescindibles, no se llevan a cabo, y así se delegan –al menos en el área hortícola regional– en personas más que en instituciones, que a través de prácticas más ligadas a la militancia las llevan a cabo de la manera que pueden.

En ese sentido, se entiende como importante el accionar del trabajador para el cumplimiento de sus derechos, como complemento y hasta impulsor del poder de policía del Estado. Pero, para exigir los derechos, es necesario conocerlos.

Mayor presencia del Estado

La problemática de la mano de obra en el sector hortícola debe incluir, para su solución, una legislación adecuada y un control para su cumplimiento. Ahora bien, estas serían condiciones necesarias, pero no suficientes.

Si la presión para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se circunscribe en el productor, esto ocasionaría serias dificultades para que muchos de ellos sigan siendo viables. De ninguna manera debe entenderse que la viabilidad deba ser a costa de la precarización de los trabajadores; sí que el Gobierno no debería sesgar su intervención en atacar un problema omitiendo a toda una serie de agentes que indirectamente influyen en este.

Por caso, la presión que el productor termina realizando en el mercado de trabajo responde en parte a desregulaciones en el resto de los mercados (de tierras, de insumos, de productos, de capitales), en los cuales su grado de negociación es claramente desfavorable. Entonces, la intervención del resto de los mercados facilitaría la regulación del mercado de trabajo, tarea que el Gobierno no debe obviar ni diferir en el tiempo, con la argumentación de pretender resolver la situación del sujeto más débil. La intervención simultánea y con políticas focalizadas es también proteger al trabajador.

La problemática de la mano de obra debe ser entendida en el marco de un sistema, en el que la modificación o intervención de algún elemento / interacción podrá ser más eficiente si se consideran las interrelaciones existentes con los otros elementos.

Continuando con la línea argumentativa iniciada precedentemente, se centra la atención en dos políticas específicas relacionadas con la posible intervención del Gobierno sobre las particularidades del sector hortícola con influencia en el mercado laboral.

Heterogeneidades de empleadores

Los productores son los responsables directos de la precarización laboral en el sector hortícola. Pero su grado de apropiación de la plusvalía de tal explotación no es total ni tampoco igual para todos los tipos de productores. Tal heterogeneidad debe ser tomada en cuenta tanto para hacer eficiente el cumplimiento de la ley como también para no generar nuevas distorsiones.

Como muestra de la heterogeneidad, vale mencionar que los productores que aportan mano de obra familiar mayoritariamente no están en condiciones económicas de tener trabajadores registrados. Así, la imposición de la ley genera desde una nueva restricción hasta la inviabilidad de un estrato vulnerable de productores. Políticas complementarias y focalizadas posibilitarían el cumplimiento de los derechos laborales. A modo de ejemplo, una política complementaria al control de la legislación laboral agraria sería la de focalizar a los productores vulnerables a través de una serie de indicadores, como que: *i)* se encuentren inscriptos en el RENAF, *ii)* posean el Monotributo Social Agropecuario, *iii)* no sean dueños de la tierra, *iv)* trabajen en quintas por debajo de la Unidad Económica y *v)* aporten trabajo familiar. A este estrato se le podrían subsidiar parcial o totalmente los aportes patronales, a condición del registro y cumplimiento del NEP en su totalidad (jornadas de trabajo, licencias, remuneraciones, etc.). Lejos de ser algo innovador, en el NEP se incluye una cláusula similar para productores en forma indiscriminada que contraten trabajadores temporarios y permanentes discontinuos³⁰. O más cercana a la propuesta de política focalizada, el Monotributo Social Agropecuario se encuentra subsidiado en su totalidad (“a costo cero”) por el Ministerio de Desarrollo Social y el de Agricultura para productores cuyos ingresos brutos no superen los \$48.000 / año y se encuentren en situación de vulnerabilidad socio-económica³¹.

Búsqueda de corresponsabilidad

Si la política se sesga al problema emergente, a la consecuencia –la precarización laboral–, su impacto sobre el heterogéneo grupo de productores será diferencial y no necesariamente eficaz. Por otra parte, la aplicación de políticas de corresponsabilidad tiene como propósito focalizar su acción sobre las causas de la precarización laboral. Como ya se adelantó, existen responsables indirectos de la precarización laboral, quienes se apropian de parte o de toda la plusvalía así extraída al trabajador; el dueño de la tierra es uno de ellos.

El arrendador puja por apropiarse del mayor porcentaje posible del valor generado a través de la renta de la tierra. Es tal la presión que ejerce en el sector hortícola regional, que dicha renta expropia salarios y ganancias (García, 2014).

El artículo. n° 12 del NEP establece responsabilidad solidaria del dueño de la tierra con los incumplimientos de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social que ejecuten quienes las arrienden. A pesar de esto, los controles e inspecciones no incluyen al arrendador. Hacerlos también responsables no les permitiría desentenderse de lo que pasa dentro de su propiedad arrendada y, considerando que muchos de ellos viven allí mismo, no podrían siquiera alegar ignorancia por cuestiones de tiempo o distancia.

Una medida paralela parcial (ya que se orientaría a mejorar condiciones de vida y trabajo), pero sencilla y de relativa rapidez y eficiencia sería que otro nivel de gobierno (en este caso, el municipio, con las ventajas de cercanía y conocimiento de la realidad en particular) exija que el arrendador agrario pueda alquilar si y sólo si garantiza agua potable y vivienda digna para los que allí trabajan y viven.

Si la pretensión de reducir la informalidad y precarización laboral se sesga sobre el mercado de trabajo sin considerar a los otros mercados y agentes, y además se desestima la heterogeneidad de los productores, lejos de solucionarse la precarización laboral, se corre el riesgo de generar un nuevo problema (ver Figura N° 1). Por ello, se plantea la necesidad de avanzar en la regulación también de los mercados de insumos, de capitales, de productos, en pos de reducir la problemática en el mercado laboral.

Figura 1

Esquematación de la acción del Gobierno sobre la interacción productor-trabajador, ignorando la estratificación de productores y la influencia de los otros agentes y mercados



Fuente: Elaboración propia.

4. Reflexiones finales

En la actividad hortícola del sur del periurbano bonaerense, la variable de ajuste sigue siendo el sujeto más débil: el trabajador. Sus características de informalidad y precarización responden a una serie de motivaciones, sobre las cuales es necesario intervenir.

En ese sentido, el gobierno nacional privilegió la modificación de la legislación agraria y sancionó el Nuevo Estatuto del Peón (2011). Este presenta significativos avances en los derechos de los trabajadores agrarios, tradicionalmente postergados. Pero si el objetivo es reducir la precarización laboral, la legislación es una condición necesaria (sin dudas) pero no suficiente. Fundamenta lo anterior la distancia entre lo normado y la realidad diaria del trabajador hortícola. El incumplimiento posee varias causas: un distorsionado accionar por parte del gremio e insuficiente desde los organismos del gobierno, a la vez que el desconocimiento de los derechos laborales del trabajador hortícola conspira contra el reclamo. También complotan las características del sector, marginal, marginado e invisible, en el que no casualmente muestra su hegemonía el 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 por el beneficio recibido. Otro tanto sucede con los mercados de insumos, de productos, de tierras y de capitales desregulados. Estos son parte causal de la precarización laboral, por cuanto su mayor poder de puja por el valor generado potencia el accionar del (pequeño) productor para con el trabajador. Paralelamente, una política que no diferencia los diferentes tipos de productores es una política laboral regresiva.

Además, este incumplimiento se estaría facilitando ante una carga social no acorde a la estructura productiva de los productores hortícolas familiares 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, no cumplimiento de derechos tales como jubilación, obra social, etc.), esa situación no justifica ni implica que no se respeten el resto de los derechos (García y Lemmi, 2011)□.

Se admite 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 y su grado de adaptación a la realidad específica bajo estudio. El NEP debe adaptarse a la región y la región al NEP también. Es decir, deben existir sin dudas cambios en la región en cuanto al uso de la mano de obra, pero también deben pensarse cambios o adaptaciones de la ley a las particularidades de la región.

Notas

1 Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el Seminario Internacional “Asalariados rurales, transformaciones agrarias y ciudadanía en América Latina”, organizado por CLACSO y

Departamento de Sociología de la Universidad de la República (Montevideo), los días 27, 28 y 29 de mayo de 2014.

2 Es pertinente explicitar los motivos que llevaron a optar por identificar al Gobierno nacional y no al Estado como impulsor de esta política. El concepto de Estado no sólo es más englobador, sino que además suele prestarse a confusiones en su delimitación. Por ello, se decide el uso de Gobierno, pero en su acepción amplia, entendido como la estructura que ejerce el poder en el Estado, lo que en nuestro país se puede desagregar en Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Más específicamente, la política bajo estudio (el Nuevo Estatuto del Peón) no sólo surge como proyecto de ley desde el Poder Ejecutivo, sino que es aprobado en el Poder Legislativo con mayoría de legisladores afines o del mismo partido político.

3 Dicha denominación pretende otorgarle a esta ley un estatus de transformación progresista similar al que supo conseguir el Estatuto del Peón, normativa sancionada en 1944 y que generó una fuerte reacción de la patronal agraria. En una época en la que persistían prácticas semiserviles y paternalistas heredadas incluso de la época colonial, el Estatuto del Peón impuso condiciones de trabajo humanitarias para los trabajadores rurales permanentes, entre ellas salarios mínimos, descanso dominical, vacaciones pagas, estabilidad, condiciones de higiene y alojamiento.

4 Familia en sentido amplio, tal como lo hace el Registro Nacional de la Agricultura Familiar (ReNAF) al reconocer al Núcleo de Agricultura Familiar (NAF), definido como: “la persona o grupo de personas, parientes o no, que habitan bajo un mismo techo en un régimen de tipo familiar; es decir, comparten sus gastos en alimentación u otros esenciales para vivir y que aportan o no fuerza de trabajo para el desarrollo de alguna actividad del ámbito rural” (Res.255/07).

5 El NEP, si bien conserva “los usos y costumbres” como fuentes de regulación del contrato agrario, lo hace degradando su estatus, pasándolo de un segundo a un quinto término (art. 2 NEP).

6 Según la última Resolución de la CNTA N°65/2013 los montos con vigencia desde el 1 de octubre de 2013 van de \$5.409 a \$6.958 por mes, según tareas y experiencia.

7 Según la última Resolución de la CNTA (N°65/13), un peón hortícola en Buenos Aires debe recibir una remuneración de entre \$257 y \$331 por día, según la función y la experiencia.

8 En la región, también suele utilizarse la denominación de *medianero* para identificar a este sujeto.

9 La ley hace referencia al “reparto de frutos”, por lo que se debe entender como sinónimo de productos.

10 Al no estar reglamentada la mediería hortícola, este contrato asociativo es regulado por la Ley 13.246 (y modificatorias) de Arrendamientos y Aparcerías Rurales.

11 En relación con ello, existen claras discrepancias. Mientras que algunos denominan a los sujetos que aportan menos del 50% (o no aportan) del capital como “porcentajeros”, otros insisten con la vieja denominación. Por ejemplo, Fraboni (2006, 178) afirma que la persistencia en la denominación de “mediero” se hace “no por la torpeza de desconocimiento de la figura de mediería –donde se aportan insumos en partes iguales y se reparten los frutos de igual modo–, sino en el convencimiento de que la actividad frutihortícola se puede realizar –y de hecho se realiza en la mayoría de los establecimientos–, bajo esta relación contractual asociativa que, si bien se ha dado en llamar mediería, no respeta literalmente el significado del término por cuanto, cuando el mediero tomador o asociado no puede solventar dicho aporte de insumos, lo disminuye, haciendo lo mismo con su porcentaje de participación en el reparto de los frutos”.

12 En la que los hijos cumplen un rol clave, ya sea trabajando directamente en las actividades productivas o asumiendo las tareas del hogar.

13 Es necesario explicitar que recientemente se ha aprobado el Monotributo Social Agropecuario, que posibilita gozar de una Obra Social al productor y a su familia, tener una jubilación y emitir factura.

Este es gratuito para los productores familiares con ingresos inferiores a \$48.000 al año (\$4.000 al mes).

[14](#) Según estimaciones de Stavisky (2010), las mismas rondan las 2.500 ha en la región sur del AHB.

[15](#) Esta fue aprobada por 174 votos a favor y sólo cuatro en contra en la Cámara de Diputados, y por 68 votos a favor y uno solo en contra (en este último caso, por el expresidente Carlos Menem) en el Senado.

[16](#) La Ley del Contrato del Trabajo es aplicable a todos los trabajadores, excepto a los de la administración pública, al personal de casas particulares y a los trabajadores agrarios (art. 2°, ley 20.744).

[17](#) La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) es un organismo tripartito de carácter normativo propio del Régimen Estatuario instaurado por la Ley N° 26.727 “Nuevo Estatuto del Peón Rural” (Título XIII, capítulo I, artículo 84), que actúa en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

[18](#) Sin embargo, permite el trabajo de menores de entre catorce y dieciséis años en explotaciones cuyo titular sea el padre, madre o tutor, siempre y cuando las jornadas sean menores a tres horas diarias y quince semanales, en trabajos no penosos y cumpliendo con la asistencia escolar (art. 58).

[19](#) Según el gremio que los nuclea, la magnitud de trabajadores en condiciones irregulares ronda el 70% en La Plata, mientras que para algunos productores ese valor superaría el 90%.

[20](#) El Centro de Atención Jurídica Gratuita para Productores Agropecuarios Familiares ha realizado propuestas en tal sentido, sugiriendo, sucintamente, que el Estado nacional se haga cargo de parte de los aportes que deberían realizar los productores familiares.

[21](#) Se hace referencia al Sindicato Argentino de Trabajadores Agrarios (SATA), entidad creada por un grupo perteneciente a la Asociación Argentina de Trabajadores Horticultores y Floricultores (AATHF) el 5 de abril del 2013. Diferentes portales de noticias afirman que dicho gremio cuenta con el apoyo del Gobierno nacional, en una estrategia que pretende disputarle el espacio sindical agrario a UATRE.

[22](#) Benencia (2013□, 58) describe que en la contratación que hacen los horticultores bolivianos de coterráneos no familiares se genera una “relación donde la economía de los bienes simbólicos se impone a la economía de mercado, en la medida que los trabajadores bolivianos obtenían un trabajo con perspectivas de crecimiento (obsequio) y a su vez otorgaban su labor, a veces en exceso, por un bajo salario, sin protestar, teniendo en mente a futuro la posibilidad de ser ellos mismos patrones, como sus patrones actuales (contraobsequio)” (texto levemente modificado).

[23](#) Tampoco se controlan los montos ni la retribución porcentual en el caso de los acuerdos de mediería.

[24](#) Art. 55. “Trabajo adolescente. Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. Si el adolescente vive independientemente de sus padres se presumirá la autorización.”

[25](#) Esta es la palabra utilizada por los productores o medieros de origen boliviano al referirse al trabajo aportado por los menores y aun por las mujeres.

[26](#) La ley exime expresamente de las penas a los padres o guardadores del menor, ya que se entiende que aquellos que mandan a sus hijos a trabajar son los más vulnerables y nada se logra criminalizando a la parte más débil de una sociedad; encarcelarlos implicaría revictimizar a los niños al separarlos de sus padres.

[27](#) Ley 26.847 promulgada en abril del 2013.

[28](#) Según datos del CHFBA'05 y sólo desagregados para La Plata, el 85% y el 74% de los productores y los trabajadores, respectivamente, residen en la quinta.

[29](#) Se debe señalar que el NEP reemplaza el término políticamente incorrecto de “a destajo” por el de “remuneración por rendimiento”. Y, principalmente, indica (artículo 34) que cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, no podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad y para esa unidad de tiempo.

[30](#) Art. 81. — “Reducción de aportes patronales. El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50%) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social.”

[31](#) El Monotributo Social para la Agricultura Familiar con Costo Cero ha sido creado para facilitar y promover el ingreso de los agricultores familiares a la economía formal. Los beneficiarios podrán acceder a una jubilación y cuentan con la cobertura de una Obra Social para el contribuyente y su grupo familiar. Además, el productor/a podrá emitir factura “C”, ser proveedor del Estado por compra directa y acceder a otros canales de comercialización.

Bibliografía

Benencia, R. y Quaranta, G. (2009). Mercados de trabajo en la horticultura del cinturón verde de la Ciudad de Buenos Aires. En Benencia, R.; Quaranta, G. y Souza Casadinho, J. (coord.) *Cinturón Hortícola de la Ciudad de Buenos Aires. Cambios sociales y productivos* (pp. 85-110). Buenos Aires: Ciccus. En Souza Casadinho, J. (coord.) *Cinturón Hortícola de la Ciudad de Buenos Aires. Cambios sociales y productivos* (pp. 85-110). Buenos Aires: Ciccus.

Benencia, R. (2013). Cómo construyen lazos débiles y lazos fuertes los horticultores bolivianos en la provincia de Córdoba. En *Migraciones internacionales. Reflexiones y estudios sobre la movilidad territorial contemporánea* (pp. 49–66). Buenos Aires: Ciccus.

Benencia, R.; Cattáneo, C.; Durand, P.; Souza Casadinho, J.; Fernández, R. y Feito, M. C. (1997). *Área Hortícola Bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los actores sociales*. Buenos Aires: La Colmena.

Benencia, R. y Quaranta, G. (2003). Producción hortícola: regulación social del trabajo en el área más capitalizada del cinturón verde bonaerense. En ASET (Ed.), *6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* (pp. 1–23). Ciudad de Buenos Aires.

CHFBA 2005 - Censo Hortiflorícola de Buenos Aires 2005. (2006). Ministerio de Asuntos Agrarios - Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

Fraboni, M. (2006). Análisis comparativos de los contratos de mediería frutihortícola y asociativo de explotación tambera. Dos contratos iguales con distinto tratamiento legal. En *dieciséis° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas* (pp. 163–179). Rosario: Consejo Profesional de Ciencias Económicas.

Fraboni, M. (2012). Efectos colaterales no deseados de la nueva ley de trabajo rural. En *XIX Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas* (pp. 1–20). Mendoza.

García, M. (2011). El Cinturón Hortícola Platense: ahogándonos en un mar de plásticos. Un ensayo acerca de la tecnología, el ambiente y la política. *Theomai*, (23), 35–53. Disponible en <http://doi.org/ISSN 1515-6443>

García, M. (2014). Fuerza de trabajo en la horticultura de La Plata (Buenos Aires, Argentina). Razones y consecuencias de su competitividad. *Trabajo Y Sociedad*, (22), 67–85. Disponible en http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/#N%C3%BAmero_22

García, M. y Hang, G. M. (2005). Evolución de los costos de los insumos en la región hortícola platense pre y postdevaluación. En ASAHO (Ed.), *XII Congreso Latinoamericano y XXVIII Congreso Argentino de Horticultura* (pp. 1–11). General Roca, Río Negro.

García, M. y Lemmi, S. (2011). Política legislativa y trabajo en la horticultura del área metropolitana de Buenos Aires (Argentina). Orígenes y continuidades de la precarización laboral en la horticultura. *Revista Secuencia*, (79), 91–112.

Luparia, C. H. (2001). Trabajo rural en la Argentina. En ASET (Ed.), *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* (pp. 1–26). Buenos Aires.

Marx, K. (2000). *El capital*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Resolución N°65/2013 de la CNTA. Disponible en: <http://goo.gl/1Dbfvt>,

Ringuelet, R.; Archenti, A.; Salva, M. C. y Attademo, S. (1992). Tiempo de medianero. *Ruralia*, (2), 79–93.

Stavisky, A. (2010). Situación actual de la plasticultura en la Argentina. En *XXXIII Congreso Argentino de Horticultura* (pp. 1–10). Rosario.