

**INFORME DE INVESTIGACIÓN:**

**DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO; DE LAS PERCEPCIONES, VALORACIONES Y VIVENCIAS SOBRE DICHAS CONDICIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRARIO EN GRAN LA PLATA.**

**Equipo de Investigación:**

**Dra. Mariana Gabrinetti (Coordinadora)**

**Lic. Elba Burone**

**Lic. Germán Dumrauf**

**Lic. Elena Otondo**

**Lic. Marcos Schiavi**

**Pablo Reitano (estudiante avanzado de Trabajo Social)**

**La Plata, Febrero 25 de 2016.**

## Índice de Contenidos:

<b>A. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>B. Sobre el marco jurídico del trabajo agrario en Argentina</b>	<b>6</b>
<b>C. Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios</b>	<b>8</b>
<b>D. Resultados</b>	<b>12</b>
<b>1. Trayectorias</b>	<b>12</b>
1.a. Trayectorias de vida	12
1.b. Trayectorias laborales	13
1.c. Trayectorias y aprendizaje del trabajo	14
<b>2. Expectativas – oportunidades</b>	<b>14</b>
2.a. Expectativa de estudio	15
2.b. Expectativa de trabajo	15
2.c. Expectativas de acceso a una vivienda propia	16
<b>3. Representaciones sobre los trabajadores de origen boliviano</b>	<b>16</b>
<b>4. Condiciones y medio ambiente de trabajo</b>	<b>17</b>
4. a. Horarios de trabajo	17
4.b. Contenido del trabajo	18
4.c. Formas de organización de los trabajadores agrarios y de contratación	18
4.d. Patrón, medieros, jornaleros y arrendatarios	19
4. e. Formas de remuneración	22
4.f. Organización del trabajo	22
4.g. Protección para la realización del trabajo	23
4.h. Medio ambiente de trabajo	25
<b>5. Carga de trabajo: carga física, psíquica y mental</b>	<b>25</b>
<b>6. Trabajo productivo, reproductivo y tareas de cuidado: percepciones y valoraciones de las mujeres</b>	<b>27</b>
<b>7. Beneficios sociales y participación en programas sociales</b>	<b>29</b>
<b>8. Conocimiento de la Ley de Trabajo Agrario, de la Ley de Agricultura Familiar y de los Derechos como trabajadores del sector</b>	<b>30</b>
<b>9. Sobre el sindicato</b>	<b>30</b>
<b>10. Conocimiento sobre RENATEA y vínculo de los trabajadores entrevistados con el organismo</b>	<b>31</b>

<b>11. Valoración sobre el trabajo agrario</b>	<b>32</b>
<b>F. Conclusiones</b>	<b>33</b>
<b>G. Bibliografía consultada</b>	<b>37</b>
<b>H. Anexo: Guía de pautas</b>	<b>40</b>

## **A. Introducción:**

Esta investigación ha sido realizada en el marco del convenio establecido entre la Facultad de Trabajo Social – UNLP y Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agropecuarios (RENATEA) con fecha 5 de agosto de 2015.

A partir de las políticas laborales aplicadas desde 2003 en Argentina, uno de los sectores que requirió una atención especial fue el del sector rural. En este marco, se ha promulgado en 2011 la ley 26.727, que amplía los derechos de los trabajadores agrarios.

El propósito de dicho estudio fue generar conocimiento sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo que actualmente caracterizan al sector agrario en Gran La Plata, con el fin de poder aplicarlo en la definición de políticas y de estrategias de intervención que permitan mejorar dichas condiciones laborales y a la vez, de transferir este conocimiento a los mismos trabajadores y a sus organizaciones.

Asimismo, en esta investigación se han estudiado a las trayectorias laborales de los trabajadores, así como las percepciones y valoraciones que los trabajadores conforman sobre sus propias condiciones de trabajo.

La metodología aplicada en esta investigación es cualitativa. Se han realizado entrevistas en profundidad con base a una guía de pautas<sup>1</sup> especialmente diseñada para este estudio a trabajadores que se desempeñan en la actividad rural en Abasto, Etcheverry y El Peligro, Gran La Plata, aplicando muestreo no probabilístico bajo el criterio de muestreo teórico. El trabajo de campo fue desarrollado desde 3 de noviembre hasta el 4 de diciembre de 2015.

El informe de investigación fue elaborado en diciembre de 2015, habiéndose presentado el Informe de Avance el 15 de dicho mes. En esta oportunidad, incorporamos las Conclusiones, las que son desarrolladas en un marco político muy diferente al que le dio origen a la presente investigación, a partir de la asunción de un nuevo gobierno en Argentina a partir de diciembre del año pasado, lo que incide que en la actualidad las políticas que se habían diseñado e implementado en los gobiernos de Néstor Kirchner y de Cristina Fernández de Kirchner – tendientes a generar derechos y protecciones para el sector- se encuentran hoy cuestionadas.

El escenario actual presenta nuevos desafíos para los trabajadores en su conjunto y en particular para el sector agrario y las organizaciones que procuran mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores que se desempeñan en la actividad, esperamos que este informe aporte conocimiento y contribuya a este fin.

Objetivos de investigación:

### *Objetivo general:*

Conocer las condiciones laborales que caracterizan al sector agrario en la actualidad en la ciudad de La Plata y Gran Plata así como a las vivencias de los trabajadores de dicho sector.

---

<sup>1</sup>La Guía de Pautas se incluye en el Anexo del presente informe.

- *Objetivos específicos:*

- Estudiar cuáles son los sistemas de organización del trabajo que predominan en el sector.
- Identificar modalidades de contratación habituales, cadencias para el desarrollo de las actividades, sistemas de supervisión, espacios de autonomía, sistema de organización jerárquica, sistemas de remuneración, protección de los trabajadores.
- Comprender las concepciones y vivencias de los trabajadores en relación a su trabajo y a sus derechos.
- Estudiar las trayectorias de vida y laborales de los trabajadores.
- Conocer la organización de los trabajadores como sector y sus formas de representación.

Ficha metodológica:

Tipo de investigación	Cualitativa
Enfoque	Exploratorio
Técnica de recolección de datos	Entrevistas en profundidad
Tamaño de la muestra	10 casos (trabajadores que se desempeñan en la actividad hortícola, floricultura, avícola)
Muestreo	No probabilístico, por juicio o criterio
Unidades de Análisis	Trabajadores del sector agrario que se desempeñan en Abasto, Etcheverry y El Peligro, Gran La Plata.
Período en el que se realizó el trabajo de campo	Desde el 3/11/15 al 4/12/15.

## **B. Sobre el marco jurídico del trabajo agrario en Argentina:**

En este apartado delineamos las particularidades del trabajo agrario en Argentina. Esta actividad ha ocupado a lo largo de la historia un lugar de capital importancia en la dinámica socioeconómica del país aunque no siempre ha tenido un correlato con respecto al marco jurídico que lo reglamenta, regula y coordina.

En el año 1944 se sanciona el Estatuto del Peón Rural y se establecen avances respecto a la regulación del trabajo en el agro, como la limitación de la jornada laboral y las vacaciones pagas. Dichos logros fueron combatidos en los gobiernos posteriores, opositores a las gestiones y políticas del gobierno nacional y popular, culminando el proceso con la derogación definitiva del Estatuto del Peón en el año 1980, en el marco de la última dictadura cívico-militar en nuestro país.

En Diciembre de 2011, mediante la sanción de la Ley 26.727 se avanza, desde una visión de Estado proteccionista, en la construcción de posibilidad de ejercicio de derechos de sectores trabajadores relegados donde ingresan, entre otros, los trabajadores agrarios. A partir de esta ley se reglamenta, la jornada laboral de 8 horas más pago de horas extras, régimen de licencias (materna y paterna), régimen indemnizatorio, modalidades y tipos de contratación, además de reformular, desde la concepción misma, qué se entiende por trabajo agrario, tal como se expone en el artículo 5° de dicha Ley:

*“Actividad agraria. Concepto. A los fines de la presente ley se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales”.*

Graficando alguno de los puntos anteriormente planteados, la nueva ley de Trabajo Agrario establece, por ejemplo, licencia paterna por nacimiento de 30 días, posibilidad de jubilación a los 57 años, con 25 años de servicio (para ambos sexos), con lo que se materializan efectivas mejoras a las condiciones de trabajo en lo que a la reglamentación del mundo del trabajo en general. También se reconocen las diversas modalidades de trabajo como el *trabajador temporario o permanente discontinuo*, permitiendo su incorporación al marco protectorio de la nueva ley de trabajo agrario. Entre las atribuciones más importantes que el registro posee, está la de registrar a los trabajadores y empleadores agrarios, tanto como la de expedir un instrumento que acredita el vínculo laboral y las contribuciones patronales, es decir, la emisión de la libreta del Trabajador Agrario. Por otra parte, el Registro es el encargado de administrar el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio y de fiscalizar el cumplimiento de la ley vigente, con lo que se pretende evitar el desarrollo del trabajo agrario no registrado.

Respecto a Ley Nacional de Agricultura Familiar N° 27118 “Reparación histórica de la Agricultura Familiar para la construcción de una nueva ruralidad en la Argentina”, la misma fue sancionada el 17 de diciembre de 2014, (publicada en el B.O. 28/01/2015- Vigencia desde el

6/02/2015) y declara “de interés público la agricultura familiar, campesina e indígena por su contribución a la seguridad y soberanía alimentaria del pueblo, por practicar y promover sistemas de vida y de producción que preservan la biodiversidad y procesos sostenibles de transformación productiva”. (ART 1°)

Son objetivos generales de esta ley (ART 3°): a) Promover el desarrollo humano integral, de los trabajadores de campo y, en general, de los agentes del medio rural, mediante la diversificación y la generación de empleo en el medio rural, así como el incremento del ingreso, en diversidad y armonía con la naturaleza para alcanzar el buen vivir; b) Corregir disparidades del desarrollo regional a través de la atención diferenciada a las regiones con mayor atraso, mediante una acción integral del Poder Ejecutivo Nacional; c) Contribuir a la soberanía y seguridad alimentaria de la nación mediante el impulso de la producción agropecuaria; d) Fomentar la conservación de la biodiversidad y el mejoramiento de la calidad de los recursos naturales, mediante su aprovechamiento sustentable; e) Valorar las diversas funciones económicas, ambientales, sociales y culturales de las diferentes manifestaciones de la agricultura nacional; f) Valorizar la agricultura familiar; g) Promover el desarrollo de los territorios rurales de todo el país; h) Reconocer explícitamente las prácticas de vida y productivas de las comunidades originarias.

Asimismo, se establece la obligación por parte de los agricultores y agricultoras familiares de registrarse en forma individual y asociativa, a los efectos de ser incluidos en los beneficios de la presente ley en el Registro Nacional de Agricultura Familiar conforme lo dispuesto por resolución (Sec. AGPyA) 255/2007, a partir de la sanción de la resolución 25/2007 del Mercosur que se considera incorporada a la norma.

A través de esta ley, se profundizan las acciones realizadas en el plano internacional iniciadas por las Naciones Unidas que declararon al año 2014 como el “Año Internacional de la Agricultura Familiar (AIAF)”, con la consigna de Alimentar al mundo, cuidar el planeta, promoviendo la revalorización de la Agricultura Familiar como centro de las políticas agrícolas, ambientales y sociales, en las agendas nacionales. Además se hace mención a que las familias productoras que habitan los pueblos y parajes rurales aún necesitan una contraparte estatal e instrumentos efectivos que, superando la asistencia social, sean capaces de recuperar y desarrollar una cultura del trabajo, que aporte a la soberanía y seguridad alimentaria de todos los argentinos; la Agricultura Familiar, -tal como lo expresa la Federación de Organizaciones Nucleadas de la Agricultura Familiar (FoNaf)-, debe concebir a la Ley como una forma de vida y comprenderla con identidad cultural propia, cuyo principal objetivo es la reproducción social de la familia en condiciones dignas; considerándolo no como un sector vulnerable y/o vulnerado, sino como agente indispensable de un desarrollo igualitario, productivo y económico, que debe ser apoyado e impulsado por un Estado democrático, equitativo, multiétnico y pluricultural, con el fin de crear las condiciones necesarias para el acceso de los productores y las comunidades a la tierra, el agua, y otros recursos naturales, con sustentabilidad ecológica, económica y social.

### C. Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios<sup>2</sup>:

El artículo 106 de la Ley 26727 -denominada Régimen de Trabajo Agrario-, hace referencia a la modificación de la ley 25.191 –denominada Trabajadores Rurales-, en los artículos 1°, 4° y 7°. El artículo 7° establece:

“Créase el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (en adelante: RENATEA), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El RENATEA absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario.

Deberán inscribirse obligatoriamente en el RENATEA los empleadores y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario, según lo determinado por el artículo 3° de la presente ley”.

Además el RENATEA, de acuerdo con esta misma ley, cuenta con objetivos fiscalizadores y de administración del seguro de desempleo y servicio de sepelio de acuerdo al artículo 107: “Establécese que el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, serán denominados en adelante Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio, respectivamente”.

Es decir que, el RENATEA es un organismo autárquico que funciona en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), que se crea a partir de la Ley 26.727 sancionada el 21 de diciembre de 2011 y promulgada el 27 de diciembre de ese mismo año. Comienza a funcionar en el año 2012 con el objetivo primordial de “convertir a la registración en la puerta de entrada a la concreción de los derechos de los trabajadores agrarios y sus familias, históricamente denegadas. Por ello, se comenzó a implementar una gestión que combinaba la recuperación en el nivel central de las herramientas para garantizar la capacidad técnica y política (recaudación, fiscalización, gestión de juicios, manejo de base de datos, capacitación) y el despliegue territorial del organismo, para ofrecer una instancia de cercanía tanto para trabajadores como para empleadores”.

Según información obtenida por parte de referentes del organismo, la Delegación Provincial del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), comienza a trabajar, a partir de abril de 2013. Es allí donde se configura la creación de las UT (en adelante:

---

<sup>2</sup> Nos referimos a RENATEA y a las políticas implementadas por el organismo en el contexto de realización de la investigación y confección del Informe de Avance (noviembre-diciembre de 2015). Cabe aclarar que –como se precisó en la Introducción- al momento de la elaboración de las Conclusiones de esta investigación, en virtud de la asunción del nuevo gobierno en Argentina, tanto el organismo como las políticas por él implementadas se encuentran absolutamente cuestionadas. Al respecto se puede consultar: Premici, Sebastián “Con el Momo a la cabeza del desmantelamiento” en **Página 12** del 8 de febrero de 2016. Disponible en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-292002-2016-02-08.html>

Unidades Territoriales) y las UGL (en adelante: Unidades de Gestión Local) a su cargo. En la provincia de Buenos Aires se establecieron ocho UT y más de cuarenta UGL.

La UGL de Abasto, fue el local donde realizamos la mayor parte del trabajo de campo de esta investigación.

#### UGL de Abasto:

La sede de Abasto (UGL) se creó en agosto del 2014. Allí, mediante convenios firmados con diferentes organismos nacionales (CAJ –Centro de Acceso a la Justicia, PAMI, ANSES, Dirección Nacional de Migraciones) se coordinaron días de atención al público en ese espacio, de lunes a viernes.

Se realizaron además operativos de Salud visual, Odontológica y Medicina General, a los que concurrieron una multitud de trabajadores agrarios y sus familias.

De acuerdo a información aportada por trabajadores de la UGL de Abasto, se realizaron desde su creación, las siguientes actividades:

#### . Fiscalizaciones:

A partir del establecimiento de la oficina del RENATEA en Abasto se realizaron 40 fiscalizaciones en distintos establecimientos Hortícolas, Avícolas y Florícolas, a través de las cuales se relevaron 332 trabajadores y se detectó una situación de trata laboral.

En dichas fiscalizaciones se registraron trabajadores que no lo estaban al momento de la misma; se tramitaron jubilaciones a trabajadores que no conocían el nuevo régimen de trabajo agrario; y se generaron prestaciones extraordinarias cuando la situación lo ameritaba.

#### . Programa de Apoyo Integral para Pequeños Productores:

El programa consiste en brindar apoyo técnico a un grupo de productores, realizando un acompañamiento profesional -a través de un equipo técnico multidisciplinario- durante el proceso productivo. La tarea consiste por un lado en el aporte teórico acerca del trabajo grupal, reforzando los conceptos de cooperativismos y asociativismo, trabajando estratégica y complementariamente en dicho proceso. Los destinatarios son grupos de productores de la agricultura familiar capitalizada, productores familiares relacionados con el mercado con posibilidades de capitalizarse (agricultura familiar en transición) y trabajadores registrados del sector agropecuario y agroalimentario que lleven a cabo actividades productivas agrícolas, ganaderas, hortícolas y florícolas. El objetivo que se propone la UGL de Abasto es fortalecer a los pequeños productores quienes no tienen la posibilidad de acceder al asesoramiento técnico de profesionales, que les permita optimizar su producción, sistematizar y sectorizar el uso del suelo lo que aportará a preservar las condiciones naturales del suelo e incorporar conceptos de Buenas Prácticas Agrícolas en el uso de agroquímicos. Actualmente se está brindando apoyo técnico a 40 productores del sector hortícola y florícola.

. Capacitaciones:

En el marco de poner en valor y jerarquizar la labor de los trabajadores agrarios, desde la UGL de Abasto se propusieron generar una serie de capacitaciones, articulando con las Secretarías de Extensión de diferentes facultades de la UNLP: Ciencias Agrarias y Forestales, Ciencias Veterinarias y Ciencias Exactas, como así también con profesionales vinculados al campo popular: botánicos, ingenieros, arquitectos y maestro mayor de obras. Las capacitaciones, se generaron teniendo en cuenta las necesidades del sector. Ellas fueron: Buenas Prácticas Avícolas; Mantenimiento de Tractores; Reproducción de Semillas; Construcción de Invernáculos; Uso y manejo responsable de Agroquímicos; Charlas de promoción de Derechos Laborales; Manipulación de Alimentos. Alrededor de 80 trabajadores pasaron por las distintas capacitaciones.

. Programa de inclusión socio productiva (PISTA):

Con el objetivo de promover, fortalecer y/o implementar proyectos de desarrollo que tiendan a mejorar las condiciones de vida y labor de los trabajadores agrarios y sus familias se desarrolló desde RENATEA el programa PISTA. Desde la UGL de Abasto, se presentaron hasta el momento tres programas: Recalificación productiva y comercial de trabajadores agrarios hortícolas de La Plata; Producción de Pollos Agroecológicos; y Pañol de Herramientas.

. Alfabetización:

El Programa de Alfabetización “Yo, sí puedo”, se enmarca dentro de las políticas que lleva a cabo el RENATEA, y la Fundación Un Mundo Mejor es Posible, responsable del marco pedagógico del programa. Está destinado a jóvenes y adultos.

La propuesta consiste en brindar una herramienta necesaria y fundamental para desenvolverse en el mundo actual y reestablecer un derecho esencial que favorezca el acceso a la lectura crítica de la realidad a fin de realizar mejoras y transformaciones en su vida cotidiana.

. Plan FinEs 2:

En la sede de Abasto, los trabajadores de la institución, se sumaron a esta iniciativa creada por el gobierno nacional, destinada a aquellas personas que por diferentes motivos no accedieron a la educación formal a lo largo de su vida.

El Plan FinEs está inscripto en el marco de las políticas públicas impulsadas por el gobierno de la presidenta Cristina Fernández de Kirchner y constituye un instrumento trascendente para la ampliación y consolidación de derechos del pueblo.

. Prestaciones:

Surco (Suplemento Rural Compensatorio) es una prestación extraordinaria destinada a trabajadores incluidos es el Programa PISTA y que participan de los programa de Alfabetización. En UGL de Abasto, se entregaron a 77 personas.

. Inundados:

El RENATEA dispuso que los trabajadores agrarios afectados por las inundaciones puedan acceder a una prestación extraordinaria de \$3.264. A través de la gestión de UGL de Abasto accedieron a la misma 232 trabajadores.

De acuerdo a datos suministrados por referentes de RENATEA, algunos de los resultados alcanzados por dicho organismo entre 2012 y el 2015 son los siguientes: 154.574 trabajadores registrados; 11.702 empleadores registrados; 316.219 libretas de trabajador agrario registrados; más de 15.000 trabajadores cubiertos por prestación de desempleo, por contingencias climáticas y prestaciones excepcionales por necesidad de cobertura de salud. Asimismo, se creó la “prestación extraordinaria para víctimas de trata en el ámbito agrario”, sin precedentes en su tipo en nuestro país; se fiscalizaron 1780 establecimientos alcanzando a 31.452 trabajadores; se han graduado más de 2.000 participantes en el programa de alfabetización del RENATEA “Yo sí puedo”, en el cual participan más de 5.500 trabajadores en 400 puntos de alfabetización en 150 municipios en 19 provincias del país; se ha instrumentando una prestación especial para los afectados de las más de mil denuncias recibidas por trabajo infantil.

Atendiendo a los trabajadores que solían llevar a sus hijos al campo, RENATEA firmó convenios con instituciones y municipios que permitieron financiar la puesta en valor de 31 Centros Únicos Infantiles de Atención y Recreación (Espacios “CUIDAR”) que brindan una contención a 2.708 hijos e hijas de trabajadores con horarios, lógicas y estructuras a la medida de los horarios de las cosechas.

A partir de convenios con organismos públicos fueron vacunados más de 10.000 trabajadores contra enfermedades endémicas, entregados 3.000 pares de lentes y 3.000 prótesis dentarias. Otros 10.000 trabajadores y sus familias fueron atendidos en operativos de salud visual y bucal.

El programa P.I.S.T.A (Programa de inclusión socio-productiva del Trabajador Agrario) financia actualmente 70 proyectos para 3.089 trabajadores que elaboraron herramientas de re calificación laboral y sustento económico para periodos intercosecha.

Los trabajadores agrarios a partir de la nueva ley y la creación de RENATEA han ampliado sus derechos, sin embargo, se han encontrado resistencias y dificultades en distintos sectores para su implementación.

En el marco de las articulaciones establecidas por RENATEA con universidades, se ha celebrado el convenio que le da el encuadre a este estudio; en este convenio también se han desarrollado estrategias de intervención y de formación.

## **D. Análisis de resultados:**

### **1. Trayectorias**

#### **1.a. Trayectorias de vida:**

En general, los entrevistados provienen de familias que en su lugar de origen, también se dedicaban a la agricultura. En efecto, las trayectorias de vida de los entrevistados oriundos de Bolivia, evidencian que sus padres se dedicaban al trabajo agrario y que ellos antes de migrar también contaban con dicha inserción laboral *“sólo trabajábamos en el campo”* (E N°3)<sup>3</sup>. En general en este grupo de entrevistados ha incidido fuertemente la condición de pobreza y la búsqueda de mejores oportunidades laborales en la decisión de migración. Incluso estas migraciones se han concretado a edades tempranas *“Mis hermanos cumplieron catorce o trece años y se vinieron todos a trabajar acá”* (E N°3). Sólo en casos aislados los entrevistados oriundos de Bolivia han podido acceder a la escolaridad formal en sus lugares de origen, lo que también influye en las expectativas de poder estudiar en Argentina, tal como desarrollamos en el apartado 4.

En el caso de trabajadores argentinos que llegaron a Buenos Aires del interior del país, la situación no varía en demasía: *“me vine a los trece años, (...) en el año sesenta y nueve (...) Y a mi me mandaron porque nosotros éramos muy pobres allá (...) somos muchos hermanos, éramos, seguimos siendo y algunos ya fallecieron (...) al colegio no podía ir porque no tenía calzado, quedaba lejos, y nosotros somos bien campesinos”* (E N°4).

En los casos que manifiestan que las viviendas se encuentran emplazadas en el mismo campo donde trabajan, en general, son de madera *“la casilla es de madera, porque como alquilamos, no estamos seguros”* (E N°1). Es frecuente que la vivienda no cuente con más de un ambiente, por lo que toda la familia convive en ese mismo espacio. No cuentan con agua potable, ni con instalaciones de gas. Si bien no hemos conocido las viviendas por la descripción que los entrevistados hacen en el marco de las entrevistas, los baños son improvisados y se ubican fuera de la casa.

Algunos de los entrevistados expresan que no tienen ducha, se bañan con agua *“de la bomba, con baldes”*.

En otro orden, entre las mujeres se han puesto en evidencia a través de sus relatos, situaciones de violencia de género, así como problemas de alcoholismo por parte de sus parejas *“él no quiere comprar agua, después andamos con dolor de panza... porque él vino nomás toma”* (E N°3), *“mi marido se cayó en el viñedo, pero fue porque estaba borracho, y me echó la culpa a mí, se enojó mucho conmigo”* (E N°2), *“yo no sabía nada del trabajo y me enseñó un poco el papá de mis hijos, pero cuando no aprendía se molestaba y me quería golpear”* (E N°7).

---

<sup>3</sup> En cada uno de los relatos que tomamos textuales de los entrevistados/as, especificamos el número de entrevista al que dicho fragmento corresponde.

Otra cuestión que ha surgido en el relato de las mujeres que refieren situaciones de violencia es lo que atañe a su decisión respecto a los métodos anticonceptivos: *“no quería que ponga ningún anticonceptivo, no quería nada de eso”* (E N°7).

Algunas mujeres han migrado sin sus hijos, y estos les ocasiona un sufrimiento adicional: *“me vine primero y estuvo ocho meses y me fui porque la había dejado a la nena con mi hermana en Bolivia y entonces fui a buscar a la nena. Ahorré esos ocho meses el dinero y la fui a buscar porque me daba tristeza dejarla mucho más tiempo”* (E N°7).

Debido a cuestiones que plantean -específicamente ligadas con la seguridad-, se ubican las casillas de varias familias en un mismo predio y cerca *“la mayoría trata de vivir cerquita, cerquita, porque está malo y no se puede vivir solo. Vivimos tres o cuatro familias todos cerca”* (E N°1).

Para la atención en salud, se dirigen mayormente a la salita y cuando ésta no ofrece solución al hospital público (de Niños, Romero, San Martín); en los casos que poseen obra social se atienden en Clínicas pero dadas las esperas que tienen de atención frecuentemente aún contando con este tipo de cobertura recurren a los mencionados hospitales.

### **1.b. Trayectorias laborales:**

La vida laboral de los entrevistados en general la han iniciado tempranamente: *“yo me crié desde chiquita trabajando. Me crié así, sufriendo en la quinta”* (E N°6).

Respecto a los antecedentes laborales, tanto los trabajadores migrantes de otras provincias Argentinas como de Bolivia, mayormente han trabajado siempre en el campo *“Bueno así acá en Buenos Aires hace... veinte años que estamos (...) allá me dedicaba el cultivo de té, yerba mate, tabaco y también la citricultura”* (E N°9). Se presentan algunos casos en los cuales han realizado otro tipo de actividad antes de desempeñarse en la actividad actual: *“trabajé como ayudante albañil, también corté ladrillos”* (E N°1) y en el caso de las mujeres, como empleadas domésticas *“trabajé como empleada doméstica; en Bolivia lo único para las mujeres que podés conseguir es de empleada doméstica”* (E N°7).

Algunos entrevistados que se dedican a la horticultura, han precisado que combinan su trabajo en la quinta con changas *“ahora no tenemos trabajo porque no está saliendo tomate y hacemos changas”* (E N°3). Esta actividad informal y ocasional se explica por las precarias condiciones en las que realizan algunos de los entrevistados su trabajo en las quintas, sujeto a que se venda lo que produce. Es por ejemplo, el caso específico de una de las entrevistadas (E N°3), que se han dedicado en el último tiempo sólo al cultivo del tomate, se han presentado dificultades con la cosecha y al no poder vender porque no ha habido producción, entonces el dueño de la tierra no les paga. Las changas ante estos casos es el medio de subsistencia. La actividad realizada con esta modalidad suele ser *“carpir los yuyos”* o *“curar”* –refiriéndose a la actividad de fumigación-, trabajando en otra quinta, para otro empleador.

En el relato de los entrevistados se alude en forma permanente al sufrimiento que han padecido a lo largo de la vida: *“yo sufrí mucho en la vida”* (E N°6), el que en gran parte, se vincula a la actividad laboral desarrollada y a las precarias condiciones en que se desarrolla *“mi*

*hermano sufrió un montón cuando se vino a trabajar acá (...) yo sufrí mucho porque nadie te conoce, encima sos boliviana, no tenés documento, nadie te quiere dar trabajo sino es en la quinta” (E N°6).*

### **1.c. Trayectorias y aprendizaje del trabajo:**

Dado que se trata de una actividad que muchos de los padres de los entrevistados también realizan o realizaban, es frecuente que hayan sido los padres, quienes transmitieron las enseñanzas del oficio: *“aprendí de mi papá, como él vivía en el campo trabajando, siempre aprendí de él” (E N°1).* Este pasaje no siempre se ha replicado entre nuestros entrevistados, debido a que entre las expectativas para los hijos en muchos se identifica el deseo y proyecto de que estudien: *“temas de quinta a mis hijos casi no les enseñé, porque yo les mandé a la escuela y cuando terminaron la escuela quería también que fueran a estudiar” (E N°1).*

Algunas de las mujeres expresan que han aprendido a partir de acompañar en las tareas a sus parejas. Otras han migrado sin conocer la actividad, lo que les ha generado angustia y sufrimiento este aprendizaje en soledad.

Un aspecto a destacar entre los entrevistados de origen boliviano es que si bien en general provienen de familias que se han dedicado a la actividad de agricultura, las particularidades de la actividad en Argentina son diferentes a las de Bolivia, por las características de la tierra o por la concepción respecto a qué se espera de la producción, lo que ha implicado un aprendizaje del trabajo aún contando por la propia trayectoria laboral y familiar con un saber-hacer: los entrevistados describen los terrenos de Bolivia como menos fértiles lo que implica dificultades en la preparación de la tierra para el cultivo. Otra característica que mencionan es la diferencia existente en cuanto a lo producido: *“acá piden más calidad”* lo que demanda mayor dedicación al cuidado de la planta. La actividad de *“desbrotar”* por ejemplo, la han aprendido en Argentina, a diferencia de Bolivia que predomina la cantidad producida sobre la calidad del producto. Por ejemplo el tomate platense, no lo quieren sembrar porque se deforma fácilmente: *“el cherry es la variedad de tomate más buscada, nos volvíamos locos para cuidarlos, porque más chiquitos, más queridos” (E N° 8).*

Se puede inferir que de acuerdo a la forma de cultivo y obtención de la producción que se realiza en La Plata, han necesitado aprender diferentes metodologías de trabajo en relación a las adquiridas en los lugares de origen.

La descripción que hacen quienes migraron de la situación que los caracterizaba antes de decidir venir a Argentina es la de pobreza *“yo nací en Bolivia, cuando era chica mi papá falleció y éramos una familia pobre” (E N°6).*

### **2. Expectativas – oportunidades:**

Una de las dimensiones de análisis se vincula al abordaje de las expectativas de vida de los entrevistados y las posibilidades reales que han influido favorable o desfavorablemente en su concreción.

## 2.a. Expectativa de estudio:

En el caso de los entrevistados procedentes de Bolivia sin experiencia de acceso a la educación formal, una de las expectativas que recaía vinculada a la migración era específicamente la posibilidad de estudiar. En el caso de las mujeres este proyecto en ocasiones se ha frustrado por cuestiones familiares: *“yo quería venir acá para buscar un trabajo y poder estudiar, pero nunca me dejaron mis hermanos. Fui como dos meses a la escuela, pero me sacó mi hermano (...)”* (E N°3). El acceso a la lecto-escritura en algunos casos se identifica que fue en un plano informal: *“conocí a una señora re-buenita que me enseñó a leer y aprendí un montón con ella”* (E N° 6).

En el caso de los mayores con hijos, la expectativa de estudio recae en los hijos. En este sentido, en Argentina los entrevistados han encontrado las posibilidades de que sus hijos puedan estudiar, incluso a nivel universitario.

En el relato de las mujeres surge con fuerza el anhelo porque sus hijos estudien. Así, una entrevistada relata que uno de sus hijos abandonó el colegio: *“Le faltan dos años, en cuarto se quedó y ya no quiere saber nada. Me dice: ‘me cansé mamá’, dice, ‘no, pero de alguna forma tienes que terminarlo’, le digo, ‘sos jovencito y tienes que terminarlo, y por eso es que quiero terminar yo la secundaria para llevarlo de la oreja a él (risas) para que termine porque interesa mucho que termine”* (E N° 10). Sobre sus propios deseos ella expresa que quisiera ser auxiliar de enfermería.

En tanto, entre las mujeres se presenta una cuestión particular: en general, ellas aspiran a que sus hijos estudien, tengan una mejor vida, pero al mismo tiempo necesitan que las ayuden con las actividades laborales extradomésticas y las de cuidado, presentándose una tensión entre esa necesidad y el deseo de que tengan otra vida distinta a la de ellas. Las hijas mujeres se ocupan especialmente de las tareas de cuidado mientras las madres se encuentran en las quintas, reproduciendo de este modo el lugar asignado socialmente a las mujeres: *“mi hija estudia, pero la mayoría del tiempo es una gran ayuda para mi, mi hija, especialmente para ver al más chiquito”* (E N°10).

En otro orden, es de destacar que el programa “Yo sí puedo” cumple en parte estas expectativas orientadas al estudio *“acá –se refiere a RENATEA- aprendí a leer, yo casi no sabía nada. Estoy viniendo desde marzo o abril”* (E N°1). Este programa resulta sumamente valorado, ante las imposibilidades impuestas por las difíciles condiciones de vida y trabajo: *“dedicábamos a vivir en el campo trabajando, la escuela era como que no existía para mi, casi nadie podía ir a la escuela, así se pasaba el tiempo”* (E N°1). La necesidad de incorporarse al trabajo tempranamente limitó las posibilidades de acceso a la escolaridad de muchos entrevistados. El programa “Yo sí puedo” tiende a revertir la situación de este grupo de entrevistados, ofreciéndoles un derecho que había sido negado a lo largo de sus vidas.

## 2.b. Expectativa de trabajo:

En el caso de los horticultores de origen boliviano entrevistados, se distingue que si bien las condiciones de trabajo en las que se desempeñan o han desempeñado en Argentina no cumplen todas las expectativas, comparativamente se encuentran mejor a partir de la

migración. Esta apreciación incluso se plantea por parte de los entrevistados por las dificultades del terreno en el caso de Bolivia: *“allá había mucha piedra, era un lugar lleno de piedras, no se puede trabajar así. Acá es tierra fértil.”* (E N°1).

En casos aislados se presentan ciertas situaciones que podemos calificar como “confusas” en instancias vinculadas a la migración: así, por ejemplo una de las entrevistadas planteaba que teniendo 13 años viajó de Bolivia a Mar del Plata con “una patrona” y que la propuesta era cuidar a sus hijos, trabajo que realizó sólo por el período de un mes hasta que en situaciones que no quedan claras en la entrevista, pasa a trabajar en una quinta. Otra planteaba: *“mi hermano me mintió, me dijo que iba a traerme para niñera, me trajo mintiendo porque era para trabajar en quinta”* (E N°6).

La situación de indocumentación limita las posibilidades de inserción laboral en otras actividades laborales, resultando la quinta prácticamente la opción posible.

### **2.c. Expectativa de acceso a una vivienda propia:**

Otra de las expectativas que definieron la emigración de Bolivia a Argentina es la posibilidad de acceso a una vivienda propia. En el siguiente fragmento de una entrevista se pone en evidencia los sueños y las ilusiones que confluyeron en la decisión de migrar, así como la decepción y frustración: *“Veía en las revistas todo tan limpiecito, creía que era pintado (...) se le veía tan fácil, no creo que exista decía yo (...) cuando vine me desesperaba para ver qué era la quinta, qué eran los invernaderos, cuando lo vi no era sueño, no era pintado, se le pensaba que era tan fácil allá en Bolivia, no pensaba que era tan difícil”* (...) *“vine con la perspectiva de llevarme algo de aquí, pero hasta el momento no lo consigo”* (...) *“Yo quería mi casa, vine con ese sueño”* (E N° 10).

### **3. Representaciones sobre los trabajadores de origen boliviano:**

Un aspecto que nos parece importante es el que recae en las representaciones que se han conformado sobre los trabajadores de origen boliviano por parte de quienes los contratan, que indudablemente incide en las condiciones de trabajo que a este grupo de trabajadores se les ofrecen.

Según Benencia (2004:7) *“para los patrones quinteros, respecto de los trabajadores que contratan existiría un prejuicio positivo en relación con los bolivianos (« ...poseen una cultura del trabajo inexistente en los argentinos, si no fuera por ellos tendríamos que importar la verdura... ») y un consiguiente prejuicio negativo respecto de la capacidad de la mano de obra local (« ...la mano de obra de la zona no sirve... »)”*.

En este sentido esta situación pueda deberse al mayor conocimiento que tienen los trabajadores argentinos acerca de las leyes laborales y las formas de contratación existentes, razón por la cual hacen valer sus derechos al momento de ser contratados, tanto por haber experimentado en algún momento de su vida alguna situación laboral en la que tuvieron que informarse y formarse, como por el conocimiento adquirido y considerar a determinadas formas de empleo como precarias.

*“ (...)... tenía una economía mala en Bolivia, mucho más que acá, yo... hoy de hoy, te digo, estoy mejor que estaba antes en Bolivia... no para sacarle a nadie, ni como dicen acá, hay alguna gente que te dice de todo, que le estás robando al país, le vienes a quitar a los argentinos, pero no es así. Yo vine a trabajar, a buscarme mis propios medios, en Bolivia es peor que acá, si vos buscas un trabajo, si te hacen trabajar... ponele que acá en la quinta pero yo no tuve eso de o sea de llegar a un patrón que te haga trabajar mucho y que te pague poco. ¿Por qué? Porque yo tengo mis hermanos, ahí entré a hacer un trabajo que porque yo quería lo hacía, y ganaba lo que yo cultivaba, o sea no tengo muchas quejas por eso, pero se de algunas personas que les hacen trabajar mucho muchas horas, muy forzado y los pagan poco” (E N°7).*

Lo enunciado anteriormente, puede estar asociado a las expectativas familiares expresadas por los entrevistados y que desarrollamos en el apartado anterior: incremento del capital económico, ascenso social, concretar sus sueños, regresar a su país teniendo una mejor posición económica. *“Los bolivianos tenemos entusiasmo de trabajar, de salir adelante” (E N°8)*, como así también, a la propia condición de inmigrantes, en la mayoría de los casos, con problemas de indocumentación, lo que no les permite acceder a empleos formales y por lo tanto al trabajo registrado.

Archenti (2008:4) apoyada en sus trabajos de campo realizados en zonas hortícolas de La Plata con respecto a los trabajadores bolivianos expresa que *“se insertaban en el sistema productivo agrario como peones o medieros, siendo su status legal fundamentalmente en calidad de indocumentados y estando sometidos así a condiciones de precariedad y baja remuneración”*.

*“(...) al principio sí sufrí porque... nadie te conoce, encima vos sos boliviana o sos extranjera, no tenés el documento, nadie te quiere dar trabajo si no es en la quinta. Y bueno, estuve así, no podían radicarte porque no tenías un marido argentino o un hijo argentino” (E N°7).*

#### **4. Condiciones y medio ambiente de trabajo:**

##### **4. a. Horarios de trabajo:**

Los horarios de trabajo que llevan adelante en general los entrevistados son sumamente extensos. Al referirse a los horarios de trabajo, transmiten que éstos son definidos a partir de la luz del sol y de las temperaturas *“cuando amanece, nosotros nos levantamos o antes también” (E N°1)*, *“en este tiempo nos levantamos más temprano, tiene que ser más temprano para salir diez y media, once, porque el sol sino te mata en el invernadero” (E N°10)*. Además, en términos generales, el inicio de la tarea comienza muy temprano y culmina muy tarde *“me levanto a las 6 hs. y a veces hasta altas horas estamos limpiando cebolla. Me duermo a la 1 de la mañana. Para solamente un rato a las 12 hs., voy a cocinar rápido y hace una semana que no me cocino todos los días, me pido comida porque estoy trabajando mucho” (E N°3)*. Hay casos en los que se plantea la dificultad de estimar la cantidad de horas trabajadas por día, como una imposibilidad de calcular fundada básicamente en que no se presta atención especialmente a esta cuestión, se trata de hacer todo lo necesario para el trabajo, sin atender a esta consideración: *“qué sé yo cuántas horas trabajo. Por ejemplo, me voy a trabajar a las seis, me voy a las doce o doce y media, porque todavía ahora no hace tanto calor. Cuando*

*empieza el calor ya te tenés que ir. Hay que aprovechar a la mañana, que está fresco. Y a la tarde, desde casi la una y media, y después salimos tarde, como hasta que cae el sol” (E N°1).*

El clima impone también sus limitaciones: *“a mi me gusta el frío. Lo único que no se puede hacer nada a la mañana es cuando pega la helada, porque está el campo todo congelado. Cuando está frío nomás sí, bien temprano ya estamos trabajando” (E N°1).*

Los horarios de trabajo se hacen más extensos cuando se presentan situaciones de pluriempleo: *“más se me complica –respecto a los horarios de trabajo- porque estoy en otra quinta más trabajando” (E N°3).*

Entre los trabajadores que están registrados hay absoluta claridad sobre los tiempos y horarios de trabajo, estando regulado: *“trabajo de lunes a sábado. El domingo tengo libre. El horario de trabajo es siempre el mismo, entro a las ocho y a las cinco de la tarde ya no queda nadie” (E N°9).*

En el relato de las entrevistadas mujeres, se pone en evidencia la continuidad del trabajo productivo con el reproductivo. Es importante señalar que las tareas de cuidado son realizadas por las mujeres y no son contempladas -ni por los hombres ni por las mujeres- como parte del trabajo, quedando estas tareas invisibilizadas en términos laborales producto de la naturalización y la distribución de actividades en función del género y los modelos de femineidad y virilidad socialmente dominantes<sup>4</sup>.

#### **4.b. Contenido del trabajo:**

En general, el trabajo en la quinta implica la realización de múltiples tareas: *“limpiando cebolla tenés que enjaular y cargar. Además, yo carpo, limpio, hago de todo” (E N°3).*

Los horticultores plantean claramente la intensidad del cuidado y del trabajo que requieren algunos cultivos en especial, como es el tomate *“el tomate tiene mucho, mucho trabajo. Si plantamos tomate, otra cosa no tenemos porque lleva mucho laburo” (E N°1).*

Quienes se dedican a la floricultura detallan acerca de las tareas realizadas para el cultivo de crisantemos y San Vicente, que se prepara plantines, se fertiliza la tierra y se “cura” a las plantas.

#### **4.c. Formas de organización de los trabajadores agrarios y de contratación:**

Sobre este aspecto en general, parte de los entrevistados han manifestado no tener en claro cuál es su condición de contratación; cuestión sumamente significativa, que expresa de algún modo cómo se presentan en la actividad relaciones laborales que son arcaicas y precarias; parte de los entrevistados expresan que carecen de información y manifiestan desconocimiento sobre sus derechos.

Cuando la tierra es alquilada, se establecen vínculos laborales que pueden derivar en situaciones de precariedad o en cambio, de organización a través de asociaciones: *“hay mucha*

---

<sup>4</sup>Estos aspectos se desarrollan en el apartado 6.

*gente trabajando por su cuenta, después nos organizamos un grupito así que trabajamos como asociación desde hace poco" (E N°1). Cuando se trata de organizaciones, pueden estar integradas por varias familias, entre ellas toman las decisiones conjuntamente acerca de qué van a plantar o cosechar y cada uno vende su parte.*

Por ejemplo, una entrevistada manifestaba con dudas: *"soy empleada... O sea, trabajo a medias con mi hermano. Él alquila y nosotros –se refiere a su pareja- vamos a medias con él, ponemos todo, la semilla" (E N°3).*

La situación de indocumentados de algunos de los trabajadores migrantes, empeora las condiciones de contratación: una entrevistada haciendo referencia a las condiciones de vida de su hermana en la actualidad por ejemplo planteaba: *"(...) el marido todavía no tiene la documentación bien hecha y entonces no pudo calzar en ningún lado, así que siguen viste peleando en la quinta, siguen peleando ahí, ellos se fueron a trabajar de medianeros" (E N°8)*

Dentro la población entrevistada existe un predominio de agricultores familiares, que incluye a pequeños productores (no propietarios de la tierra en la mayoría de los casos), trabajadores por cuenta propia, medieros, porcentajeros, peones, jornaleros.

El ámbito en que se desarrolla la actividad es periurbano o rural.

La mano de obra para la siembra, cultivo y empaque, la aporta la familia.

Viven generalmente en el mismo predio donde se encuentran los sembrados, en condiciones precarias de habitabilidad como así también de provisión de servicios básicos.

Los horarios de trabajo superan por lo general las 10 hs diarias, extendiéndose más cuando se realiza la tarea de empaque y carga.

Cuando sus hijos trabajan en otra actividad, los fines de semana y días feriados ayudan en la quinta, podría inferirse que es allí donde se realiza la transferencia de valores, prácticas y experiencias. Existe una cultura del trabajo basada en el esfuerzo por superarse, que aparece en la mayoría de los relatos.

Igualmente las mujeres aspiran a que sus hijos estudien, tengan una mejor vida, es decir que paradójicamente hay una tensión entre la transferencia del "saber hacer" en el seno familiar y el deseo de que tengan otra vida distinta a la de ellas.

#### **4.d. Patrón, medieros, jornaleros y arrendatarios:**

La mediería en la horticultura (Benencia, 1996) es definida como una relación contractual verbal o escrita, entre sujetos que realizan diferentes aportes de tierra, capital y trabajo, teniendo como propósito organizar una determinada producción. Por lo general consiste en el aporte por parte del patrón de una fracción de tierra, de invernáculo o de tierra e invernáculo que es recibida por el mediero –con vivienda- por un tiempo determinado para que realice cultivos y el resultado de la venta de lo producido, se distribuirá entre las partes, de acuerdo a lo que han pactado.

Aparece en los relatos la figura del patrón como aquel que es dueño o que alquila (arrendatario) el predio. Se puede inferir que cumple la tarea de supervisar ya que por lo general no vive allí, pero concurre todos los días a dicho predio. En ninguno de los relatos mencionan que el patrón realice trabajo físico.

De acuerdo con Fortunato (2015:9)

*“Las relaciones de mediería tiene una serie de ventajas para el tenedor de la tierra (en cualquiera de sus modalidades) ya que le otorga posibilidades de transformar los costos fijos de la mano de obra en costos variables, distribuyendo hacia abajo las fluctuaciones violentas de precios y de rentabilidad, además de obtener mano de obra más estable, delegar responsabilidades y reducir las necesidades de control. En tal sentido, se destaca la permanencia en la actividad de muchos de los productores medianos y pequeños, que lograron y logran afrontar épocas adversas, en parte gracias a este tipo de relaciones laborales que permiten socializar pérdidas y reducir riesgos”.*

Por esta razón, los patrones prefieren este tipo de acuerdo en vez de realizar contratos salariales.

Los medieros en las entrevistas que realizamos, caracterizan al patrón del siguiente modo: *“el patrón se sienta a esperar mientras nosotros somos los que trabajamos”, “él es el que establece el valor de venta de la producción”, “él recibe la paga”* (E N°10) *“Cuando trabajaba en Cabrita<sup>5</sup>, J. se ponía pesado. Éramos medianeros, no empleados, pero nos quería tratar como empleados. Yo le decía yo no soy su empleada soy su socia”* (...) *“nos corría los camiones, él quería arreglar el precio con los camioneros”* (E N°8).

Una de las trabajadoras definió la relación de mediería del siguiente modo: *“pongamos él alquila la tierra y yo la trabajo y cuando sembramos o curamos, él me da la mitad y yo coloco la otra mitad, (...) todo lo que tenemos que comprar, lo compramos a medias”* (E N°10).

El pago depende de que se venda la producción *“nos paga el patrón cuando vendemos la verdura, ahí él parte...”* (E N°2).

En otras entrevistas aparece la relación de mediería entre familiares, por lo general hermanos: *“Trabajé en negro con mi hermano mediero. Si compramos mi marido y yo los plásticos y veneno, nos pagaba el 50%, si no el 30%”* (E N°7).

Según Benencia (1997:14)

*“Sintetizando el papel de la mediería en la organización del trabajo hortícola, podemos decir que se detectan las siguientes categorías: a) los “medieros socios”, que tienen mayor capacidad de negociación y aportan, además de mano de obra, una*

---

<sup>5</sup>En las entrevistas se refieren a al propietario de un establecimiento en el cual el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires detectó en 2015 trabajo irregular en zonas de quintas del Gran La Plata. Al respecto se puede consultar: <http://www.prensa.gba.gov.ar/nota.php?idnoticia=10248&i=true>

*parte importante de los insumos, pudiendo, inclusive contribuir con capital; éstos funcionarían como socios en una sociedad de capital-trabajo, y b) los “medieros-trabajadores”, que sólo aportan mano de obra (básicamente familiar) y estarían en una relación de mayor subordinación con el patrón quintero. (...) la condición de inmigrantes limítrofes de los medieros refuerza su situación de subordinación”.*

La indocumentación ha sido una característica que contribuye a la vulneración de derechos de este grupo de trabajadores.

Algunos otros nos cuentan que trabajaron como medieros durante algún tiempo hasta que consiguieron ahorrar dinero y alquilar alguna parcela por su cuenta, forma de tenencia de la tierra que se denomina arrendamiento.

Según Fortunato (2015) en el último tiempo en el Cinturón Hortícola Platense (CHP) ha aumentado el número de Establecimientos Hortícolas (EH's), mediante un proceso de desconcentración de la tierra, con superficies menores en promedio, infiriendo que está relacionado con el cambio de status del horticultor boliviano que pasa de mediero a arrendatario. Menciona además que las relaciones contractuales que predominan son de palabra o sin un mínimo de requisitos formales.

Esto nos permite comprender relaciones relatadas por los entrevistados relativas a la tenencia de la tierra: alquilan una parcela, pero viven otras familias cerca; al consultar a los entrevistados si son sus empleados, nos decían que no, que ellos también alquilan, que el sistema de producción es individual, por familia.

En otros casos, alquilan pero los propietarios no les permiten realizar mejoras, como por ejemplo instalar el pilar para el medidor de luz y colocar un bombeador, mejorar las condiciones de la vivienda –reemplazar la casilla de madera por una casa de material-, etc.

Respecto al valor que tiene actualmente la tierra, *“un día se avivaron, no sé, todo carísimo piden y los otros pagan, porque es una quinta (...) nosotros ahí en la quinta pagamos dos mil cuatrocientos por mes, ahí cerca de la cuarenta y cuatro”* (E N°1). En su caso, alquila por inmobiliaria, tiene contrato por tres años.

Benencia (1997) caracteriza a los trabajadores temporarios como aquellos que en momentos de mayor trabajo, aportan su mano de obra para completar el trabajo familiar. Agrega además que se facilita su contratación a través de las redes sociales que establecen los horticultores familiares, con miembros de su propia familia y conocidos que provienen de sus lugares de origen: *“Vinimos por unos conocidos (...) siempre se pasan la voz (...) llegaron allá unos conocidos de nosotros diciendo que estaba lindo para trabajar acá (...) nos dieron la dirección, teléfono, todo”* (E N°8).

En otros casos, utilizan esta modalidad como estrategia de supervivencia en momentos críticos de su propia producción, realizando changas en otras quintas, carpiendo surcos, desflorando tomates, etc. *“El tomate está podrido este año, no quiere agarrar. Salgo a carpir para tener plata para los chicos”* (E N°2).

#### 4. e. Formas de remuneración:

De acuerdo a las entrevistas realizadas, podemos decir que no aparece con claridad las formas de remuneración percibida por la mayoría de los entrevistados que trabajan en horticultura.

En cuanto a la mediería como ya hemos expresado anteriormente, enmascara la relación salarial entre patrón-empleado. Sólo se cobra si la producción llega a ser comercializada, de acuerdo a los porcentajes acordados con anterioridad (50% si participan en la compra de semillas, plantines, insumos, etc.; 30% si solo participaron con mano de obra). En caso de trabajar por jornada, relataron las tareas que realizan pero no la forma de pago estipulada.

Podríamos decir que las condiciones de vida de estos trabajadores inciden en los modos en que establecen las relaciones laborales. El ser inmigrante, en varios casos indocumentados, el escaso o nulo conocimiento de las leyes laborales, realizar jornadas laborales superiores a las 8 hs diarias, trabajo efectuado por el grupo familiar en su conjunto, nos permite inferir que el trabajo en esta rama de la producción se encuadra en la mayoría de los casos, dentro de la categoría de trabajo informal, teniendo en cuenta que si bien la remuneración se vincula con la valorización de la fuerza de trabajo, aparece muy marcada, la relación con las necesidades de reproducción del grupo familiar (Chaco, 2013).

En la muestra de este estudio, coincide que quienes han contado en su trayectoria laboral con trabajo registrado o lo están actualmente no despliegan su actividad en la horticultura. Aún en estos casos, han pasado por períodos signados por la informalidad laboral.

Una problemática que se presenta para quienes están registrados en términos de remuneración es la ausencia de reconocimiento de categorías. Se desempeñan realizando múltiples actividades, que requieren competencias y calificaciones que no están reconocidas en tanto no hay un reconocimiento en términos de categorías, lo cual incide en una remuneración que no condice con la formación, el saber-hacer y las competencias adquiridas.

Aún en experiencias de trabajo registrado, la ley se aplica e implementa de una manera discrecional: *“trabajé durante 23 años en blanco con japoneses, en un vivero. Hacía ocho horas, nada más y si hacías una hora más te pagaban, los sábados cuatro horas, más de cuatro horas no porque ello mismo te ponían la ley”* (E N°4).

#### 4.f. Organización del trabajo:

Quienes se desempeñan en horticultura, manifiestan en su relato autonomía para organizar el trabajo respecto a qué van a plantar y a cómo realizan sus actividades. Sin embargo, como se precisó en la sección anterior, los tiempos de trabajo son sumamente extensos, de modo que si bien hay autonomía para la organización, las precarias formas de contratación o vínculo laboral inciden desfavorablemente en las condiciones en las que el trabajo se realiza: *“mi hermano nos da la tierra, que pongamos lo que queramos, basta que hagamos, saquemos y vendamos”* (E N°3).

Por otro lado la implementación del invernáculo necesita una mayor cantidad de mano de obra que a campo abierto, ya que la producción se incrementa al no depender del buen estado

del tiempo. Allí se realizan trabajos manuales como: poda, deshoje, raleo de fruta, despunte, desflorado, atado de plantas, etc.

El grado en que se adopta este tipo de adelanto tecnológico se encuentra en estrecha relación con el grado de capitalización alcanzada por los productores, lo mismo sucede con el tipo de cultivo que se decide realizar bajo cubierta, donde predominan cultivos de tomate, berenjenas, pimientos, lechuga mantecosa.

La característica que poseen los predios, denominados quintas, son lugares dedicados a la producción de verduras frescas: a campo abierto, en invernáculos o mixtos. En las entrevistas realizadas, existe un predominio del cultivo mixto.

Un aspecto sobre el que indagamos es por la organización del trabajo de acuerdo al género: según el relato transmitido en las entrevistas, se manifiesta que no existen tareas diferenciadas para hombres y mujeres en las quintas. Sin embargo, a lo largo de las entrevistas se pone en evidencia que si bien hombres y mujeres realizan una diversidad de tareas significativas, se trata en general de que sean los hombres quienes realicen las actividades que demandan mayor esfuerzo físico, tales como cargar la mochila para fumigar, preparar la tierra mediante el uso del tractor *“todo lo que era de hacer fuerza, lo hacía él”* (E N°2), *“mi hijo me hacía bastante de ayuda, como yo era sola, la mochila es pesada, me preparaba el remedio y me mandaba a mi hijo nomás el fuerzudo a curar las plantas”* (E N°10). De todos modos, las mujeres realizan una serie de actividades que incluyen sembrar, cortar y atar las verduras, carpir, abonar la tierra, aplicar enraizadores, amarrar las plantas, desbrotar, entre otras.

Se identifica que tomando conciencia del efecto nocivo de los productos que se utilizan para fumigar, se trata de que esta actividad la realicen los hombres tanto para proteger a las mujeres como a los niños: *“Él prepara el remedio con agua, y yo ayudo nomás a estirar la manguera, porque es una tarea medio tóxica”* (E N°2).

Cuando los niños “ayudan” o trabajan, se trata de que realicen las tareas más sencillas o menos riesgosas, como una forma de cuidado.

La función de RENATEA ha incidido en términos de aportes de conocimiento a los trabajadores, facilitándoles la organización del trabajo: *“de RENATEA vieron cómo yo regaba con una manguera la flor, ellos vinieron con unos expansores, me tiraron un caño y me dieron una idea en eso. Me dijeron: ‘sino es trabajo para vos, en cambio, así abrís la llave y se riega...’ellos me dieron la idea! (risas)”* (E N°8).

#### **4.g. Protección para la realización del trabajo:**

La información con la que cuentan los entrevistados sobre lo nocivo que pueden resultar los agroquímicos es dispar. Por otra parte, algunos disponen de información –que han recibido fundamentalmente de RENATEA-, pero a la hora de realizar el trabajo no siempre se protegen. Incluso en los casos que evidencian más conciencia frente a la nocividad de los plaguicidas, usan la protección ante determinadas situaciones: *“para curar al tomate, siempre usamos guantes. Después, para otras cosas, en el campo, casi no se cubre”* (E N°1).

Asimismo, es importante considerar que se presenta una dualidad significativa en las concepciones sobre los plaguicidas: los entrevistados se refieren a ellos como *“remedios”* que curan las plantas y en algunos casos son los mismos entrevistados que consideran a estos productos como *“veneno”* para las personas o para los bichos. En la misma línea se identifica que los entrevistados se refieren a la necesidad de *“curar”* a las plantas, lo que es fuertemente asociado a la concepción del plaguicida como remedio.

La representación de los plaguicidas en términos de *“remedio”*, es uno de los aspectos que incide en la falta de cuidado y protección para la realización de las tareas. Podemos pensar basándonos en Dejours (1990) y como hipótesis, que se conforma una estrategia defensiva colectiva frente al riesgo real que imponen los plaguicidas: *“he escuchado que hay problemas, pero no he visto nunca, me cuentan sí, pero la verdad no pasó nada. Así yo escucho de problemas, pero lugares lejos debe ser, no cerca”* (E N°1).

Otro de los motivos que recae en que no siempre los productores utilicen medios de protección es que no son proveídos *“el patrón no me da barbijo para el trabajo”* (E N°3); en otros casos, los entrevistados manifiestan cierta incomodidad, *“no usaba barbijo para fumigar porque me molestaba, pero el veneno me enfermó, tengo asma bronquial”* (E N°7). Una vez vivida o transitada la enfermedad, se es más consciente de los efectos nocivos.

La creencia que se cuenta con el conocimiento necesario para llevar adelante la actividad de fumigación también incide en que no se tomen medidas de prevención: *“así nomás ponemos el remedio, ya sabemos qué medida colocar”* (E N° 3).

Los entrevistados reconocen que a través de RENATEA han adquirido conocimientos en cuanto a enfermedades (sobre todo en manos y uñas) inherentes al uso de estos productos y a la necesidad de utilizar botas, guantes, capas, máscaras, ropa adecuada para no tener contacto directo con estos elementos nocivos.

En varias entrevistas se encuentra la referencia a RENATEA como organismo con el que cuentan para el asesoramiento de personal calificado y que los orienta: *“para curar tenemos que preguntar mucho al ingeniero, uno que viene por la RENATEA, sino uno ve que se arrastra y se fue todo el tomate”* (E N°1).

Es importante destacar que el asesoramiento para el uso de plaguicidas que los entrevistados consideran necesario está más centrado en la preocupación por la producción que por la propia protección de la salud.

El caso de quienes se encuentran desempeñando su tarea en el marco del empleo registrado es diferente: la empresa provee de los elementos de protección: *“para la fumigada llevamos guante, máscaras, botas y la ropa adecuada para la fumigación. Todo esto lo da la empresa”* (E N°9).

#### 4.h. Medio ambiente de trabajo:

Las temperaturas sumamente altas o las extremadamente bajas, inciden fuertemente en que los entrevistados califiquen al trabajo como *“sufrido”*. Es uno de los aspectos que se señala por parte de los entrevistados como el que más cuesta soportar.

En el caso de los horticultores que han implementado el invernadero se agregan situaciones específicas: por ejemplo, sistemas de riego, el doble techo o la necesidad de climatización a través de la calefacción, que además de influir en las temperaturas con las que se trabaja, genera ruido en el ámbito laboral.

La exposición a elevadas temperaturas es parte del trabajo: una de las floricultoras consultada, relata que ingresaba al invernáculo al mediodía a fumigar arañas y que esta tarea tenía que hacerla en ese horario porque *“a esa hora, las arañas salían por el calor”*, el invernáculo poseía un sobretecho de nylon negro para proteger el cultivo del sol, lo que provocaba que dentro hubiese mayor temperatura *“lo que no me gusta es el calor de adentro” (...)* *“con los techos bajito, te cocinás...”* (E N°2).

La lluvia, juega un papel importante en el proceso productivo, tanto para el cuidado de los cultivos, como para la aplicación de plaguicidas pero también, las excesivas lluvias pueden resultar amenazantes: *“la frutilla cada vez que llueve, si llueve digamos un día para tenes que curarle, si dos tres días llueve tienes que curarle, como dicen para poder sacar la cosecha bien, sino no la sacas, se pudre (...)”* (E N°10).

El incremento y especialización de la producción hortícola bajo cubierta (invernáculo) trajo aparejado la intensificación de la utilización de plaguicidas, enraizantes, fertilizantes, herbicidas, como parte del proceso productivo, adquiriendo un protagonismo como *“insumos de carácter estratégico”* relacionado con la obtención de un producto apto para la comercialización (sin manchas, formas perfectas, etc.). Por otro lado es de destacar que más allá del avance tecnológico en producir compuestos químicos menos nocivos para la salud de los trabajadores rurales, los consumidores y el medio ambiente, se siguen utilizando aquellos de amplio espectro que contienen en su formulación compuestos tales como: organoclorados, organofosforados, etc. ya sea por su menor costo por unidad o por el acostumbramiento de los horticultores a utilizarlos (Cieza:2004, Fortunato: 2015).

Es probable que la elevada temperatura existente dentro de los invernáculos traiga aparejada una evaporación mayor y en menor tiempo de estos productos agrotóxicos, lo que provoca una mayor exposición del trabajador al efecto del veneno: *“yo no quiero porque... viene todo a la boca, te tenés que estar tapando, la nariz así” (...)* *“cuatro días tuve el olor” (...)* *“Sí... pero no sabe cómo hace llorar el aire en casa, con la calor más”* (E N°2).

#### 5. Carga de trabajo: carga física, psíquica y mental.

Considerando los aportes de Neffa (1988, 2001), entendemos que los efectos del medio ambiente y condiciones de trabajo se producen tanto al nivel del colectivo de trabajo como de cada trabajador en forma individual. En el marco de la concepción renovadora sobre el abordaje de las CYMAT analizamos a la influencia de todos los factores que integran dichas

condiciones de manera global y unificada, a este conjunto de repercusiones nos referimos con el término de *carga global de trabajo*, que resulta de la carga física de trabajo, psíquica y mental, provocando efectos sobre la vida y salud de los trabajadores, en función de las características personales, las posibilidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo.

La actividad agraria en general, concentra una notable *carga física*: el cuerpo ocupa un lugar protagónico en la realización de las tareas que demanda desplazamientos, trabajos de fuerza, traslado de peso, por ejemplo, los horticultores para fumigar, utilizan mochilas fumigadoras manuales tienen capacidad de 20 litros. De acuerdo a lo sembrado, los trabajadores realizan fumigaciones dos o tres veces por semana, según “las pestes” que tengan las plantas. En el caso del cultivo de frutillas, fumigan después de cada lluvia.

En varias entrevistas, los entrevistados refieren dolores en las piernas, la espalda debido al esfuerzo físico *“el trabajo es estar agachado siempre... en la espalda hay dolores. A veces cuando uno está llevando peso, se desgarran también al costado. Hay muchos dolores”* (E N°10).

El trabajo que realizan las plantineras (trabajo relacionado con la producción de plantines para ser comercializados) es considerado como superior del trabajo de horticultura en las quintas, precisamente, uno de los motivos recae en que es más liviano desde el punto de vista del esfuerzo físico.

Como hemos señalado anteriormente, hay una exposición a productos agroquímicos sumamente nocivos para la salud, nocividad de la que no siempre son conscientes los trabajadores. Las alergias que algunos entrevistados refieren que padecen, las vinculan en ocasiones a estos productos e incide en la distribución de tareas cuando se comparten con la pareja *“él cura porque soy medio alérgica al veneno”* (E N°6).

Los trabajadores son conscientes de los efectos del trabajo en los dolores físicos que sienten, pero a la vez tratan de paliarlos rápidamente con algún analgésico para poder seguir trabajando. Pareciera que no existiera la posibilidad para ellos de una pausa necesaria para recuperar la salud antes de retornar al trabajo, lo que se vincula con las precarias condiciones laborales, especialmente cuando el trabajo no está registrado y se intensifica ante la situación de indocumentación aumentando la vulnerabilidad de estos trabajadores: *“el otro día andaba jodida de la espalda, entré a las ocho y trabajé hasta las seis. Después no podía cocinar ni levantarme. Ahí recién tomé la pastilla para que me calme. Ahí mejoré un poco. Me dolía la espalda de carpir, con la fuerza se sacan..., después tuve que seguir”* (E N°2) *“para matar yuyos, se me cansa el brazo, se me adormece”* (E N°2).

La *carga mental* comprendida como los requerimientos del trabajo en cuanto a mecanismos de tipo cognitivo, en esta actividad, se establecen estas exigencias en contacto con variables de la naturaleza, en las cuales se decodifican las informaciones que los cultivos brindan respecto a su tamaño, color, aspecto así como la adopción de decisiones de tomar al respecto

En cuanto a la *carga psíquica*, ésta se vincula estrechamente con el contenido del trabajo e involucra a aspectos afectivos y relacionales.

Desde este punto de vista, genera tensión en los trabajadores la incertidumbre acerca de cómo va a resultar la producción, lo que se intensifica cuando su ingreso depende de cómo se desarrolla la producción y la venta de lo producido, esto es cuando no cuentan con una remuneración asegurada.

Quienes invierten en los cultivos, el costo y la inversión también genera preocupación *“por ejemplo, el tomate es muy delicado. La inversión para producirlo es muy grande, entre semillas, remedios, abono, cuesta bastante”* (E N°1).

Otro motivo de preocupación y ansiedad es el clima y las plagas, que son vivenciadas como una amenaza: *“A veces viene una peste o el mal el tiempo que a veces siempre nos juega, - ahora en este tiempo nos jugó bastante malas pasadas... viene y la producción que tenés te la deja en el piso, no sacás nada... y ahora las plagas que están viniendo son más fuertes”* (E N°8).

La amenaza de que si se deja de trabajar para tomar un descanso, incide en que se arruinen los cultivos es constante y es uno de los aspectos que no permite una pausa en el trabajo, lo cual genera preocupación y ansiedad *“hay que carpir o descartillar o limpiar o hacer carga, hacemos todo eso, todo el día porque el yuyo sino crece grande y es más costoso después...”* (E N°10), *“tenés que estar constante, mientras más movimientos de tierra hacés vos, como que el alimento de planta está por varias partes y la planta empieza como a alimentarse y va creciendo y se pone linda, gordita. Si no lo curás se empieza a apestar y se hacen amarillos, eso en el mercado no te lo compran”* (E N°7).

Cuando se inicia la actividad sin conocimiento previo, también genera angustia. Es el caso de algunas de las mujeres entrevistadas, por ejemplo la siguiente cita corresponde a una trabajadora que se desempeña en una quinta: *“me costó lágrimas aprender, me sentaba ahí en la orilla y miraba al plantín y los surcos para poder plantar y me ponía a llorar, no sabía ni cómo ni por dónde empezar nada y lloraba, lloraba”*. Esto también se conjuga con la situación de migración, las expectativas incumplidas y la sensación de soledad *“yo me decía: ¿para qué he venido aquí?!”* (E N°10).

## **6. Trabajo productivo, reproductivo y tareas de cuidado: percepciones y valoraciones por parte de las mujeres.**

Las tareas de cuidado, las realizan las mujeres. Además del trabajo productivo que desarrollan en la quinta, por lo general junto a su pareja, son las encargadas del trabajo reproductivo (cuidar a sus hijos, llevarlos al colegio, asistir a las reuniones de padres, atenderlos cuando están enfermos, cocinar, lavar ropa, limpieza de su casa, compra de alimentos). Los hombres delegan las responsabilidades familiares y la organización de la vida familiar en las mujeres, concepción de organización familiar que comparten las mujeres entrevistadas. En la población estudiada no se registraron casos de personas mayores que demanden cuidado.

Cuando sus hijos son pequeños, los llevan a la orilla de los surcos, los colocan en una especie de hamacas colgadas, para protegerlos de los animales rastreros, perros y demás riesgos. Esta etapa de vida de los niños es muy sufrida, ya que permanecen a la intemperie durante varias horas del día.

Cuando crecen y todavía no tienen edad para ingresar al colegio, quedan solos en las casillas que se encuentran ubicadas en el mismo predio. Si hay hermanos mayores, ellos son los encargados del cuidado de los más pequeños, siempre y cuando no salgan a trabajar.

Las mujeres evitan realizar tareas de fumigación, cuando tienen hijos pequeños, porque son las que tienen contacto directo con ellos y algunas de ellas tienen conciencia de lo perjudicial que esos productos son para la salud de los más pequeños, aunque aclaran que *“Los grandes aguantamos cualquier cosa”* (E N°3).

Si algún integrante del grupo familiar tiene problemas de salud, las mujeres son las encargadas del cuidado. Si es necesario los llevan a la unidad sanitaria de la zona y en casos más graves al hospital. En la experiencia de atención en las instituciones, se identifican en los relatos de las entrevistadas cuestiones relacionadas con la discriminación por ser extranjeros y más si no poseen documentos de identidad argentinos. *“Cuando te van conociendo te tratan un poco mejor” “en el hospital te hacen esperar un montón, si necesitas hacer un estudio, te hacen esperar 2 o 3 meses” “cuando tenía documento boliviano, tenían preferencias los de aquí, después nosotros”* (E N°10).

En cuanto al trato recibido en los colegios, perciben que los niños han sido discriminados por sus propios compañeros, no así por las docentes de quienes relatan una actitud contenedora y comprensiva de la situación de vida y laboral: al dar a conocer que son mujeres que trabajan en quintas, las maestras de sus hijos tienen cierta consideración con ellas: le dan más tiempo si los niños no han podido realizar sus tareas, concertan encuentros telefónicamente cuando tienen algún inconveniente o necesitan hablar sobre algo específico.

Hay quienes han logrado construir su vivienda fuera de la quinta. Allí viven sus hijos, según explica por ejemplo una de las entrevistadas, quien considera un logro *“tener una casita para dejarles a mis hijos (... )realicé mi sueño, tengo mi casita, mi techecito, aquí hice raíces”* (E N° 10). La organización familiar está a cargo de las mujeres de la familia, su hija mujer cuida a sus hermanos y se encarga de las tareas de la casa, en el horario que no asiste al colegio. Su madre, el hermano menor y su pareja actual, viven durante toda la semana en la quinta en donde son “medieros”. Regresan a su casa los sábados al mediodía. El domingo a la mañana temprano, retornan a su lugar de trabajo.

En las entrevistas realizadas surge además el problema de conseguir trabajo en quintas siendo mujeres jefas de hogar con hijos o mujeres con pareja pero con hijos pequeños. Por esta razón muchas mujeres han trabajado por un tiempo con algún familiar, quien les ha dado o da trabajo. Allí se desdibuja la relación laboral, lo perciben como un intercambio de favores, como una relación de reciprocidad, aunque reciban menor paga ya que consideran que es la única manera posible de mantener a sus hijos.

Cuando la producción no rinde, salen a buscar changas por día, en quintas vecinas (tareas de carpido,descardillado, desflorado del tomate, desmalezado de terrenos, etc.).

Algunas entrevistadas manifiestan haber logrado que sus parejas les entreguen dinero destinado a la economía familiar. Algunas de ellas consideran que son quienes administran el dinero recibido luego de la carga. Si bien por lo general el patrón es quien percibe la paga en

primer lugar de esas ventas y reparte con sus parejas el porcentaje acordado, ellas cumplen un rol fundamental ya que son las que controlan las boletas de las ventas realizadas: *“Las mujeres somos más chillonas, vemos más detalles”* (E N° 10).

En general, las mujeres entrevistadas expresan que es un trabajo que no se encuentra valorado, aún por las propias parejas. En el caso de mujeres jefas de hogar, sus hijos mayores las ayudan por un tiempo. Ellas entienden que en cuanto pueden, consiguen otro tipo de trabajo: *“Este es un trabajo muy sacrificado, tenés que estar encima para tener una producción buena, es un trabajo muy esclavo”* (E N°8).

En el caso de los hombres, al consultarle quiénes trabajan con ellos, expresan *“mi mujer es la única que me ayuda”* (E N°1).

Es significativa la concepción arraigada en las mujeres acerca del descanso. Descansar es no trabajar en la quinta, pero dedican ese “tiempo libre” realizando tareas hogareñas: “costurar”, “lavar ropa”. Una de ellas, sólo viene a La Plata para realizar trámites inherentes al trabajo *“Yo y mi marido recreación no, recreación para mí y mi marido es ir a la quinta”* (E N°10).

En cuanto a la modalidad de pago, se han identificado casos, en los cuales si bien hombre y mujer trabajan a la par, el pago se efectúa por parte del patrón al marido *“el patrón le paga a él, así me deja apartada y no puedo comprarle nada a los chicos”* (E N°2). Es relevante que aún en estas circunstancias en las mujeres persiste la preocupación por el cuidado, el lamento no se articula con otro aspecto de queja o demanda.

## **7. Beneficios sociales y participación en programas sociales:**

En los hogares con hijos menores de 18 años, en general los entrevistados refieren que se cobra la Asignación Universal por Hijo (AUH), las mujeres que han estado embarazadas recientemente han cobrado la Asignación por Embarazo.

Entre los entrevistados mayores se identifica que no han hecho aportes jubilatorios, excepto que se hubieran desempeñado como medianeros, situación que exigió estar registrado. Ante esta situación, se pone en evidencia entre los entrevistados desinformación *“hubo tiempo que yo trabajé como medianero y tenía que estar en blanco. Nos hicieron los papeles, la verdad no entiendo bien, después me daban un papelito de lo que estaba aportando cada vez... después no entendía nada... se cortó todo. Después hace tres años o cuatro estaba aportando monotributo. Entonces después en la quinta hay muchos gastos, no teníamos plata y no iba a pagar, hasta que un día mi hija me dice: ‘¿no estás pagando?’ Tienes que pedir la baja. Cuando fui, tenía hecha una deuda, ya”* (E N°1).

Quienes se desempeñan “en negro” no cuentan con ningún tipo de beneficio aún de tipo informal: *“no tengo vacaciones, ni puedo descansar ni los domingos... los domingos es el día que más trabajo!”* (E N°2).

Se planteó un caso aislado en el cual una de las consultadas refirió que ingresó al Programa “Ellas Hacen” y a partir de esta inserción dejó la actividad de floricultura a la que se dedicaba para desempeñarse en el Programa *“hoy día te puedo decir que te ayudan bastante desde el*

*Gobierno. A mi me ayudó bastante. En algún momento yo quería encontrarle y darle gracias, más que nada por el Programa Ellas Hacen. Me pagan \$2600. Ahí vamos a la bloquera, hacemos bloques de cemento. Ahí somos muchas y allí aprendí porque hay otra gente que también está con el grupo de Argentina Trabaja. Desde que estoy en el Programa este tiempo no fue tan tremendo como era antes” (E N°7).*

Otros entrevistados reciben otros programas, como el PROGRESAR en el caso de los jóvenes o algún miembro de la familia participa del Programa Argentina Trabaja.

Entre quienes están registrados, atienden su salud y la de su familia a través de obras sociales y manifiestan haber recibido muy buena atención *“no tenemos ninguna queja con la obra social. Hemos tenido un inconveniente de salud grave en la familia y la obra social nos cubrió todo. Estuvo muy bien” (E N°9).*

#### **8. Conocimiento de la Ley de Trabajo Agrario, de la Ley de Agricultura Familiar y de los Derechos como trabajadores del sector:**

Las leyes de Trabajo Agrario y de Agricultura Familiar son conocidas entre los entrevistados que se desempeñan laboralmente en el marco del empleo registrado, el resto manifiesta desconocimiento sobre dichas leyes y su significación en términos de derechos para los trabajadores del sector.

Entre los que se encuentran o cuentan con una trayectoria laboral con antecedentes de trabajo registrado, disponen de conocimientos sobre los derechos que poseen, las leyes que los amparan y sobre todo los beneficios que otorga el registro laboral en cuanto a salarios, horarios de trabajo, aguinaldo, vacaciones, aportes jubilatorios, seguridad social, derechos sindicales, etc.

Además, quienes se han ido asesorando por distintos motivos en ANSES y en RENATEA tienen más conocimiento sobre sus derechos como trabajadores del sector agrario a partir de las leyes más recientemente sancionadas: *“yo tenía que jubilarme a los 57 años, porque soy agrario” “en RENATEA cuando vine a preguntar me dijeron: ‘usted tiene que estar jubilado’” (E N°4).*

En cambio, quienes se encuentran trabajando sin estar registrados y particularmente entre quienes no cuentan con documento, menos conocimiento tienen de las leyes y de sus derechos.

#### **9. Sobre el sindicato:**

Los entrevistados, en general no participan de actividades sindicales y a la vez muchos de quienes hemos consultado desconocen lo que es un sindicato y cuáles son –o deberían ser– sus funciones, situación que se presenta fuertemente entre los trabajadores migrantes y que se desempeñan en el sector informal.

Entre quienes están afiliados, el sindicato es UATRE. Los trabajadores identifican que el sindicato se acerca a las empresas, pero nunca a los trabajadores para consultarles por sus opiniones sobre las condiciones laborales y sus necesidades. Las experiencias que han vivido

son totalmente perjudiciales para los trabajadores y para los intereses que se supone un sindicato representa. En sus relatos plantean situaciones en las cuales el sindicato ha “denunciado” al trabajador ante la empresa luego de que éste les planteara un reclamo, generando una situación de vulnerabilidad ante la amenaza de maltrato laboral y/o despido.

La falta de confianza y credibilidad en UATRE incide en la ausencia de participación, en un sindicato en el que no se encuentran representados y del que temen represalias que los perjudique laboralmente y por ende, que afecte sustantivamente sus condiciones de vida.

#### **10. Conocimiento sobre RENATEA y vínculo de los trabajadores entrevistados con el organismo:**

El conocimiento de los entrevistados sobre RENATEA se ha dado a través de distintas modalidades: mediante actividades e intervenciones del organismo, capacitaciones, participación en el programa “Yo sí puedo”, inspecciones en los lugares de trabajo, información que ha circulado entre los trabajadores “boca a boca” y a través de Internet:

*“a mi me habló de RENATEA una conocida, para que averigüe con ellos si había algo para mi, algún programa que me ayude” (E N°7);*

*“Yo conocí a RENATEA porque una chica me dijo que se festejaba el día del niño. Pregunté si cualquier podía ir y fuimos. Había títeres, había todo. Ahí empezamos a conocer a los chicos que trabajan ahí, me cayeron bien. Esa tarde estuvo lindo. Me dijeron que podía venir para cualquier inquietud y así fue que empecé a venir” (E N°10);*

*“fui por desempleo a la ANSES, me dijeron que no me correspondía cobrar y ahí, por Internet mi ahijada buscó ‘agrario’ y ahí encontró esta oficina y me vine para acá. Acá tramité el Fondo de Desempleo que estuve cobrando” (E N°4).*

*“conocí a RENATEA porque yo estaba estudiando y ellos fueron a la escuela” (E N°5).*

La articulación de RENATEA con otros organismos y la facilidad que la misma ha brindado a los entrevistados se manifiesta en sus relatos: *“el papel que me dieron en ANSES en La Plata decía que también estaban en Abasto y en otros lugares más. Me queda cerca Abasto, entonces me vine para acá” (E N°10), “trajeron a ANSES acá, a Abasto, y ya no tenemos que andar con los chicos y las libretas de acá para allá” (E N°8).*

Los entrevistados perciben que el organismo *“está bien organizado, tratan de que las personas estén bien, creo que es así” (E N°1).*

Es importante señalar que en forma espontánea hubo entrevistados que se refirieron a RENATEA y lo que les ha significado en términos de acceso de conocimiento para el trabajo y su organización laboral *“(…) como dicen los asesorantes(sic) de RENATEA, que nos explican cómo aplicar a la planta para que no sea tóxico. Nos están orientando mucho de RENATEA, cómo curar a la planta, qué aplicarle, hay variedad de bichitos... también me ayudaron bastante con el método de riego” (E N°8).*

Entre la entidad y quienes participan se ha generado un vínculo también de índole afectiva, que incide en un reconocimiento: *“a mi todos me conocen en RENATEA y a mi eso me encanta, me llaman por mi nombre, ‘hola, qué tal me dicen’ y me quedo más contento”* (E N°1). En las entrevistas realizadas al final del trabajo de campo se ha expresado tristeza por las últimas decisiones sobre el futuro del organismo: *“estamos con pena, nos dicen que se nos va... -en alusión al RENATEA-”* (E N°8).

Respecto a RENATEA los entrevistados se sienten agradecidos por lo recibido por parte de esta institución: *“aprendí un montón –en alusión al programa ‘Yo sí puedo’- doy gracias a todos, todos los días me pongo a pensar y doy gracias a los profes que tengo”* (E N°6).

La valoración de quienes conocen a la entidad es muy favorable. El vínculo con RENATEA resulta significativo encontrando en la institución de Abasto un lugar de contención *“para mi, RENATEA es como mi casa”* (E N°2), esta afirmación es sumamente valiosa sobre todo comprendiendo lo que puede significar ser inmigrante, estar trabajando “en negro”, no contar con documentos... la situación de desamparo y vulnerabilidad es determinante y en ese marco encontrar en RENATEA la semejanza con la propia casa resulta sumamente significativo.

En los casos de trabajadores registrados, tienen muy en claro la relevancia de la intervención de RENATEA en las condiciones en que se desarrolla la actividad: *“hay muchos patrones que no quieren invertir para combatir las moscas, ellos prefieren dejar que proliferen las moscas y nos instalan productos para combatir. Después de que empezaron por ejemplo estos chicos de RENATEA a estar un poco más, como que se dieron cuenta que ellos no pueden hacer lo que ellos quieren. Y así mismo hay empresas que todavía siguen...”* (E N°9).

En las entrevistas, se ha explicitado que después de inspecciones realizadas por RENATEA en la cual los trabajadores han transmitido al organismo detalles inherentes al trabajo, a las condiciones en que éste se desarrolla han recibido luego ciertas “represalias”, lo que motiva que *“nadie habla, porque después los mismos patrones te presionan y torturan psicológicamente. La gente tiene miedo”*. El miedo para organizarse colectivamente y demandar conjuntamente, así como de participar en articulación con RENATEA se explica por la amenaza que los mismos empleadores ejercen sobre los trabajadores de despedirlos y además porque no quieren cargar con el estigma de ser un “trabajador conflictivo” ya que esta información tienen la certeza de que se transmite entre los empleadores. Incluso se manifiesta que después de una inspección del organismo, en la que participaron trabajadores, dando cuenta de las situaciones en el lugar de trabajo, despidieron a algunos que participaron en la inspección, con lo cual los temores se vieron confirmados en los hechos.

Estas prácticas de “disciplinamiento” amedrentan a los trabajadores y limitan sus posibilidades de participación. Se valora la función de RENATEA pero las condiciones laborales precarias y la amenaza del despido –aún estando registrado-, en un ámbito donde la información circula no viabilizan la participación individual ni colectiva.

### **11. Valoración sobre el trabajo agrario:**

Es significativo que en general, se espera que los hijos hagan otro trabajo, aún planteado cierto gusto o agrado por lo que se hace *“a mi me gusta lo que hago pero no quisiera que mi hijo*

*salga así. Este es un trabajo para gente como yo, yo casi me siento bien*” (E N°1). Para los hijos se espera otro tipo de actividad laboral y/o la posibilidad de acceso a la educación formal.

En general los entrevistados expresan que les hubiera gustado desempeñarse en otro trabajo y que esto se debe a lo sufrido que resulta este trabajo: *“a mi me hubiera gustado trabajar como empleada, hacer la limpieza dentro de la casa... de lo que sea, menos que sea en la quinta. Me gustaría que sea dentro de casa, no estar trabajando sol a sol con la lluvia y con el frío en el campo”* (E N°3), *“Yo hubiera querido ser veterinaria o sino policía. Me hubiera gustado uniformarme”* (E N°10).

Otro de los trabajos anhelados es el de negociante, al que se asocia con saber leer *“me hubiera gustado ser negociante, tener un almacén, saber leer y esas cosas”* (E N°1).

Se reconoce en términos generales que la actividad realizada en la zona es mejor que si se estuviera trabajando en otras regiones o localidades: *“acá uno no sufre tanto el calor, en verano es fresquito y el frío para mí es bien, pero en el norte no... insostenible el calor”* (E N°1). La comparación se establece con otras familias trabajadoras ubicadas en el norte: *“semejante calor que hace y a los chicos cómo les regulan la temperatura? Tienen que aguantar. Son familias pobres ¿cómo lo van a regular?”* (E N°1).

El hecho de que el trabajo que sueñan o que soñaron hacer diste tanto del que realizan lo explican por las difíciles condiciones en el que se realiza la actividad: *“en el invierno hace frío, no puedes ni mover la mano y así tienes que estar trabajando”* (E N°3).

Es muy frecuente en las entrevistas la referencia al sufrimiento que ocasiona esta actividad laboral y las condiciones en las cuales se realiza atraviesan y explican que sea así. También se clasifica el trabajo como muy esforzado: *“es como una obligación que tienes que hacer, sino lo haces nadie te lo va a hacer y tampoco producís plata, como tenés los chicos hay que hacerlo. Es muy esforzado este trabajo, es muy difícil, pero hay que hacerlo”* (E N°10).

La amenaza del clima, de las pestes además de generar ansiedad, como hemos analizado previamente, también hace que se caracterice al trabajo como “esclavo”: *“O algún bichito le entró o mañana en la mañana curo o pasado curo o por ahí no tengo el remedio después voy a comprar. En la próxima te das cuenta que ya está todo en el piso... es muy sacrificado y tenés que estar encima ahí para tener una producción buena... es como te digo un trabajo muy muy esclavo”* (E N°8).

Son pocos los casos en los que se vislumbra entre los entrevistados alguna estrategia para aliviar el trabajo o sentir algo de placer al realizarlo: *“A veces no tenemos plata, (...) yo siempre riendo, llorando no voy a solucionar nada (...) me encanta escuchar música mientras trabajo, te alienta, te manda a otro mundo, hasta el cansancio te hace ir (...) grabé música en la memoria del teléfono, con auriculares, y a darle al trabajo”* (E N°10).

## **F. Conclusiones**

Las trayectorias de vida evidencian que las familias de origen de los entrevistados se dedicaban a la agricultura, lo que influye en que el aprendizaje del trabajo se haya transmitido en el

ámbito familiar. Actualmente esta transmisión se ve alterada dado que muchos de los trabajadores consultados esperan que sus hijos se inserten en otra actividad porque consideran a ésta como muy sufrida y sacrificada.

La búsqueda de mejores oportunidades laborales y la condición de pobreza incide en la decisión de migrar de la población entrevistada.

Las trayectorias laborales en general se han iniciado tempranamente debido a la situación de pobreza familiar. Particularmente entre los horticultores entrevistados distinguimos que se presenta la figura de mediero, quienes han precisado que combinan su trabajo en la quinta con changas. En el caso de las mujeres una dificultad que complejiza las condiciones de inserción laboral se vincula a ser madres jefas de hogar.

Las mujeres son las responsables de las tareas de cuidado, además del trabajo productivo que desarrollan en la quinta. Son las encargadas del trabajo reproductivo (cuidado de los hijos, llevarlos al colegio, asistir a las reuniones de padres, atenderlos cuando están enfermos, cocinar, lavar ropa, limpieza de su casa, compra de alimentos, etc). Respecto al descanso, lo asocian a no trabajar en la quinta, pero dedican ese “tiempo libre” a realizar tareas hogareñas.

Entre las problemáticas sociales que identificamos prevalece el alcoholismo, la violencia de género, el trabajo infantil, la discriminación –que se profundiza en el caso de los trabajadores bolivianos-. Se han identificado en algunos relatos ciertas situaciones que podemos calificar de “confusas” y que nos preguntamos si nos encontramos frente a situación de trata de personas y explotación laboral.

En materia de atención de la salud los trabajadores consultados acuden al subsector público, - lo que se vincula con las precarias condiciones de contratación laboral-, especialmente a las unidades sanitarias y ante situaciones de mayor complejidad al hospital público.

Respecto a la vivienda, surge la expectativa de poseer una vivienda propia y las oportunidades que no condicen con estos anhelos. En cambio, entre los entrevistados lo que prevalece es que habitan en viviendas emplazadas en los mismos espacios donde trabajan y que no son de su propiedad. En estos casos, se trata de trabajadores que arriendan el campo o que son contratados para trabajarlo y esta contratación puede incluir la vivienda.

Las condiciones de vida y trabajo de la población consultada son sumamente precarias.

Específicamente en lo relativo a las condiciones y medio ambiente de trabajo hemos identificado varias cuestiones:

- Horarios de trabajo: jornadas muy extensas. Las referencias horarias de los entrevistados son definidas a partir de la luz del sol y de las temperaturas –no por el uso horario-, lo que incide en una explotación del trabajador –e incluso en una autoexplotación-, ya que no contabilizan ni tienen registro de la cantidad de horas que trabajan diariamente. En el caso de las mujeres, se pone en evidencia la continuidad del trabajo productivo con el reproductivo, naturalizando esta situación tanto los hombres como las mujeres entrevistadas.

El contenido del trabajo está atravesado por la realización en múltiples tareas. La complejidad de dichas tareas se vincula con el tipo de cultivo en el caso de los horticultores y los floricultores.

En cuanto a las condiciones de contratación es común que los entrevistados desconozcan cuál es la modalidad en la que desarrolla su actividad laboral; se presentan relaciones laborales que son arcaicas y precarias, lo que se agrava ante la situación de indocumentación ya que esta condición contribuye a la vulneración de derechos de este grupo de trabajadores.

En relación a las formas de remuneración, la mediería enmascara la relación salarial entre patrón-empleado. En términos de remuneración -para quienes están registrados-, una problemática es la inherente a la ausencia de reconocimiento de categorías.

La organización del trabajo en general se caracteriza por la autonomía que tienen los trabajadores para desarrollar sus tareas; sin embargo, si bien existe autonomía para la organización, las precarias formas de contratación o vínculo laboral inciden desfavorablemente en las condiciones en las que el trabajo se realiza, -un reflejo de esta situación son las extensas jornadas laborales-. En cuanto a la organización laboral y su relación con el género, existe una división de tareas a partir de la cual si bien las mujeres realizan todo tipo de actividades, suelen ser los hombres quienes desarrollan las que demandan mayor esfuerzo físico, así como aquellas en las cuales se utilizan productos tóxicos.

La protección para la realización del trabajo difiere ya que la información con la que cuentan los entrevistados sobre lo nocivo que pueden resultar los agroquímicos es muy dispar. También se presenta la situación en la cual los trabajadores disponen de la información pero que para efectuar el trabajo no siempre se protegen,.

La forma de denominar a los plaguicidas es elocuente de las representaciones que los trabajadores conforman sobre estos productos: así, por ejemplo se refieren a dichos productos como “remedios” que curan las plantas y en otras ocasiones los denominan “venenos” para los bichos. Esta dualidad se extiende a la escasa protección y cuidado de su propia salud, que se asienta sobre sistemas de creencias y percepción de dominio sobre el trabajo basado en un saber-hacer. Otro aspecto que se identifica entre algunos entrevistados es que los empleadores no siempre proveen de los medios de protección.

Las características del medio ambiente de trabajo influyen en que los entrevistados lo califiquen como “sufrido”, específicamente nos referimos al trabajo realizado a la intemperie o desarrollado por ejemplo en el invernadero con exposición a elevadas o muy bajas temperaturas y también a ruidos (en los casos que en estos ámbitos se precisa calefacción para climatizar, por ejemplo). Cabe destacar que la producción hortícola bajo cubierta y el uso de productos agrotóxicos en invernaderos provoca mayor exposición del trabajador al efecto de la contaminación de productos nocivos para la salud.

En relación a la carga global de trabajo, esta se manifiesta a través de la importante carga física que caracteriza a la actividad y que se relaciona con los dolores y afecciones físicas que sufren los trabajadores; a través también de la carga mental en tanto se requiere el desarrollo de mecanismos de tipo cognitivo para su realización y por último, a través de la carga psíquica, en

tanto genera angustia la incertidumbre acerca de cómo va a resultar la producción, así como – en otro orden-, la falta de conocimiento sobre algún aspecto del trabajo y la consiguiente dificultad para llevarlo a cabo; asimismo, el clima y las pestes, son vivenciados como una amenaza que también provocan sufrimiento psíquico.

En cuanto a la valoración sobre el trabajo agrario, en general señalan que les hubiera gustado desempeñarse en otro tipo de trabajo, debido a lo sufridas y sacrificadas que resultan las tareas y las condiciones laborales en que las realizan. La amenaza del clima, las pestes que atacan a los cultivos, hacen que caractericen al trabajo como “esclavo”. Son pocos los casos en que evidencien alguna estrategia para aliviar el trabajo o sentir algo de placer al realizarlo.

Respecto a si poseen beneficios sociales, los entrevistados en su mayoría, no han realizado aportes jubilatorios, situación que se encuentra estrechamente vinculada a las condiciones en que han sido contratados a lo largo de su vida, trabajo informal, contratos de palabra, “trabajo en negro”.

Las mujeres con hijos menores de 18 años perciben AUH. En el caso específico de una entrevistada fue incluida en el Programa Ellas Hacen lo que le permitió abandonar las tareas que realizaba en los invernáculos y algunos jóvenes han tenido acceso al PROGRESAR.

Las leyes de Trabajo Agrario, Agricultura Familiar, son conocidas por aquellos que se desempeñan laboralmente en el marco del empleo registrado, a diferencia de quienes trabajan sin estar registrados y más aún de quienes no cuentan con documento de identidad (en estos últimos casos el conocimiento es escaso o nulo). Lo mismo sucede respecto al conocimiento que poseen sobre sus derechos y los beneficios que otorga el registro laboral: salarios, horarios de trabajo, aguinaldo, vacaciones, aportes jubilatorios, seguridad social, derechos sindicales, etc.

En general, los entrevistados no participan de actividades sindicales y en su mayoría desconocen lo que es un sindicato y cuáles son sus funciones, principalmente en el caso de los trabajadores migrantes.

Quienes están afiliados reconocen que su sindicato es UATRE pero expresan que nunca han sido consultados por esta organización sobre las condiciones laborales y sus necesidades, sino que al contrario identifican que el sindicato se acerca a los empresarios. La falta de confianza y credibilidad en UATRE, incide en la ausencia de participación, ya que no se sienten representados y no reclaman porque temen represalias que afecten sustancialmente sus condiciones laborales y de vida.

Respecto a RENATEA y al trabajo territorial desarrollado, los entrevistados hacen referencia a lo significativo que han sido los conocimientos adquiridos, aplicables a su trabajo y organización. Por otro lado quienes participaron del Programa “Yo sí puedo”, en la sede de Abasto, agradecen lo aprendido y consideran al espacio como un lugar de contención y de reconocimiento a su persona, aspectos sumamente significativos considerando las particularidades de las trayectorias y condiciones de vida y trabajo de la población entrevistada. El trabajo territorial del organismo se pone en evidencia en los relatos de los entrevistados: el acercamiento a la población que desde el personal de RENATEA se ha llevado

a cabo así como la posibilidad de acceso a través de este anclaje cercano a las viviendas y espacios de trabajo ha resultado clave para el alcance de las políticas y acciones que desde RENATEA se han implementado.

Se destaca la labor de RENATEA y su contribución al sector en lo que hace al plano cognoscitivo en términos de conocimiento de los trabajadores sobre las políticas y acciones que desde el organismo se implementaron; en la dimensión afectiva respecto a lo que desde RENATEA ha generado en términos de reconocimiento de la actividad de los trabajadores agrarios, de su valoración como trabajadores y sujetos de derechos y en la dimensión conativa en cuanto a las acciones que desde los trabajadores se realizaban al momento de efectuar el trabajo de campo de esta investigación (nos referimos a su participación en las actividades organizadas por el organismo, al acceso a los programas, inicio de un proceso de concientización de sus derechos).

Sin embargo, al momento de realización de la investigación el organismo se encontraba en plena etapa de desarrollo de implementación de las políticas, por lo que resultaba y resulta necesario darle una continuidad a estas acciones en pos de establecer y restablecer derechos a los trabajadores agrarios.

Como señalamos, se trata de un sector que en el caso argentino, sólo a partir de las excepciones de los gobiernos nacionales y populares, ha sido históricamente relegado; en estos últimos doce años se ha avanzado en la legislación, que ha procurado generar y restablecer derechos y protecciones a los trabajadores agrarios.

Entre los avances y logros a los que nos referimos, se destaca la creación de RENATEA, las políticas llevadas adelante por este organismo, el trabajo de la fiscalización en el territorio, la registración, y las denuncias por casos de trata y explotación laboral. Estas políticas hoy se ven seriamente amenazadas por la orientación política del gobierno que acaba de asumir en Argentina en diciembre de 2015.

Es parte del compromiso de las organizaciones, de las instituciones, de los diferentes actores sociales de crear y sostener espacios en los cuales se pueda incidir en las políticas y al mismo tiempo, procurar mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores del sector, desde este lugar y con este fin es que elaboramos el presente informe.

#### **G. Bibliografía consultada:**

Archenti, A. (2008) "Producciones identitarias y relaciones interculturales en el periurbano platense". *Mundo agrario*, v.9 n.17. La Plata, junio/diciembre 2008. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1515-59942008000200008](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-59942008000200008) Consulta realizada 1/12/2015.

Benencia, R. (1997) Transformaciones en la horticultura periurbana bonaerense en los últimos cincuenta años. El papel de la tecnología y la mano de obra. <https://periferiaactiva.files.wordpress.com/2012/08/roberto-benencia.pdf> Consulta realizada 1/12/2015.

Benencia, R. (2004) Trabajo y prejuicio. Violencia sobre inmigrantes bolivianos en la agricultura periférica de Buenos Aires en: *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 20 - n°1 | 2004, mis en ligne le 25 septembre 2008, consulté le 21 octobre 2015. URL : <http://remi.revues.org/291> ; DOI : 10.4000/remi.291.

Chaco, M. (2013) *“Precariedad y no registro en los trabajadores asalariados rurales de la Argentina”* en: [http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/Toe11\\_Capitulo%203.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/Toe11_Capitulo%203.pdf)  
Consulta realizada 12/09/2015.

Cieza, R. (2004) *“Capacitación, Asesoramiento y Cambio Tecnológico en el Cinturón Hortícola Platense”*. Jornadas Nacionales de Extensión Rural. San Juan, septiembre de 2004.

Dejours, C. (1990) *“Trabajo y Desgaste mental”*. Buenos Aires: PIETTE-Lumen Humanitas.

Dejours, C. (2013) *“Trabajo vivo. Trabajo y emancipación”*. Buenos Aires. Ed. Topía.

Dumrauf, G. Schiavi, M. y Larrondo, L. (2014) *“La paradoja de un País Agrario sin trabajadores rurales. El desafío del RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios) en el cinturón hortícola más grande del país”*. IX Jornadas de Investigación, Docencia, Extensión y Ejercicio Profesional: Transformaciones sociales, políticas públicas y conflictos emergentes en la sociedad argentina contemporánea, La Plata, 2 y 3 de octubre de 2014, disponible en: <http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/jideep>

Fortunato, N. (2015) Prácticas y representaciones sobre el uso de paguicidas. Un crisol de razones en el cinturón hortícola platense. Trabajo de Tesis para ser presentado como requisito parcial para optar al título de Magister Scientiae en Procesos locales de innovación y desarrollo rural (PLIDER). UNLP, Facutlad de Ciencias Agrarias y Forestaes, Departamento de Desarrollo Rural, carrera de Maestría. La Plata, Argentina. Septiembre 2015.

Molinari, A. (2005) *Control biológico. Especies entomófagas en cultivos agrícolas*. INTA, Centro Regional Santa Fe- EEA Oliveros. Editorial Editar.

Muñiz Terra, Leticia (2007), *“Trayectorias laborales precarias: un particular eslabonamiento de acontecimientos causales”* en Eguía, Amalia y Ortale, Susana (coordinadoras), *“Los significados de la pobreza”*. Ed. Biblos. Buenos Aires, Argentina.

Neffa, J. (1988) *“¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva”*. Ed. Humanitas. Buenos Aires, Argentina.

Neffa, J. (coord.) (2001), *“Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores”*, Asociación Trabajo y Sociedad CEIL/PIETTE/CONICET/FOESITRA. Buenos Aires, Argentina.

Neffa, J. (2003) *“El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece”* Buenos Aires: PIETTE - Lumen Humanitas.

RENATEA (2014) *“Nueva institucionalidad del RENATEA”*. Cuadernillo N° 1. Subgerencia de Formación y Capacitación. Buenos Aires, Argentina.

Sautú, Ruth (2003), *“Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación”*. Ed. Lumiere. Buenos Aires, Argentina.

Taylor y Bogdan (1992), *“Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados”*. Ed. Paidós. Bs. As., Argentina.

Vasilachis de Gialdino, I. (1993), *“Métodos cualitativos I. Los problemas teórico - epistemológicos”* Centro Editor de América Latina. Bs. As., Argentina.

**Páginas web consultadas:**

[http://www.renatea.gob.ar/archivos/3\\_archivo.pdf](http://www.renatea.gob.ar/archivos/3_archivo.pdf) Consulta realizada el 13/12/2015.

<http://www.scielo.org/> Consulta realizada el 1/12/2015.

<http://www.trabajo.gov.ar> Consulta realizada desde abril a diciembre de 2015

<http://www.infojus.gob.ar/27118-nacional-reparacion-historica-agricultura-familiar-para-construccion-una-nueva-ruralidad-argentina-Ins0006069-2014-12-17/123456789-0abc-defg-g96-06000scanyeI> Consulta realizada en diciembre de 2015.

## H. ANEXO 1: GUÍA DE PAUTAS

### Convenio RENATEA – Eje Investigación

**Diagnóstico de las condiciones del trabajo; de las percepciones, valoraciones y vivencias sobre dichas condiciones por parte de los trabajadores agrarios.**

### Guía de pautas – Instrumento para aplicar en las entrevistas en profundidad

**Consigna de entrevista:** *estamos realizando un estudio para conocer cuáles son las condiciones de trabajo de los trabajadores agrarios. En este estudio participa la UNLP y RENATEA. El sentido es a partir de las respuestas de los trabajadores, poder hacer un diagnóstico esperando que estas condiciones puedan mejorarse.*

*Todo lo que usted comparta en la entrevista es de carácter confidencial y anónimo, la información que nos dan los entrevistados, se analiza después en conjunto.*

#### **1) Trayectorias de vida y laborales:**

##### **a. Familia de origen – lugar de origen – migración:**

Sus padres fueron/son trabajadores agrarios? Pudieron estudiar?

Usted dónde nació? Si migró: Cuándo? Por qué motivos migró? Migró solo/a o con la familia? Cuando decidió/decidieron migrar, qué expectativas tenía/n? Cómo ve su situación actual? Se han cumplido o se van cumpliendo esas expectativas?*Pauta de profundización (en adelante: PP): ¿imaginaba que iba a hacer el trabajo que hace actualmente? Ha realizado otros/s trabajos anteriormente?*

**b. Composición familiar actual / relación con el trabajo:** Cómo está conformada su familia? Actualmente con quién vive?*PP:Registro espontáneo y luego, profundizar por familia (viven y/o trabajan con el entrevistado/a)?*

**c. Capital escolar:** sabe leer? Sabe escribir? pudo estudiar? *PP: indagar sobre educación informal y formal.* Hasta qué nivel? Sus hijos?

**d. Capital económico:** vivienda: dónde vive? Es vivienda propia? Ha podido acceder a la tenencia de la tierra? El lugar de su trabajo se encuentra separado de la vivienda?

Cuántas personas viven en la vivienda? Cantidad de habitaciones. Material de la vivienda. Servicios con los que cuenta (baño, ducha con agua caliente y fría, luz eléctrica, instalaciones eléctricas seguras, agua potable, ventilación, otros).

**e. Saber hacer.** Cómo aprendió a hacer el trabajo que realiza? Transmisión familiar, en el mismo trabajo a través de sus compañeros, jefes, capacitación, otras modalidades. *PP: La*

*pregunta se refiere al trabajo agrario, registrar también si espontáneamente el trabajador responde por otro tipo/s de trabajo/s y luego profundizar en el agrario.*

**f. Multiocupación. Pluriactividad.** Además del trabajo agrario, realiza otras actividades laborales? Qué otras actividades realiza? Cuándo las realiza? *PP: profundizar sobre estacionalidad, o si es en simultáneo.* Qué motivos hacen que realice más de una actividad? Le gustaría que fuera distinto, le gustaría realizar sólo una actividad? *PP: Por qué?*

## **2) Condiciones de trabajo:**

**a. Contenido del trabajo: tipo de trabajo realizado.** En qué consiste su trabajo? cómo lo describiría?

*PP: Registro espontáneo y luego Indagar: en qué consiste y significados atribuidos, valoraciones sobre el propio trabajo, satisfacción/insatisfacción en el trabajo.*

**b. Modalidades de contratación/categorías como trabajadores en la actividad:** Trabajador independiente – cooperativa – agricultor familiar - trabajador con relación de dependencia: tipo de contratación en el trabajo actual y en los últimos trabajos realizados. Registro? *PP: en caso de no estar registrado/a indagar sobre los motivos. Si está registrado/a cómo se llegó a registrar? // relación de dependencia, monotributo social agrop.*

*PP: Categoría como trabajadores en la actividad (trabajadores permanentes en la actividad; temporarios; permanentes discontinuos).*

Puesto de trabajo (peón, supervisor, jefe de cuadrilla, otro).

**c. Tiempos de trabajo, cadencias para el desarrollo de las actividades, organización y supervisión:**

Cantidad de horas por día de trabajo. Es una cantidad fija de horas? Varía? De qué depende que varíe?

Indagar por espacios de autonomía en la realización de las tareas. Control, supervisión? Quién/es la realiza/n? De qué modo? Organización jerárquica? Familiar? (las dos?)

Organización del trabajo: el trabajo que realiza lo hace solo? Con otros compañeros? Con la familia? Cómo se organiza? *PP: en los casos en que se comparte con la familia, indagar por las tareas de cuidado (atención de niños, ancianos mientras se trabaja), si el trabajo se realiza con integrantes de la familia, cómo se distribuyen las tareas (incluso tareas domésticas), cómo se organizan.*

Organización del trabajo y género: hay tareas hacen los hombres y otras que hagan las mujeres? *PP: Por qué se plantea esa distribución de tareas?*

**d. Sistemas de remuneración.** *PP: cómo le pagan? Por día? Por hora? Por trabajo realizado? (destajo) Cómo lo estiman? le entregan recibo? Le pagan horas extras? Vacaciones?*

**e. Negociación de las condiciones laborales:** cómo se definen las cuestiones relativas al tipo de contratación, los tiempos y organización del trabajo, el modo de remuneración, de manera individual o colectiva? Son compartidas estas condiciones por los compañeros de trabajo, o hay diferencias entre los trabajadores? Si es así, de qué dependen?

**f. Exposición a elementos nocivos y elementos de protección en el trabajo:** considera que por su trabajo se encuentra expuesto/a a elementos nocivos? A cuál/es? *PP:* registro espontáneo y luego profundizar (plaguicidas, agroquímicos, agentes químicos, etc.).

Utiliza herramientas o maquinarias para la realización de su trabajo? (manuales, máquinas, de transporte, otros).

Ha recibido capacitación sobre cómo protegerse frente a estos riesgos?

Ha habido algún accidente en su trabajo? quisiera compartir alguna anécdota sobre alguna situación de accidente en su trabajo?

Siente algún malestar físico que esté relacionado con el trabajo? *PP:* por ejemplo, dolores en la espalda, los brazos, las piernas, alergias. Si siente algún malestar, puede faltar a sus tareas por algún/os días, se puede reorganizar el trabajo para que haga otras tareas que no le generen estas afecciones?

En su trabajo le proveen de elementos protección? (máscaras, gafas, guantes, casco, calzado, protectores auditivos, del sol). Elementos de protección: tienen? Cuál/es? Los usa/n? Le han enseñado a usarlos? *PP:* Si nos los usa, por qué? Profundizar sobre conocimiento y conciencia sobre los efectos en la salud / Estrategias defensivas frente a un riesgo real. Espacios y posibilidades para demandarlos.

**g. Protección social – beneficios sociales:** en relación con los sistemas de contratación.

Quien/es su empleador/es (patrón, empresa, cuadrillero, mediero, otra)? *(considerar los casos de pertenencia a cooperativa o a grupo asociativo).*

Tiene libreta de trabajo agrario?

Recibo de sueldo? Salario familiar? Horas extras? ART?

Atención en salud? (obra social, servicios de atención públicos, otros)

En su familia/las personas con las que vive reciben algún programa social / AUH? Pensión? Jubilación? Otras opciones?

*En el caso de cooperativas:* se han podido organizar para acceder a protección social? De qué manera?

**Acceso a servicios,** (pensando en articulación con otras instituciones): escuela, jardín, unidad sanitaria, hospital, etc.

**h. Sindicalización.** Está afiliado a algún sindicato? Se siente representado por algún sindicato?  
Por qué?

*Cooperativas: en el caso de cooperativas, preguntar si antes de conformar la cooperativa, tuvo experiencia de sindicalización en otro/s trabajo/s.*

**i. Conocimiento sobre la nueva ley de trabajo agrario:** conoce la ley? Conoce los derechos que desde esta ley se establecen para los trabajadores del sector?

**j. Conocimiento, percepción y valoración de las acciones y políticas de RENATEA:** si no fue mencionado respecto a los ítems anteriores en forma espontánea, profundizar: ¿Conoce las acciones que se llevan adelante desde RENATEA? Cuáles? Qué piensa de ellas? Por qué?

