

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003



**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

Producción hortícola: regulación social del trabajo en el área más capitalizada del cinturón verde bonaerense

Roberto Benencia¹ y Germán Quaranta²

Introducción

Esta comunicación aborda la regulación social del trabajo en la zona sur del cinturón de producción hortícola que rodea a la Ciudad de Buenos Aires de la República Argentina.³ Con este propósito se analiza principalmente el ingreso de los trabajadores al mercado laboral, su asignación a los puestos de trabajo y las modalidades de control en el sitio de producción o lugar de trabajo. En primer lugar, luego de establecer la perspectiva teórica utilizada, se da cuenta del contexto socio-institucional que regula las relaciones laborales y se caracteriza la zona productiva a partir de información secundaria disponible, considerando su estructura agraria y ocupacional, teniendo en cuenta los distintos tipos de explotaciones y formas de organización del trabajo existentes. En segundo lugar, se profundiza sobre el desenvolvimiento de los mercados y procesos de trabajo con respecto a las trayectorias a partir de las cuales los trabajadores se incorporan al mercado laboral, los mecanismos de reclutamiento, así como también sobre la construcción de consensos, las disputas emergentes y los dispositivos de control presentes en el lugar de trabajo. Finalmente, se observa la preponderancia de factores de reciprocidad sobre los de tipo asociativo en la regulación social del trabajo de la producción bajo estudio.

1.- La regulación social de los procesos y mercados de trabajo

¹ Investigador del Conicet, Profesor Titular de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, Centro de Estudios y Servicios Rurales (CEDERU/FAUBA). rbenencia@ciudad.com.ar . Tel/fax: (54) 11 4832-06732

² Becario Postdoctoral del Conicet, Área Empleo y Desarrollo Rural, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE/CONICET) y docente de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires. gerjquar@mail.retina.ar , Tel/fax: (54) 11 4952-7440

³ Esta comunicación corresponde a un primer avance de un trabajo de investigación en curso de realización. La información utilizada corresponde básicamente a la zona de estudio definida aunque en algunos puntos sumamos algunas referencias a otras áreas del cinturón hortícola bonaerense para profundizar nuestras observaciones.

En términos generales, se observa en los estudios sociológicos de los mercados y procesos de trabajo la recuperación de los clásicos desarrollos conceptuales de Polanyi (1997), que marcaban la necesidad de incorporar las relaciones económicas en el contexto de la organización social más amplia que las comprendía para poder dar cuenta de las mismas (Granovetter: 1985). Desde este punto de vista, los mercados sólo pueden existir insertos en una determinada estructura social. Una sociedad está organizada a partir de complejos de sociabilidad estructurados por el entrelazamiento de factores socioorganizativos de reciprocidad y de asociación. Los factores de reciprocidad se basan en la primacía de los intereses del grupo sobre los individuos, donde sus miembros realizan determinados “sacrificios” a favor de otros integrantes con el compromiso de que -en alguna medida- serán posteriormente compensados. Es importante subrayar que las relaciones de reciprocidad no implican igualdad y que en las sociedades actuales asumen una alta variedad de formas. Por su parte, los factores de asociación incluyen la defensa de los intereses de un grupo frente a otros, que se expresa en la distribución de los recursos en una determinada sociedad. Así, el comportamiento de los mercados depende de contextos socio reguladores (articulación de factores de reciprocidad y asociativos) muy alejados de la idea de la regulación de la mano invisible del mercado guiada por la oferta, la demanda y los precios (Mingione: 1993).

En general, las interpretaciones de la segmentación del trabajo se interrogan sobre las diferencias existentes en la estructuración de los mercados laborales. Responder a estos interrogantes demanda avanzar sobre la forma en que los trabajadores son asignados a los puestos de trabajo, para lo cual se deben analizar la oferta y la demanda, así como también la relación que las mismas establecen. La demanda incluye factores tecnológicos, económicos y organizacionales que definen en cierta medida las características de los puestos de trabajo. Por su parte, la oferta comprende las características básicas de los trabajadores (sexo, etnia, edad, estado civil y nivel educativo), que condicionan junto a las pautas de comportamiento (estabilidad, diligencia, confiabilidad, etc.) la posición de los trabajadores en el mercado. La base de la diferenciación de la asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo se encuentra en su posición en la estructura social. La variabilidad en la estructuración de los mercados de trabajo implica desiguales posibilidades de movilidad para las categorías sociales involucradas. En este marco, la presencia de movilidad no debe

entenderse como una refutación de la teoría de la segmentación, que indica la existencia de mercados de trabajo con distintos patrones de comportamiento, consecuencia de diferencias cualitativas en la conformación de los mismos con respecto a sus dimensiones básicas como el reclutamiento, la asignación a los puestos de trabajo, la formación, las carreras y trayectorias de los trabajadores, y los sistemas de remuneración. Así, el núcleo de la noción de segmentación de los mercados de trabajo implica discontinuidades en el funcionamiento de los mercados de trabajo y en el comportamiento de los trabajadores y los empleadores (Villa: 1990).

Desde estos enfoques, los mercados de trabajo son el resultado de construcciones sociales que se diferencian histórica y espacialmente, que se encuentran socialmente regulados por una diversidad de formas, que incluyen, entre otras, la legislación laboral, la acción del Estado, las organizaciones sindicales, las normas sociales en las que se encuentran socializados los actores, etc.⁴ Dado que el trabajo se moviliza geográficamente y se localiza en espacios concretos, se destaca la necesidad de recurrir a la noción de mercados de trabajo locales. Estos mercados de trabajo son el resultado de tendencias generales de segmentación y procesos locales específicos que conforman espacios de negociación y conflicto entre los empresarios y trabajadores (Peck: 1996).⁵ Tanto los estudios de los procesos como de los mercados de trabajo avanzaron en la incorporación a sus esquemas conceptuales de las prácticas sociales de los trabajadores como actores que influyen en los resultados y formas que adquieren los fenómenos laborales. En esta dirección se avanzó en la incorporación a los estudios del trabajo de

⁴ En términos de Mingone la regulación social de los mercados de trabajo es el resultado de un entretreído de factores organizativos de reciprocidad y de asociación.

⁵ “Labor markets are shot through with intractable dilemmas of social regulation. The invisible hand of market regulation cannot simply be supplanted by the visible hand of state regulation in accounts of the operation of labor markets. The term preferred here, *social regulation*, is unashamedly more ambiguous, encompassing the disciplining effects of market regulation, purposive regulatory action on the part of the state, and the diverse effects of social institutions, practices and conventions. There is no guarantee that their combined effects will be functional. Rather, the result is a complex and dialectical interplay between labor market structures and dynamics on the one hand and regulatory institutions and processes on the other. It is this complex dialectic which should lie at the heart of labor market analysis, and unpacking it is an essential prerequisite for understanding how real-world labor markets work and their variability over time and space” (Peck, 1996: 17).

los ámbitos reproductivos ya que muchos comportamientos laborales pueden encontrar su explicación en dicho espacio (Jodar: 1997).⁶

La cada vez más firme consideración de la “naturaleza” social del trabajo, que implica su necesaria inserción en una determinada estructura y organización social, y la visualización del mercado de trabajo como un fenómeno institucional que debe ser socialmente regulado para su desenvolvimiento, consolidaron los enfoques sociológicos de esta temática. Esta regulación, que es siempre imperfecta y contradictoria, así como también institucionalmente indeterminada, dependiendo de cada situación específica, incluye acciones del Estado, prácticas de los hogares, instancias comunitarias, y otras organizaciones e instituciones de la sociedad civil. Estos procesos articulan fenómenos del mercado de trabajo (la compra de la capacidad de trabajar) y del proceso de trabajo (su transformación en trabajo efectivo), a la vez que aspectos del ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo (Peck: 1996).

En este marco de referencia, la condición de seudomercancía del trabajo genera una serie de contradicciones y tensiones en las dimensiones básicas de la organización del mercado y proceso de trabajo, que deben ser gestionadas a través de un proceso de regulación. En primer lugar, la incorporación de la mano de obra al mercado de trabajo asalariado depende en última instancia de la oferta de trabajadores que no son un producto del mercado y que es regulada por procesos relativamente autónomos del mundo productivo, como los factores demográficos, las políticas públicas, las estructuras familiares, las normas ideológicas, etc. Estos procesos regulan la conformación de la oferta laboral y la participación de los diferentes grupos sociales en el mercado de trabajo. Segundo, la asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo es el resultado de la presencia de redes sociales (fundamentalmente familiares y de amistad ligadas a las localidades de origen de los trabajadores) que conectan a la oferta y a la demanda laboral. Estos procesos operan en la asignación de los trabajos menos deseados a determinadas categorías sociales desfavorecidas (mujeres, jóvenes,

⁶ “Así, si antes he expuesto que los trabajadores/as no son sujetos inermes ante las acciones de los empresarios y los directivos dentro de las empresas, el análisis quedaría incompleto si no se incorporaran las iniciativas sociales y culturales desarrolladas fuera de las unidades productivas. Precisamente, muchas de ellas tienen como base el trabajo reproductivo, el trabajo informal o el trabajo no remunerado. Por ello, no incorporar determinados aspectos de la vida cotidiana -que también son trabajo- el análisis del trabajo asalariado sería abandonar un área explicativa básica.” (Jodar, 1997: 9).

minorías étnicas, extranjeros, etc.). La sobrerrepresentación de estos grupos en estas ocupaciones se debe a su condición social más que a explicaciones referidas a su dotación de “capital humano”. Así, el capital aprovecha determinadas condiciones de la estructura social que le facilitan la explotación de la fuerza de trabajo. Tercero, la conversión de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo en el sitio de producción (*workplace*) requiere de la construcción social de un balance entre el consenso obtenido del trabajador y el control ejercido por el empleador. Finalmente, la reproducción de la fuerza de trabajo es condición a la vez que está condicionada por la organización del mercado de trabajo. Los ámbitos de la producción y de la reproducción se articulan a través de vinculaciones contradictorias de autonomía y dependencia. Así, la reproducción del trabajo es el resultado de una gama de procesos que abarcan el mercado, los hogares, la comunidad y el Estado (Peck: 1996).

Los procesos de regulación social de los mercados y procesos de trabajo en las producciones agrarias presentan especificidades resultantes de la particularidad de los complejos sociorreguladores que operan en las mismas. Estas especificidades se acentúan en los casos en que es más agudo el predominio de los factores de reciprocidad (familia, comunidad, redes sociales, etc.) sobre los de asociación (organizaciones gremiales y empresariales, legislación, etc.) en los procesos regulatorios. Estas particularidades se expresan en la incorporación de los trabajadores al mercado de trabajo, en la asignación de los puestos de trabajo, en el control de los trabajadores en el sitio de producción (*workplace*), y en la relación entre los ámbitos productivos y reproductivos.

En esta comunicación, como punto de partida de una investigación más abarcativa, abordamos los procesos de regulación social de los mercados y procesos de trabajo en la zona sur del cinturón hortícola bonaerense, centrandó nuestra atención en las explotaciones que utilizan en su organización laboral tanto medieros como asalariados con un claro predominio de los primeros.

2.- Las explotaciones hortícolas en la zona Sur del cinturón verde bonaerense

En la zona sur del cinturón hortícola de la ciudad de Buenos Aires -la de mayor desarrollado tecnológico- que abarca los partidos de La Plata, Florencio Varela y

Berazategui, de acuerdo con los datos del Censo Hortícola de 1998, se registran un total 948 establecimientos⁷, con un tamaño medio de 9.4 ha, en los que se producen exclusivamente verduras y hortalizas. Estas unidades productivas (o quintas hortícolas), todas ellas manejadas por un patrón y sus familiares, no son homogéneas en su tamaño ni en la composición de su fuerza de trabajo, de ahí que las hayamos clasificado en cuatro categorías, de acuerdo con un criterio que busca respetar la forma de la organización del trabajo predominante en cada unidad: explotaciones *familiares*, que no contratan mano de obra ajena (53,2%); explotaciones que incorporan mano de obra ajena asalariada (12,4%); explotaciones que utilizan solamente *medieros* como trabajadores ajenos a la familia (28,9%); explotaciones *con asalariados y medieros* (5,5%).

Las explotaciones familiares tienen una superficie media de 6 hectáreas, y casi siete de cada 10 de estas explotaciones disponen de menos de cinco hectáreas.⁸ Por su parte, las explotaciones que sólo contratan trabajo asalariado presentan un tamaño medio de algo más de trece hectáreas, siendo la mediana de aproximadamente cinco hectáreas. Entre estas explotaciones se diferencian con respecto a su tamaño dos situaciones: por un lado aparecen un gran número de unidades de tamaño relativamente pequeño (menos de cinco hectáreas) y, por otro, un porcentaje más reducido de quintas de mayor tamaño que inclusive pueden superar las veinte hectáreas. Por su parte, las explotaciones que sólo contratan medieros presentan un tamaño medio inferior a las anteriores, con casi once hectáreas, pero aumenta la proporción de unidades en el estrato de tamaño de cinco a diez hectáreas, reduciéndose el peso del estrato de menor tamaño. Finalmente, las explotaciones que organizan su trabajo utilizando medieros y trabajadores asalariados muestra una superficie promedio muy superior al resto de las categorías (24 ha), ubicándose la mayoría de estas unidades por encima de las diez hectáreas.

Analizar el tema de la tenencia legal de la tierra puede permitir apreciar algunas estrategias de los productores, sea en un sentido más conservador o estático (predominio

⁷ Los procesamientos siguientes se realizaron sobre un total de 913 unidades para las cuales se disponía de información confiable y completa.

⁸ Dado el objetivo de este artículo, sólo nos referiremos circunstancialmente a las explotaciones familiares puras.

de la tenencia en propiedad) o pueden mostrar algunos indicadores en relación con la adopción de ciertos riesgos, por parte de éstos, con el objeto de incrementar sus ingresos o ascender socialmente, como puede ser la apuesta al alquiler o arrendamiento de tierras. En este caso es interesante poder observar la presencia de arriendo de pequeños lotes o unidades, que podría estar indicando la existencia de un proceso de movilidad social como el que hemos detectado en otras partes del área, y que dio lugar al concepto de *escalera hortícola boliviana*.⁹ A la vez que, la figura mixta de propiedad-arrendamiento, nos está indicando, en el otro extremo, la continuidad de la *estrategia de expansión flexible* que detectamos en 1988 en la misma área respecto de productores de tipo capitalista.¹⁰

En los últimos diez años, la adopción tecnológica en el área se ha dado de la mano de la incorporación del invernáculo o producción protegida, acompañada de los adelantos que esta inversión requiere para una implementación más eficiente.¹¹ De este fenómeno dábamos cuenta en trabajos anteriores, publicados a mediados de los '90.¹² Desde el punto de vista tecnológico, la adopción del invernáculo es un hecho dominante en el área en estudio, ya que el 54 % de las unidades productivas lo utilizan. No obstante, sigue siendo importante la producción a campo (el 46 % de las unidades producen sólo de esta manera), que en el caso de las explotaciones familiares llega al 58 %; en tanto que en el otro extremo, las explotaciones más capitalizadas, con asalariados y medieros, utilizan el invernáculo en un 84 %. El promedio de superficie cubierta en las 493 explotaciones que han adoptado el invernáculo es de 1.0 ha; pero si lo discriminamos según los tipos construidos, vemos que en las familiares dicha superficie no alcanza la hectárea (0.6 ha), mientras que en el tipo más capitalizado llega a 1.7 ha (casi tres veces la superficie cubierta de las unidades familiares), y entre las explotaciones que contratan

⁹ Al respecto, véase Benencia (1996, 1998 y 1999),

¹⁰ Al respecto, véase: Benencia (1994)

¹¹ Incorporación de fertirrigación; semilla importada; semilla élite, en algunos casos; plantines, en algunos casos, etcétera.

¹² Al respecto, véase Benencia Coordinador (1997).

asalariados o medieros no hay diferencia, pero representan un poco más que dos veces la que corresponde al tipo familiar.¹³

Con respecto a la mano de obra, puede apreciarse la importancia de la de origen familiar en el contexto de la mano de obra permanente respecto del total de las explotaciones del área, alcanzando el 57.1 % del total, así como también se observa la relevancia que adquiere, dentro de la mano de obra ajena, la que se aporta a través de la mediería (33.3 % del total); la figura del asalariado clásico representa apenas un poco menos del 10 % del total. En cambio, si el análisis se efectúa teniendo en cuenta la tipología de explotaciones que hemos elaborado, puede apreciarse que el predominio de la mano de obra familiar se extiende a las dos primeras categorías de explotaciones, en cambio, en las dos últimas, es la mediería -contabilizando la mano de obra que aporta- la que adquiere preeminencia (Ver Cuadro N° 1).

Cuadro 1: Mano de obra permanente, por categoría ocupacional, según tipo de explotación, en porcentaje, y promedio por explotación

Explotaciones	Total	Total mano de obra permanente	(%)	Promedio de MOP por explotación
Familiares	486	Productores 486	32.5	1.00
		Familiares 1011	67.5	2.08
		Total 1497	100	3.08
Familiares/Asalariados	113	Productores 113	12.4	1.00
		Familiares 476	52.2	4.21
		Asalariados 322	35.4	2.85
		Total 911	100	8.06
Familiares/Medieros	264	Productores 264	14.4	1.00
		Familiares 369	20.1	1.40
		Medieros 510	27.9	1.93
		Fam-Medieros 617	33.7	2.34
		Asal-Medieros 69	3.8	0.26
		Total 1829	100	6.93
Fam./Medieros/ Asalariados	50	Productores 50	6.8	1.00
		Familiares 71	9.7	1.42
		Asalariados 156	21.3	3.12
		Medieros 149	20.3	2.98
		Fam-Medieros 246	33.5	4.92
		Asal-Medieros 62	8.4	1.24
		Total 734	100	14.7

¹³ Bajo cubierta se producen tanto cultivos de hoja (lechuga, espinaca) cuanto cultivos de frutos (pimientos y ajíes), con muy pocas diferencias entre tipos de explotaciones. No obstante, los cultivos de hoja se reservan para el invierno, mientras que los de frutos se producen en verano.

Total	913	Productores	913	18.4	1.00
		Familiares	1927	38.7	2.11
		Asalariados	478	9.6	0.52
		Medieros	659	13.3	0.72
		Fam-Medieros	863	17.4	0.94
		Asal-Medieros	131	2.6	0.14
		Total	4971	100	5.40

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Censo Hortícola de la Provincia de Buenos Aires, SAGPyA, 1998.

En lo que respecta al promedio de mano de obra permanente por explotación, puede apreciarse que si bien, a nivel general del total de explotaciones, ésta alcanza los 5.4 personas permanentes por explotación, en las pequeñas unidades familiares el promedio apenas supera los 3 trabajadores permanentes (recordemos que el tamaño medio de estas explotaciones es de 6.1 ha), mientras que en las más grandes (las que combinan en su administración: familiares, asalariados y medieros, y que poseen un tamaño medio de 24 ha), el promedio de mano de obra permanente es de casi 15 personas.

3.- La regulación socio-institucional

Si bien el cumplimiento de la legislación laboral en los mercados de trabajo rural por lo general es más restringido que en el medio urbano, y la Argentina no es una excepción, en las provincias de la región pampeana, al igual que en otras zonas de mayor desarrollo relativo, presenta un mayor grado de aplicación. La legislación del trabajo implica límites y posibilidades para la utilización de la mano de obra, inclusive en situaciones donde su cumplimiento es limitado, ya que la posibilidad de su aplicación se encuentra latente.

Las relaciones de trabajo en la horticultura se encuentran reguladas por diferentes disposiciones legales, ya que mientras los trabajadores asalariados se están encuadrados bajo el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley 22.248), los trabajadores incorporados a partir de relaciones de mediería quedan ubicados al margen de la legislación laboral.

Así, gran parte de la producción hortícola es realizada en el marco de una legislación diferente de la ley de trabajo agrario, lo que les permite un uso más flexible del trabajo

al interior de la explotación, por ejemplo, evitando descansos y jornadas de trabajo de duración determinada, etcétera. Recientemente se ha dictado una legislación sobre contratos de mediería frutihortícola,¹⁴ como relación jurídica de naturaleza asociativa - dentro del cual estarían encuadrados los contratos de medieros hortícolas a los cuales nos estamos refiriendo-, para producir en participación frutas y hortalizas entre un patrón y un mediero. Previamente a esta legislación se producían las siguientes situaciones, algunos productores establecían contratos civiles para la producción con los medieros de manera de evitar las legislaciones laborales. Otros los anotaban formalmente como trabajadores y realizaban los aportes correspondientes a la seguridad social, pero ocupaban al mediero y su familia en conjunto, a quien le entregaban un porcentaje pactado según el tipo de arreglo establecido. Finalmente, ciertos productores preferían y prefieren contratar el trabajo en “negro” al margen de la legislación vigente.

Esta nueva figura jurídica no hace más que legalizar lo que desde hace mucho tiempo ocurría de hecho o se pactaba detalladamente en los contratos de mediería de explotación hortícola o con menor nivel de detalle en los de locación de obra realizados ante escribano público o notario.

En el caso de contratación de mano de obra por parte del mediero, para trabajar en la explotación objeto del contrato, el decreto mencionado considera a éste como un sujeto agrario autónomo, en virtud de lo cual lo hace responsable exclusivo del pago de sueldos, jornales, aportes y contribuciones de la seguridad social, aseguradoras de riesgo del trabajo respecto de dicha mano de obra, y lo obliga a exhibir periódicamente constancias de dicho cumplimiento, con lo cual desconoce cualquier relación de dependencia que pudiera existir entre el patrón y los trabajadores contratados por el mediero.

Además, los medieros, dada su nacionalidad mayormente de origen boliviana, se encuentran en muchas ocasiones en situación irregular con respecto a la legislación migratoria, que los ubica marginalmente con respecto a los derechos civiles y laborales.

¹⁴ Decreto 145/2001, de regulación específica del contrato de mediería frutihortícola, en el marco de la Ley N° 13.246 y su modificatoria N° 22.298.

De esta manera, se construye un conjunto de trabajadores que no disponen dispositivos legales a partir de los cuales posicionarse en sus relaciones laborales.

4.- Características del mercado de trabajo y regulaciones en el lugar de trabajo

4.1.- Trayectorias laborales

Los trabajadores de las quintas hortícolas son en su mayoría migrantes, ya sea de provincias del interior de la Argentina (Santiago del Estero, Chaco), como limítrofes, en especial de Bolivia.¹⁵

En el caso de los bolivianos, los lugares de donde provienen son los valles andinos, donde se practica una agricultura de características campesinas; pertenecen a hogares de agricultores productores de papas, habas, maíz.

Casi todos ellos han entrado por primera vez en la Argentina como peones del tabaco, la caña de azúcar o el tomate, en Jujuy y Salta (provincias lindantes con Bolivia), a la edad de 8 a 11 años (con sus padres), o a los 16-17 (solos); después recorrieron otros cultivos, llegando en sus desplazamientos hasta la región cuyana, donde participaron de la cosecha de uva y de ajo. Comentan que al finalizar cada cosecha, siempre regresaban al lugar de origen.

En el AHB, los primeros trabajadores bolivianos ingresaron como peones de patrones portugueses, y aprendieron de ellos a trabajar la verdura; luego trabajaron como medieros de éstos, cuando en la zona la mediería estaba muy poco extendida, para, posteriormente, "...arrendar al lado de las quintas de ellos (los portugueses) y, finalmente (en ocasiones) comprárselas...".¹⁶

¹⁵ Durante el segundo lustro de la década pasada inclusive se detectaron algunos casos de inmigrantes ecuatorianos que se ofrecían a trabajar en la horticultura del AHB.

¹⁶ Comentario de un horticultor boliviano, miembro de la comisión directiva del mercado boliviano de distribución mayorista de Escobar, provincia de Buenos Aires.

Los trabajadores del interior del país, generalmente acceden al área de la mano de un enganchador o intermediario, que en ocasiones hace las veces de capataz en el misma quinta donde los ofrece; también es habitual que hayan realizado distintos recorridos por otros mercados de trabajo rural que requieren mano de obra temporaria: el algodón, en su momento, en el Chaco; la caña de azúcar, en Salta y Tucumán; las peras y manzanas en el alto Valle del Río Negro y Neuquén; la horticultura, en otros cinturones verdes: Córdoba, Tucumán, Jujuy, Rosario, Mar del Plata, etcétera.

4.2.- Reclutamiento: asignación de los puestos

El proceso de reclutamiento de esta mano de obra se inicia con la toma de conocimiento por parte de miembros de una comunidad rural de la Argentina o de Bolivia de la existencia de una demanda de trabajo específica respecto de una producción de determinada. La red de información existente en las comunidades es alimentada por los migrantes que realizan recorridos habituales durante el año y que retornan periódicamente al lugar de origen.¹⁷

Por ejemplo, en el caso de los primeros migrantes bolivianos al AHB, éstos recuerdan los inicios de su arribo a Escobar (zona norte) en la década del '70 -suponemos que el más antiguo llegó alrededor 1969-, atraídos por la escasez de mano de obra en las quintas de los patrones portugueses, y tuvieron la información de que existía demanda de este tipo de mano de obra en la zona a través de migrantes bolivianos tradicionales atraídos por el trabajo en la construcción.¹⁸

En la decisión de partir a ofrecerse como trabajadores en esa producción demandante tiene importancia la edad; el no estar estudiando o tener ya un trabajo remunerado en la comunidad de origen, y el tener el capital necesario para desplazarse a una determinada distancia, o la posibilidad de pedirlo prestado, para devolverlo al regreso. Se ha

¹⁷ En el caso del reclutamiento de trabajadores bolivianos, en la actualidad, el uso del teléfono, por medio de casillas telefónicas instaladas en diversos puntos de las áreas rurales, e inclusive el uso del teléfono celular aceleran este sistema de comunicación.

¹⁸ Estos datos fueron proporcionados por los miembros de la Comisión Directiva del Mercado de Distribución Minorista de Escobar, a quienes se entrevistó con motivo de elaborar una historia de la comunidad boliviana de Escobar.

comprobado que quienes primero aceptan la propuesta son quienes tienen una cierta base económica que les permite desplazarse.

En el inicio de su trayectoria laboral en el área de referencia, en especial los primeros migrantes se ofrecen como mano de obra en las quintas con un doble propósito: ganarse el sustento por una temporada y aprender a trabajar (capacitarse)¹⁹ en una actividad para la que sólo poseen cierta destreza, pero poco conocimiento específico, en categorías ocupacionales tales como: peones tanteros,²⁰ en principio, y como medieros, cuando han adquirido las competencias suficientes, y la mano de obra necesaria (trabajadores familiares o ajenos) que los acompañe para acceder a la mediería, en quintas de patrones asentados.

Cuando los migrantes más antiguos acceden a la tierra, en carácter de arrendatarios o de propietarios, los nuevos migrantes que van arribando sucesivamente al territorio se incorporan al mercado de trabajo como peones tanteros o medieros de éstos. En muchos casos, esta mano de obra es reclutada por los propios patrones (propietarios o medieros) en sus periódicos regresos a la comunidad de origen. Con lo cual se constituye un mercado de trabajo, conformado por parientes o vecinos en el origen, que se incorporan al empleo a partir de una institución estructurante del mercado de trabajo en la horticultura, que es el clan.²¹

¹⁹ Se ha comprobado que la mayoría de los trabajadores bolivianos han aprendido a trabajar en horticultura en la Argentina, y lo mismo sucede con los trabajadores nativos oriundos del interior del país, que aprenden a trabajar la horticultura en el área.

²⁰ Trabajadores temporarios que no cobran un salario fijo, sino según la tarea que realizan: por la cosecha de tantos cajones de tomates, por el deshierbe de tantos surcos, etcétera.

²¹ Según Gunter Pries (2001: 523), "...la institución social que llamaríamos el *clan* es una red de relaciones sociales de la vida cotidiana basada en nexos y compromisos de lealtades, cuidado y procuración mutuos a mediano y largo plazo, que normalmente está centrada en la familia ampliada y basada en normas de acción comunicadas directamente...". De esta forma, la formación/calificación del trabajador se da por socialización en el empleo por redes sociales, lealtad; el reclutamiento/búsqueda de trabajo se procura a través de las redes sociales; la remuneración/movilidad vertical es no sólo salarial, sino social, y la asignación de puestos/movilidad horizontal, se otorga por necesidades comunicadas directa y/o personalmente.

En general, cuando se asientan en el territorio, sea como medieros, arrendatarios o propietarios, los horticultores bolivianos sólo trabajan con personal de su propia familia o de su misma nacionalidad.

4.3.- Organización y control

Respecto de la contratación de personal ajeno permanente en los establecimientos del área, sabemos que vamos a encontrar (como se explicó más arriba) quintas de tres tipos: donde se contratan asalariados, donde se contratan medieros, y establecimientos mixtos, donde se contratan conjuntamente asalariados y medieros para diferentes actividades. De esta manera, así como existen tipos de contratos diferentes y asignación de actividades particulares según los términos de aquéllos, van a ser también diferentes los controles que establezca el patrón para el cumplimiento del acuerdo.

En lo que se refiere al control, podemos decir que el patrón o quien él designe realiza en su establecimiento dos tipos de controles: el *control de la producción* y el *control de la mano de obra*.

- a) el *control de la producción*: el patrón lo realiza siempre, y consiste en el seguimiento continuo del cumplimiento estricto de todas las etapas de un cultivo, desde la preparación de la tierra, el desarrollo de dicho cultivo, hasta el momento en que éste debe ser cosechado; a partir de dicho control, va tomando las decisiones de incorporar o no más riego; de desmalezar o aplicar algún agroquímico; de incrementar el uso de insecticidas o fungicidas si el cultivo ha sido atacado por alguna enfermedad o para evitar que lo sea; el momento en que se debe empezar a cosechar, y la cantidad que se debe cosechar cada día, en función de los requerimientos cotidianos del mercado, e inclusive la de retrasar su maduración y esperar la ocasión propicia, etcétera;
- b) el *control de la mano de obra*: también lo realiza de una manera estricta, a fin de comprobar si el trabajador está cumpliendo con las actividades que él ha ordenado, y si lo está haciendo con el cuidado y la perseverancia que cada cultivo y cada etapa de dicho cultivo requieren, de acuerdo con sus propias apreciaciones respecto del

manejo que debe llevarse a cabo; es decir, para comprobar si el empleado ha interpretado bien sus órdenes, y si no, para rectificar comportamientos; en el caso de que exista un capataz, el patrón va delegando paulatinamente este tipo de control, en la medida que compruebe, durante el transcurso del tiempo, que su control personal no es necesario; lo mismo sucede en el caso de que haya contratado a un mediero; a medida que vaya incrementando su confianza en el manejo adecuado de la mano de obra por parte de los intermediarios, el control que ejerce sobre la mano de obra en el cumplimiento de las actividades indicadas se flexibiliza.

4.3.1.- Los contratos

En lo que respecta a los asalariados permanentes, la mayoría de los grandes patrones los tienen registrados “en blanco”, para evitarse problemas con la AFIP,²² asentados en sus libros contables, y dan a los trabajadores recibo de sueldo; no sucede así con los productores medios y pequeños, que no llegan, por lo general a este nivel de formalización.

El contrato que se establece con el patrón es por la realización de tareas en la quinta, sea a campo o bajo cubierta, actividad por la cual el asalariado recibe un salario mensual -el salario medio en la zona es de \$600 al mes-. Este asalariado contratado puede recibir órdenes del patrón o de algún capataz que los dirija. Hay veces que el capataz es la misma persona que realizó la intermediación para proveer de mano de obra a una quinta determinada. Un capataz puede llegar a percibir hasta \$ 1000 mensuales.

En tanto que el contrato que se realiza con el mediero, es un contrato de mediería, pero básicamente este contrato de mediería no respeta las lógicas del contrato formal de mediería que exige la ley (véase el tema en ese punto), sino que, en algunos casos, mientras el contrato de mediería es verbal, el mediero es incorporado formalmente al personal de la quinta como un trabajador asalariado en los registros contables.

²² Agencia Federal de Ingresos Públicos, institución estatal encargada de controlar el cumplimiento de las normas impositivas.

De ahí que el asalariado va a cobrar mensualmente, o semanalmente, según sea el acuerdo, una suma fija; en tanto que el mediero puede llegar a cobrar parcialmente, por mes o por semana, una parte de la suma que hipotéticamente puede llegar a obtener al final de la cosecha, según rendimientos.

En los últimos tiempos, se habrían producido dos tipos de cambios en los contratos de mediería en la zona. Estos son los siguientes, y que tienen que ver con aspectos referidos a la formalización del acto, por un lado, y con las modificaciones en el porcentaje a percibir, relacionadas con el tipo de aporte que se compromete a realizar cada una de las partes.

- a) Cambios respecto de la formalización legal del acuerdo: en un principio, los contratos eran escritos, realizados y firmados ante un escribano, pero ahora, hace tiempo que son de palabra, no más.
- b) Cambios respecto del porcentaje que se acuerda: los convenios actuales, donde interviene la participación en invernáculo, son al 30 o al 40 % del precio al que se venda lo producido, y con los descuentos de fletes y gastos de comercialización, queda reducido al 20 o al 30 %, aproximadamente (este último porcentaje final, deducidos los descuentos, siempre es muy vago). Mientras que en un principio, generalmente cuando se trabajaba sólo a campo, el porcentaje al que se acordaba el convenio de mediería era al 50 % del precio al que se vendiera lo producido, y con los descuentos de fletes y gastos de comercialización, y aportes en insumos quedaba reducido al 40 %, aproximadamente.

Los cambios respecto del porcentaje implican también cambios en los aportes que realizan ambas partes del convenio. Antes -cuando era al 50 %-, el aporte del mediero además de la mano de obra consistía en proveer la mitad de los insumos, en semillas, remedios y, en el caso que hubiera invernáculo en juego, la mitad de los plásticos. En la actualidad, al 40 %, el mediero sólo debe aportar la mano de obra para las diversas actividades de siembra, manejos culturales del cultivo, carga de la producción en los camiones, y corre con parte de los “remedios”; mientras que el patrón aporta la tierra,

las herramientas, la preparación de la tierra, los insumos que implica el invernáculo (construcción y reparación).

Este nuevo tipo de acuerdo, donde el mediero tiene menor grado de injerencia en el negocio ha modificado un tanto los acuerdos originales, y el mediero, de un “socio menor” se ha ido transformando en un “trabajador” que aporta casi exclusivamente mano de obra.

4.3.2.- Control y conflicto en el cumplimiento del contrato

Si entre asalariado y patrón el acuerdo se salda con el pago mensual fijo por parte del patrón de la suma acordada; un tema clave en la relación entre medieros y patrones es el que está en la base del acuerdo de mediería; acuerdo que se sostiene sobre la base de la confianza que se tengan patrón y mediero; ya que dar a vender a otro lo que uno produce, sin tener un control de la negociación que implica dicho acto y ni siquiera llegar a saber con certeza el precio final al cual fue vendida la mercadería, y que de eso dependa el ingreso final que va a tener quien la produjo, debe producir una situación de tensión que sólo se salva con un alto grado de confianza entre ambas partes del acuerdo.

Puede afirmarse que la confianza es un lazo que se construye a partir de una serie de actos en los que se involucran estrechamente quien vende y quien entrega la mercadería para que aquél la venda, y de este acto él espera recibir el pago. Y entre quien se encarga de la producción y quien pone en sus manos las tierras y el capital para que realice dicha producción, y espera una elevada productividad y calidad de producto.

Cuanto más alejados en menos de esas concepciones ideales estén los resultados del acuerdo inicial (calidad y cantidad del producto y precio de venta), menor será la relación o grado de confianza entre ambas partes del acuerdo y viceversa.

Las formas que tienen cada una de las partes de establecer ciertos controles o presiones para el mejor cumplimiento del convenio son variadas. En el caso del mediero, es crucial el seguimiento de la evolución periódica de los precios a que son vendidos los productos, que realiza los domingos en la cancha de fútbol; si ve que la distancia entre

lo esperado y lo recibido se ensancha, tiene algunas formas indirectas de hacer saber su descontento: a) *bajar el rendimiento*; b) *dar a conocer que está enterado de los engaños a que lo somete el patrón* (diciéndoselo a otro mediero; comentándole al capataz, etcétera, para que llegue a oídos del patrón), o c) *amenazando con dejar la quinta ante la injusticia a que está siendo sometido*.

El patrón, por su parte, para controlar que el rendimiento sea el adecuado en función de la combinación de los factores de la producción, puede apelar a distintas formas de control: a) *el recorrido diario de la quinta*, observando si se utilizan las cantidades requeridas de insumos para un lote como el que maneja cada mediero, b) *comparando los rendimientos obtenidos con los que él ha calculado*; si aquéllos se apartan mucho de lo esperado, debe intensificar el control, insistir en los reclamos, y si ve que con estos esfuerzos la situación no se modifica, puede llegar a prescindir del mediero; c) *ubicando a trabajadores especializados en la realización de ciertas actividades clave para un producto*, con lo cual standariza la calidad de estas actividades; d) *cuando no puede modificar la baja calidad de un producto*, por más que lo intente puede recurrir entonces a la estrategia de buscar que los límites a este comportamiento los ponga otra instancia, el mercado, por ejemplo.

4.3.3.- *Prácticas y actitudes facilitadoras de la reciprocidad*

A la vez que existen controles para reforzar el lazo de confianza, que giran alrededor de temas tan candentes como el precio al que se venden los productos o las prácticas destinadas a la obtención de mayor productividad y calidad, entre estos mismos actores, patrón y medieros, emergen una serie de acciones que hemos denominado *prácticas y actitudes facilitadoras de la reciprocidad*, que, por un lado, tienden a suavizar el efecto de los controles y, por otro, probarle al otro actor que su actitud no es tan severa ni centrada exclusivamente en el interés económico.

Entre dichas prácticas, podemos mencionar, para el caso del *patrón*, por ejemplo, aquellas que se refieren a:

- Aceptar o “hacer la vista gorda” cuando el mediero utiliza productos de la quinta para su alimentación y la de su familia.
- La realización de festejos anuales entre todos los trabajadores con gastos pagados por el patrón, como una forma de reconocimiento hacia los trabajadores como parte importante del éxito económico-productivo del establecimiento.
- Aceptar como trabajadores y/o medieros a los hijos o hermanos de los medieros o de los asalariados.
- Eliminar trabas conflictivas en la relación patrón-mediero; medieros-medieros. Una forma de mostrar cierta benevolencia o señales de reconocimiento por parte del patrón hacia sus trabajadores es la que se relaciona con la de remover obstáculos para una buena convivencia dentro del establecimiento, apareciendo como la última instancia a la que se puede recurrir cuando se han agotado las otras o los diversos recursos previos.

En tanto que para el caso del *mediero*, podemos mencionar aquellas actitudes y prácticas que se refieren a:

- Avisar o llamar la atención sobre enfermedades o anomalías de los cultivos o contribuir a la realización de algunas actividades, aunque ellas no estén establecidas en el acuerdo original; son prácticas a través de las cuales se manifiesta buena voluntad, espíritu de colaboración respecto de la buena marcha del establecimiento, y que predisponen al patrón a actuar con reciprocidad.
- Incrementar el trabajo en su lote, buscando obtener mayor producción, es también una actitud positiva que permite ganar la buena voluntad y un trato recíproco del patrón en otras situaciones, y puede asegurar la continuidad del mediero en ese establecimiento.
- Contribuir a hacer más eficiente el proceso de carga de los camiones, acostándose tarde o levantándose bien temprano; no protestar ni declinar tareas ante la existencia de mal tiempo; lluvia; tratar de mantener el orden en la quinta (guardar los cajones que no se utilizan en el galpón; mantener en buen estado las herramientas), si se sabe que el patrón es ordenado, etcétera.
- Mantener el tratamiento del precio fuera de los límites del lugar de trabajo. Esta actitud de no dar ocasión, ante extraños y/o conocidos, de preguntar acerca de o discutir el tema del precio de los productos dentro del espacio de la quinta es una muestra de prudencia que resulta en un aspecto muy importante en el afianzamiento del lazo de confianza construido entre mediero y patrón.

4.4.- Los hogares y sus comportamientos laborales

Como hemos comentado, y surge de los datos analizados en diversas investigaciones, la unidad de trabajo básica de los medieros y de los patrones bolivianos es el hogar.²³ Este está constituido, en la mayoría de los casos, por un hombre y una mujer bolivianos (lo que implica un alto grado de endogamia), como jefes, que en un alto porcentaje pertenecen la misma región de origen, y por hijos bolivianos o argentinos. En su mayoría constituyen un hogar conformado por numerosos miembros (si han permanecido mucho tiempo en el territorio, la mayoría de sus hijos tienen nacionalidad argentina), y según sus edades, los hijos trabajan en la explotación o trabajan y estudian, según sus capacidades. Para el boliviano el estudio tiene un lugar preferencial en su estrategia de vida.

Cuando se desempeñan en la categoría de medieros o arrendatarios, los hijos que estudian son habitualmente reemplazados por mano de obra ajena, y sólo se incorporan al trabajo de la quinta durante la temporada de vacaciones. Pero cuando se dan situaciones críticas en lo económico, como las que acaecieron durante la primera mitad del año 2002 en la Argentina, y la oferta de mano de obra temporaria boliviana que se ofrecía libremente no se hizo presente en el área, los hijos de la familia, aunque estuvieran concurriendo a clase, debieron incorporarse en los momentos libres al trabajo intensivo de la quinta.

Es decir que el hogar numeroso permite que el trabajo de la unidad productiva no se resienta ante la escasez de mano de obra ajena.

También es necesario tener en cuenta la incidencia del ciclo vital del hogar para encarar una actividad como medianero o arrendatario; es decir, en un hogar con muy poca mano de obra propia en condiciones de trabajar, como es el caso de los hogares en formación o en expansión, sin hijos o con hijos muy pequeños, respectivamente, sólo pueden acceder los padres a trabajar como peones; en cambio, los hogares en etapa de fisión,

²³ Por ello, afirmamos que mantienen una estructura de familia campesina, donde no se aprecia una diferenciación marcada entre unidad doméstica y unidad productiva.

con la mayoría de adultos en su conformación, tienen la posibilidad de acceder a un contrato de mediería procurando obtener más tierra cuanto mayor sea la fuerza de trabajo propia que puedan aportar, e inclusive encarar una primera etapa de arrendamiento, sin o con muy poca necesidad de tener que contratar mano de obra externa.

5.- Conclusiones

Las críticas a las interpretaciones neoclásicas de los mercados de trabajo que pretendían explicar su funcionamiento a partir de la lógica de la oferta, la demanda y el sistema de precios permitieron el desarrollo de nuevas y alentadoras perspectivas para el estudio de la organización social del trabajo. Estos nuevos enfoques parten de la premisa que el desenvolvimiento de los procesos y mercados laborales sólo es comprensible en el marco de la estructuras sociales en las que se encuentran insertos y en las cuales se construyen los complejos socio-reguladores que reglan su organización.

Estos complejos socio-reguladores articulan principios organizativos tanto de tipo asociativo como de reciprocidad. En el caso de las producciones agrícolas los factores asociativos presentan un bajo grado de difusión inclusive en los países del primer mundo, condición que se acentúa en las sociedades periféricas. Así, los constructos socio-reguladores se organizan a partir de la primacía de principios de reciprocidad caracterizados por su “informalidad”.

Uno de los ejes principales organizativos de estos fenómenos en los mercados y procesos de trabajo agrícola corresponden a las redes sociales de las cuales participan los hogares de los trabajadores. Así, los procesos de reclutamiento así como las formas de control e involucramiento de los trabajadores están fuertemente imbricados en el complejo tejido de obligaciones y reciprocidades que conforman las mencionadas redes.

En la organización del trabajo de la producción hortícola del cinturón del área bonaerense se observa precisamente la conformación de un complejo socio-regulador caracterizado por la debilidad de los dispositivos de asociación, principalmente basado en principios organizativos de reciprocidad. Esta configuración facilita la constitución de una fuerza de trabajo vulnerable frente a las exigencias de los empresarios.

6- Bibliografía

- Benencia, Roberto (1994), "La horticultura bonaerense: lógicas productivas y cambios en el mercado de trabajo", en *Desarrollo Económico-Revista de Ciencias Sociales* Vol. 34, N° 133, IDES, Buenos Aires.
- Benencia, Roberto (1996), "Formas de relación contractual y precarización del empleo en el mercado de trabajo hortícola", en *Revista Estudios del Trabajo* N° 12, ASET, Buenos Aires
- Benencia, Roberto (Coordinador), *Area hortícola bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los actores sociales*, La Colmena, Buenos Aires, marzo de 1997.
- Benencia, Roberto (1998), "De peones a patronos quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense", en *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos* N° 35, CEMLA, Buenos Aires
- Benencia, Roberto (1999), "El concepto de movilidad social en los estudios rurales", en Norma Giarracca (Compiladora), *Estudios Rurales. Teorías, problemas y estrategias metodológicas*, Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Granovetter, Mark (1985), "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", en *American Journal of Sociology* N° 91
- Jódar, Pere (1997), "Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción", en *Sociología del Trabajo*, N° 29, Madrid.
- Mingione, Enzo (1993), *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Peck, Jaime (1996), *Work Place. The Social Regulation of Labor Markets*, The Guilford Press, New York & London.
- Pries, Ludger (2000), "Teoría sociológica del mercado de trabajo", en Enrique de la Garza Toledo (Coordinador), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Polanyi, Karl (1997), *La Gran Transformación. Crítica del liberalismo económico*, Las Ediciones de La Piqueta, Madrid.
- Villa, Paola (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid.