



Realidad laboral, derechos y sindicalismo en los trabajadores hortícolas del Gran La Plata (Buenos Aires, Argentina) 1990-2009

Labor reality, rights and unionism in the horticultural workers of Gran La Plata (Buenos Aires, Argentina) 1990-2009

Realidade de trabalho, direitos e sindicalismo em trabalhadores hortícolas de Gran La Plata (Buenos Aires, Argentina) 1990-2009

Soledad LEMMI¹

Recibido: 11.03.16

Revisión editorial: 20.04.16

Aprobado: 20.07.16



RESUMEN

El presente artículo aborda la situación de los peones rurales en el área hortícola platense, sus derechos laborales y el alcance de su cumplimiento. A su vez, y en relación directa con lo antedicho, se desarrolla aquí el rol que cumple la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), gremio que agrupa a dichos trabajadores en el sector bajo estudio, sus acciones gremiales y políticas y las dificultades que encuentra en un contexto socio productivo complejo como es el hortícola. Para ello se parte del marco teórico marxista, combinando una metodología de análisis cuanti-cualitativa que explora fuentes de información primaria (entrevistas, periódicos, censos) y secundarias. Se concluye que las características que poseen los trabajadores asalariados en cuestión, los patrones productores y la producción, junto a la ideología del sindicato son los elementos que explican el accionar gremial.

Palabras clave: Argentina; horticultores; asalariados; derechos; sindicalismo

¹Profesora en Historia. Doctora en Ciencias Sociales y Humanas. Becaria post-doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Profesora de la materia Historia Argentina en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ) y de Historia Rural Argentina en la carrera de Historia de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Miembro del Equipo Editorial de la Revista Mundo Agrario. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales/Universidad Nacional de La Plata (IDIHCS/UNLP). Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Centro de Historia Argentina y Americana /Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación- Universidad Nacional de La Plata (CHAYA/FaHCE-UNLP). Centro de Investigación sobre Economía y Sociedad de la Argentina Contemporánea-Universidad Nacional de Quilmes (IESAC-UNQ). Mail: soledadlemmi@yahoo.com y lemmisoledad@gmail.com

ABSTRACT

The present article deals with the situation of the rural peons in the Horticultural area, their labor rights and the scope of their fulfillment. In turn, and in direct relation to the above, the role played by the Argentine Union of Rural Workers and Stevedores (UATRE), a guild that groups these workers in the sector under study, their trade union and political actions and the Difficulties that it finds in a complex socio-productive context such as horticultural. This is part of the Marxist theoretical framework, and is combined with a methodology of quantitative-qualitative analysis that explores primary information sources (interviews, newspapers, censuses) and secondary. It is concluded that the characteristics of the salaried workers in question, the production patterns and production, along with the ideology of the union are the elements that explain the union action.

Keywords: Argentina; horticulturalists; salaries; rights; trade unions

RESUMO

Este artigo aborda a situação dos trabalhadores rurais na área de horticultura do La Plata, os seus direitos laborais e o grau de cumprimento. Por sua vez, e em relação direta com o acima exposto, é desenvolvido aqui o papel desempenhado pela Argentina Sindicato dos Trabalhadores Rurais e Estivadores (UATRE), união que agrupa esses trabalhadores no setor em estudo, suas ações e políticas da União e dificuldades em um complexo sócio produtivos, como a horticultura. Para esta parte do quadro teórico marxista, a metodologia que combina análise quantitativa-qualitativa explora fontes de informação primárias (entrevistas, jornais, censo) e secundárias. Conclui-se que as características que têm funcionários em questão, os produtores e os padrões de produção, juntamente com a ideologia da união são os elementos que explicam a ação sindical.

Palavraschave: Argentina; horticultores; assalariados; direitos; sindicalismo

SUMARIO

Introducción. 1. La invisibilidad del trabajo asalariado hortícola. 2. La “mediaría” como forma contractual dominante. 3. Acerca de los derechos de los trabajadores hortícolas. 4. La UATRE y los horticultores, un vínculo complejo. 5. Reflexiones acerca del resultado de la acción gremial. Conclusiones. Bibliografía.

Introducción

El cinturón hortícola platense surgió en 1880 con la fundación de la ciudad para abastecer a su población de alimentos frescos. La transformación desde sus inicios como producción para el autoabastecimiento familiar hasta la producción para ser vendida en el mercado llevó 60 años. Fue recién hacia la década del 40 cuando, junto al crecimiento demográfico que experimentó la Región Metropolitana de Buenos Aires (RMBA) de la mano de la industrialización, que las huertas familiares se convirtieron en establecimientos hortícolas que producían exclusivamente para el mercado. Fue a partir de allí y hasta mediados de los años 90 que se consolidó con fuerza la región platense como productora y abastecedora de hortalizas. Este desarrollo no se producirá sin altibajos. Sin embargo, si se observa la tendencia general, el período puede caracterizarse como de ascenso y consolidación. Para los habitantes del territorio platense, la presencia en aumento de gran cantidad de hectáreas con invernaderos que rodean la ciudad no escapa a sus ojos, ni la presencia de un nuevo sujeto social que domina casi por completo esa producción en los últimos años: el migrante boliviano.

Las preguntas que orientan la presente investigación remiten a indagar acerca de cuáles han sido los derechos que amparan a los trabajadores hortícolas y en qué medida estos se cumplen. Asimismo, y derivado de ello, cuál es el rol que ha desempeñado el gremio que los nuclea; la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE); en dicha situación. En este

sentido, este artículo aborda un aspecto poco conocido del período expansivo de la horticultura: el de los conflictos alrededor de los derechos laborales de los peones rurales; que pasaron a ser la fuerza de trabajo sin la cual la producción capitalista no podía atender las nuevas demandas; y las pujas en torno a su aplicación. Así mismo, analizaremos la acción de la UATRE en el sector bajo estudio, sus acciones gremiales y políticas y las dificultades que ha encontrado en un contexto socio productivo complejo como es el horticola.

Los gremios de trabajadores en general y el de los asalariados rurales en particular, no encontraron en los últimos 30 años un terreno social fértil para su labor gremial. Los diferentes científicos sociales que han estudiado a los peones rurales y sus problemáticas en relación a la agremiación explicaron la baja sindicalización histórica de los mismos devenida de una serie de factores. Aducen que la agricultura poseía características y condicionamientos particulares por los cuales la acción sindical se veía restringida: el carácter naturalmente cíclico de la producción unido al cambio tecnológico que tendió a concentrar estacionalmente la demanda de trabajo; la dispersión geográfica y el involucramiento en ciclos ocupacionales que implican cambios periódicos de residencia; el origen “campesino” de los trabajadores asalariados tiñendo sus planteos y reivindicaciones por acceso a la tierra antes que sobre aspectos específicamente laborales; la “transitoriedad” de una proporción importante de trabajadores en su relación con la producción agropecuaria que vuelve también transitoria su condición misma de trabajadores por salario; el carácter “personal” que suelen adoptar las relaciones laborales en los establecimientos agropecuarios principalmente en el caso de los trabajadores permanentes que impone restricciones más bien de tipo cultural al desarrollo organizacional de esos trabajadores. Se suma a ello la persistencia de formas de explotación ausentista y rentista, de pequeños productores con distintos niveles de capitalización, aunque mayoritariamente basados en trabajo familiar, de fenómenos de concentración de la producción (y no necesariamente de la tierra) sobre la base de empresas fundamentalmente proveedoras de servicios o “contratistas”. Así como el cambio técnico fuertemente ahorrador de mano de obra familiar y asalariada que experimentaron extensas y modernas zonas agropecuarias del país; la existencia de categorías de asalariados combinadas con otras formas, especialmente del tipo “cuentapropistas” y la presencia de contingentes de trabajadores provenientes de países limítrofes entre otros condicionantes (Forni y Neiman, 2001: 56-57). A esto se le adicionaba el hecho de ser un sector en donde la flexibilización era la norma, en las relaciones laborales primaba el clientelismo y la mano de obra no siempre entendida como trabajo (Ansaldi, 1982, 1993. Ascolani, 1993, 2009. Neiman y Quaranta, 2001, Alfaro, 2001. Ramos, 2009. Rau, 2009).

No obstante lo dicho, se ha señalado la existencia de consenso respecto de un reciente crecimiento de las acciones gremiales concentradas entre trabajadores estacionales como los yerbateros en Misiones, y frutícolas en Entre Ríos, Tucumán y Río Negro (Neiman, 2010). En este sentido, otros investigadores han conceptualizado a la UATRE como un sindicato burocratizado, sostenido por cúpulas sindicales burocratizadas, que no posibilitan la emergencia de acciones colectivas, que no ayuda al surgimiento del discurso colectivo del derecho ni posibilita la construcción de la lucha gremial. Se señala su línea política como legalista, asistencialista, dialoguista y poco partidaria de las acciones directas, parte del modelo “tradicional” de sindicalismo, corporativo y centralizado, preocupado por consolidarse como un sindicato “prestador de servicios”. Se caracteriza su liderazgo como pro-empresarial y mediador, moderador entre las patronales y los trabajadores que propugna la conciliación entre las clases, cuestionado por los propios obreros que no se consideran legítimamente representados por él, llevando esto a una vacancia de representación. De esta manera se lo contraponen a un sindicalismo que promueve la acción directa con activa participación de las bases obreras y que defiende los intereses como trabajadores del sector independientemente de las patronales. En este sentido, ubican a la UATRE como una de las variables que dificulta la organización y la lucha y que fomenta la ausencia de la construcción colectiva de estrategias de resistencia de los trabajadores (Jordán, 2014, Alfaro, 1999). Como será desarrollado a lo largo del trabajo, en el caso de la horticultura platense, las problemáticas que ralentizan u obstaculizan la sindicalización comparten algunos de dichos postulados, pero mayoritariamente son de órdenes diferentes.

La presente investigación es abordada a partir de una mirada marxista, que concentra su atención en las reivindicaciones que las diferentes clases llevan adelante, en este caso los asalariados rurales, qué conciencia expresan, en qué momento de su constitución se encuentran, cuál es su respuesta política a las dificultades para reproducirse en tanto clase, cuál es el límite máximo alcanzado por las clases o fracciones de clase más empobrecidas en el proyecto de transformación social en un sentido superador de las relaciones sociales capitalistas, y qué elementos de ese espacio social han sido transformados y cuáles se mantienen. Esto es estudiado a partir de lo que se denominan enfrentamientos, es decir, cada vez que un sujeto del sector se manifiesta a favor o en contra de otro sujeto (del sector o no). A su vez se estudian las diferentes formas organizativas que las clases se dan para llevar adelante sus reivindicaciones, tratándose en este caso en particular de la UATRE. El enfrentamiento se convierte en el eje heurístico privilegiado para observar la formación de las clases sociales, en tanto éstas se conforman a partir de la confrontación y la lucha, pudiendo a partir de allí historizar su devenir (Iñigo Carrera, 2004: 13-28. Izaguirre, 2002. Thompson, 1989).

Dado el marco teórico propuesto, se buscaron fuentes de información donde se manifestaran de alguna manera un sujeto del sector hortícola contra otro sujeto, poniendo especial atención en este caso en los asalariados rurales. De acuerdo con la complejidad del tema, el diseño metodológico combinó procedimientos cuantitativos y cualitativos, y constó de relevamiento de información primaria y secundaria. Se relevaron los periódicos locales “El Día” y “Hoy” desde 1990; Censos Hortícolas de la provincia de Buenos Aires de 1998 y 2001 y Hortiflorícola de 2005; se realizaron 46 entrevistas en profundidad a diferentes sujetos del sector entre los años 2008 y 2011 que se citan aquí como parte del acervo testimonial, se revisaron las Actas de la Asociación de Productores Hortícolas de La Plata y su publicación “La Hoja Verde”.

Este artículo se encuentra organizado en cinco acápite. En primer lugar, se desarrolla la realidad laboral de los trabajadores asalariados hortícolas, seguido del apartado que recorre las formas contractuales imperantes en el sector dándose cuenta allí de la complejidad que las envuelve. En una tercera parte se desarrollan los derechos asignados por la ley a los trabajadores objeto de este estudio. En un cuarto apartado se contempla la historia de la UATRE y sus formas de intervención en el sector, para luego realizar un análisis y reflexión respecto de las limitaciones propias del sector para ampliar los horizontes de sindicalización. Finalmente se desarrollan algunas conclusiones.

1. La invisibilidad del trabajo asalariado hortícola

El asalariado rural, y especialmente el trabajador de la horticultura, sufre una especie de invisibilidad, de indiferencia, ya que al momento de nombrar al sujeto de la producción el protagonismo casi exclusivo, en censos e investigaciones científicas, se le asigna al productor familiar (Benencia 1997, 2009. Ringuélet, 1991, 2000. Wasiman, 2010. García, 2011). Dada la existencia del régimen capitalista en la horticultura la principal porción de la producción es llevada adelante mediante una forma de organización del trabajo en la cual los asalariados son el centro del escenario socioeconómico, aunque este dato esencial no sea lo suficientemente reconocido. La escasa percepción de los investigadores sobre la importancia del asalariado rural, se profundiza en aquellas actividades agrarias en las que se cree predomina la agricultura familiar. Y tal vez el caso paradigmático de este tipo de explotación sea el aquí tratado. El aporte de la mano de obra familiar es significativo tanto en la dirección de la explotación o aportando trabajo concreto, lo que hace aún menos notoria la existencia de mano de obra asalariada (García y Lemmi, 2011a).

Los censos hortiflorícolas de la provincia de Buenos Aires dan cuenta de la existencia de trabajo asalariado en un número importante. El Censo Hortiflorícola de la Provincia de Buenos Aires realizado en el año 2005 (CHFBA '05) indica la existencia de 738 productores; registrando asimismo la existencia de 2.667 trabajadores permanentes que no poseían los medios de producción y que aportaban su fuerza de trabajo a cambio de un salario (peones medieros, familiares del peón mediero, encargado o capataz, profesionales de la producción, peón general y otras ocupaciones). No se registran allí, aunque su existencia en el sector es más que

significativo, los trabajadores asalariados transitorios (embaladores y estibadores), eslabón indispensable en la cadena productiva y sin los cuales la ganancia no puede ser realizada. A su vez, el mismo censo indica la existencia en La Plata de 738 explotaciones hortícolas que abarcaban una superficie efectivamente trabajada de 2645 hectáreas (1869 a campo y 775 bajo cubierta), en las cuales los patronos productores declararon la existencia promedio de casi dos trabajadores asalariados permanentes por hectárea de producción (1,76). Sin embargo, las entrevistas a informantes claves² en la producción indican que si se tiene en cuenta el aumento de la superficie bajo invernáculo que demanda más mano de obra y las diferentes especies de hortalizas producidas, en promedio se requiere por hectárea un trabajador permanente a campo y tres bajo invernáculo. Incluso el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) indicó que la horticultura ocupaba para el año 2008 en término medio 1,5 personas /ha/año en el caso de sistema al aire libre o a campo y 4 personas/ha/año en el sistema bajo cubierta (Ammat, 2008). A partir de las entrevistas realizadas puede darse cuenta de que la cantidad de mano de obra requerida en el trabajo supera la que podían aportar sólo los miembros de la familia, ya que para sostener la producción anual se requerían al menos entre tres y cuatro trabajadores adultos a tiempo completo en la producción por hectárea. En general las explotaciones hortícolas platenses superaban para el año 2005 la hectárea de extensión (CHFBA '05) por lo que de allí en más resultaba complicado el trabajo sin la contratación de mano de obra asalariada. Es decir que una explotación hortícola de sólo dos hectáreas bajo invernáculo (un modelo típico de la horticultura platense) requería al menos entre seis y ocho trabajadores permanentes en la explotación, de los cuales en general sólo podía cubrir con trabajo familiar tres (padre, madre y un hijo/a mayor) o a lo sumo cuatro. Ensayando aquí un cálculo estimativo a partir de los datos expuestos podemos decir que, si la familia aportase tres trabajadores y el resto se cubriera con mano de obra exterior a ella, la cantidad de trabajadores externos alcanzaría 3689,5 (cubriendo labores de cultivo a campo y bajo cubierta).

De todas maneras, es necesario realizar una aclaración ya que si bien puede aceptarse que el trabajador persiste gracias a la venta de su fuerza de trabajo, podemos afirmar también la existencia de cierto matiz con el agricultor familiar. Para este último una porción de su fuente de ingresos es su aporte de fuerza de trabajo (además del eventual interés por el capital que poseen, siendo este usualmente no remunerado). Y ambos, trabajador asalariado y productor familiar, se diferencian del productor empresarial cuyos ingresos dependen (al menos en parte) de la apropiación del plustrabajo ajeno (García, 2011).

Podemos decir entonces que los asalariados, aun estando subregistrados y existiendo en el sector los matices expuestos, componen la principal fuerza de trabajo. Constituyen una mayoría social cuya situación y derechos se encuentran oscurecidos por las ideas más difundidas de un sector hortícola poblado de productores familiares, blancos, descendientes de europeos que producen alimentos y acumulan capital. Un repaso en mayor profundidad por la historia de los conflictos alrededor de los derechos laborales en el sector muestra hasta qué punto deben relativizarse estas afirmaciones, siendo una de las claves de su invisibilidad social el régimen de mediería.

2. La “mediería” como forma contractual dominante

A lo largo de la historia de la producción de hortalizas en La Plata, la forma predominante de contratación del trabajo en el sector fue lo que se denominó como mediería. Esta consiste en trabajadores desposeídos de sus condiciones materiales de existencia, que venden su fuerza de trabajo de manera colectiva, es decir a través del núcleo familiar completo pagándose la misma a destajo. El varón dentro de la familia toma las decisiones en relación a la producción determinando los roles de la mujer y los niños, en tanto los ingresos de la familia obrera se componen de la cantidad de trabajo suministrada por el jefe de familia y se acrecientan con el trabajo del resto de los miembros de la misma. Tanto las mujeres como los niños, es decir todos

² Entrevistas realizadas entre 2008 y 2011 a informantes claves en el sector (ingenieros agrónomos, técnicos del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria –INTA- enmarcados en el Programa Cambio Rural, productores con larga trayectoria en el sector).

los individuos de la familia obrera rural, se convierten en trabajadores “bajo la dependencia inmediata del capital” (Iñigo Carrera, 2003). En este caso lo que le interesa al trabajador es la cantidad de dinero que recibe, es decir el monto nominal, no lo que entrega, es decir la cantidad de trabajo (Marx, 2003: Cap. 18). En este sentido pacta trabajo a destajo determinando su pago en función de la cantidad de mercancías producidas y efectivamente vendidas, es decir un porcentaje de la producción.

Los peones medieros, si bien reciben su paga a destajo, en ocasiones cumplen la función de representar al capital en el proceso de trabajo, actuando como guardianes de la producción, como si fueran propietarios, con la asignación del poder que le otorga el patrón para contratar o despedir a otros trabajadores, supervisando la realización de las tareas en tiempo y forma.

A partir de 1990, bajo el marco de la flexibilización laboral y la desregulación, surgió lo que los investigadores denominaron “flexibilización funcional del trabajo” acorde a las necesidades del capital en el agro. La flexibilidad consistía en ajustes internos, externos y reestructuraciones, como respuestas a las exigencias de los comportamientos del mercado, las innovaciones tecnológicas disponibles, el tipo de producto, etc. Fueron estrategias implementadas desde las empresas agropecuarias que estaban buscando sostener sus procesos de acumulación en base a costos de producción decrecientes. Concretamente, buscaban resolver los problemas que generaban la inercia de una tecnología vieja o los riesgos al incorporar una nueva, a través de una organización del trabajo que amortiguaba los efectos indeseables y las múltiples incertidumbres. Esto se tradujo en variabilidad de horarios y eventualidad en el empleo; en formas de pago a destajo, por tarea o por producto; en exigencias de calificación, especialización e implicación de los trabajadores; en organización de equipos o círculos de trabajo, junto a estímulos a la productividad (Neiman y Quaranta, 2001: 45-69. Flores, 1998. Villulla, 2013). Si bien esta forma de flexibilizar el uso de la mano de obra fue relativamente nueva para otros sectores rurales, no lo fue para la horticultura, ya que la forma de trabajo denominada “mediería” existió en la horticultura platense prácticamente desde sus orígenes como una forma de flexibilizar el trabajo y cargar sobre el trabajador los efectos no ponderables de las lógicas capitalistas de producción. Si bien la Ley de Arrendamientos y Aparcerías Rurales sancionada en 1948 incluye la mediería como una relación de sociedad entre sujetos iguales en los que cada parte aporta el 50% del capital y se reparten en partes iguales las ganancias y las pérdidas, este no se da en la horticultura platense, o lo hace muy marginalmente.

Estas formas salariales enlazadas a la productividad no son, para los años 90, exclusivas del sector hortícola, sino que se convirtieron en hegemónicas en el conjunto de las áreas productoras de materias primas. Así, se encuentran en la producción rural una constelación de formas salariales como el pago a porcentaje de la producción o destajo, por tarea realizada, por extensión de área trabajada, jornal diario o mensual, percepciones indirectas en especies como vivienda, algunos servicios, entre otras (Villulla, 2012).

Es importante destacar aquí la diferencia entre concebir esta relación como mediería y aparcería o como trabajo asalariado pagado a destajo. En el caso aquí tratado, el patrón paga al trabajador por las labores realizadas; mientras que en el caso de la aparcería o mediería sucede a la inversa, el trabajador paga al patrón por el uso de la tierra. En relación con esto Marx teorizó que como forma de transición entre la forma originaria de la renta y la renta capitalista puede considerarse al sistema de aparcería o medianería, entendiendo por ella a un cultivador (arrendatario) que provee, además de su trabajo (propio o ajeno), una parte del capital de explotación, y el terrateniente, además de la tierra, otra parte del capital de explotación, dividiéndose el producto en determinadas proporciones (Marx, 2003: cap. 47).

En los casos tratados aquí, los que suelen llamarse medieros no aportan parte del capital de explotación, no son poseedores de una parte de los instrumentos de trabajo ni son “capitalistas de sí mismos”. Ingresan a la producción sólo con su fuerza de trabajo y se les pagará en función de la cantidad de productos en que se condensa el trabajo durante un tiempo determinado, es decir a destajo. Como la calidad e intensidad del trabajo están controladas por la forma misma del salario, ésta vuelve superflua gran parte de la vigilancia del trabajo. Permite también al capitalista pactar con el trabajador principal un contrato a razón de tanto por pieza, a un precio por el cual el obrero principal mismo se encarga de contratar y pagar a sus auxiliares. La explotación de los obreros por el capital se lleva a cabo aquí mediante la explotación del obrero

por el obrero, además de que es su interés emplear su propia fuerza de trabajo de la manera más intensa posible. Esta forma de pago tiende por una parte a desarrollar la individualidad y con ella el sentimiento de libertad, la independencia y el autocontrol de los trabajadores, y por otra parte la competencia entre ellos mismos, de unos contra otros. Tiende, pues, a aumentar los salarios individuales por encima del nivel medio y, al mismo tiempo, a abatir ese nivel, sirve de palanca para prolongar la jornada laboral y hundir el salario. El trabajador toma en serio la apariencia del pago a destajo, como si se le pagara su producto y no su fuerza de trabajo, y se rebela por tanto contra una rebaja de salarios a la que no corresponde una rebaja en el precio de venta de la mercancía, vigilando celosamente el precio de la materia prima y el precio de los artículos fabricados, estimando con precisión las ganancias de sus patrones (Marx, 2003: cap. 19). Esto puede observarse en la producción de hortalizas bajo lo que se suele denominar “mediería”. Entonces, si se piensa a la mediería como una relación de trabajo asalariado encubierto, las explotaciones que sostienen este tipo de vínculo laboral no deben ser consideradas como explotaciones familiares campesinas, ya que ocultan a través de una categoría jurídica de supuesta sociedad una relación salarial. Como se verá en apartados subsiguientes, el hecho de que esta relación se presenta como oculta para los protagonistas, tendrá efectos importantes sobre la subjetividad de los mismos a la hora del cumplimiento de los derechos adquiridos.

3. Acerca de los derechos de los trabajadores hortícolas

Pese a que desde mediados del siglo XIX la producción agropecuaria ha sido una de las principales actividades económicas del país, la Argentina careció hasta casi mediados del siglo pasado de un cuerpo legal organizado que estableciera condiciones de trabajo, estabilidad y remuneraciones para el conjunto de los trabajadores rurales (Ascolani, 1998; 2009. Barandiarán, 2008). La situación comenzó a regularizarse a partir de la sanción en 1944 del “Estatuto del Peón” (Sislian, 2000). Desde la caída del gobierno peronista en 1955 y hasta 1974, las presiones contrapuestas en torno al derecho laboral agrario impidieron la derogación o limitación de este cuerpo legal, aunque eso no implicó avances o el total cumplimiento del mismo.

En septiembre de 1974, el tercer gobierno peronista sancionó la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que evidenció importantes avances para los trabajadores, incluidos los agrarios. Esta ley no exigía la derogación del Estatuto del Peón que regulaba el trabajo permanente ni la Ley 13.020 que regulaba el trabajo agrario transitorio, ya que disponía que primara el contrato laboral o arreglo más conveniente para el trabajador. Sin embargo, durante la última dictadura militar (1976-1983) se impuso la ley 22.248, del Régimen de Trabajo Rural (RTR). Al hacerlo, derogó tanto el Estatuto del Peón como la ley 13.020. El RTR fue una normativa que claramente ofreció un nivel menor de protección y derechos en relación a la LCT. Legisló, tanto para trabajadores permanentes como transitorios, acerca de las condiciones de trabajo en lo referente a higiene y seguridad, ropa de trabajo, elementos protectores, lugar de comunicación gremial, categoría laboral, y a las escalas salariales por actividades y por zonas geográficas, para trabajos permanentes y no permanentes, y sueldo anual complementario (Forni y Neiman, 2001. Luparia, 2001. García y Lemmi, 2011a. Alfaro, 1999).

Sobre fines de los años 90 se sancionó la Ley 25.191 que determinó el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural para todos los trabajadores agrarios y afines, fueran permanentes o transitorios por lo que el empleador no podía contratar un trabajador que no la poseyera, o de hacerlo debía tramitársela. La libreta facilitaba el blanqueo de trabajadores, principalmente los transitorios. Asimismo, esta ley creó el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), debiéndose inscribirse en él en forma obligatoria tanto empleadores como trabajadores. Asimismo, la ley contemplaba un sistema integral de Prestación por Desempleo al trabajador rural mediante contribuciones sobre remuneraciones.

La legislación someramente descripta correspondía a la normativa legal que estructuraba la mano de obra agraria en general, incluyendo al trabajador hortícola en ella.

4. La UATRE y los horticultores, un vínculo complejo

En este contexto de ocultamiento e invisibilidad del asalariado hortícola y de su particular forma de trabajo por pago a destajo (la “mediería”), pero de existencia concreta y obtención progresiva de derechos, que intervino la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE). Dicho sindicato agremia a todos los trabajadores de la actividad agropecuaria, incluidos horticultores, trabajadores de empaque, carga y descarga en semilleros, centros de acopio, puertos y galpones y trabajadores de criaderos avícolas industriales (Villulla, 2010). Si bien no se observan, en los registros de enfrentamiento, acciones iniciadas por esta entidad gremial específicamente para el sector hortícola, sí aparecen con fuerza críticas a ella realizada por otras organizaciones de la horticultura. En más de una oportunidad, las asociaciones que nucleaban a los patrones productores del sector se enfrentaron a la UATRE denunciando su accionar, como es el caso de la Asociación de Productores Hortícolas de La Plata (APHLP). Incluso, la Asociación de Quinteros de La Plata (AQLP) nació con el claro objetivo de enfrentar colectivamente los reclamos de legalización de los trabajadores iniciado por la UATRE en la región (Nussbaumer, 2000). Es a partir de allí, que si bien no existen registros directos para el sector de acciones emprendidas por el gremio de los trabajadores rurales, sí puede inferirse su accionar a partir de las declaraciones de otros en el enfrentamiento³.

La forma primordial de accionar de la UATRE en la horticultura platense radicó en las inspecciones sorpresa a las quintas. Fue a partir de esta acción que el gremio intentó detectar casos de trabajadores no registrados e incumplimiento de la legislación laboral. Este accionar fue el primer foco de crítica de los patrones productores. Sin embargo, también denunciaron que frente al incumplimiento de la legislación laboral de su parte, la UATRE los obligaba a pagar multas, que en el lenguaje de los patrones productores se convertían en coimas⁴.

Sin embargo, la UATRE en el sector hortícola debió afrontar una característica singular: es una actividad con un uso muy intensivo de mano de obra en un contexto productivo en que el patrón de la explotación está presente permanentemente en ella, en ocasiones en su rol de director de la producción en otras aportando trabajo concreto. Es por ello que se tornaba dificultoso identificar qué porción de la mano de obra era asalariada y qué porción pertenecía al patrón productor y sus familiares, en tanto estos últimos no declaraban a los trabajadores como tales, sino que los presentaban como familiares o socios en la producción. Lejos de transformarse a lo largo del siglo pasado, esta peculiaridad se potenció en los últimos 20 años, cuando el sector se vio inmerso en un profundo y costoso cambio tecnológico como lo fue el representado por el invernáculo, ya que esta tecnología tuvo la particularidad de requerir más cantidad de trabajadores por unidad de superficie (Benencia, 1997. García y Hang, 2007).

Ahora bien, al realizar un repaso crítico de la situación real de los trabajadores hortícolas platenses y compararla con la letra de la legislación vigente se pueden observar distancias importantes. Y es en esta distancia entre legislación y cumplimiento que la UATRE entra en conflicto con los patrones productores.

En primera instancia, se observa que la forma tradicional de contratación de mano de obra en la horticultura platense es a través del asalariado y, como se explicitó en apartados anteriores, su particular forma: por pago a destajo o mediería, y se complementa con otro tipo de contratación como peones mensualizados, jornaleros o por tareas según sean los tiempos y la forma de retribución de su trabajo. Para todos los trabajadores (a destajo, mensualizados, por jornada o por tareas) el salario que reciben se encuentra muy por debajo de lo estipulado en la ley, sin ser respetada tampoco la legislación sobre la jornada laboral en relación a días, duración y paga o las condiciones en que deben trabajar. Estos incumplimientos fueron en general

³ Esta afirmación nace de la triangulación de datos en base a entrevistas realizadas a miembros del sindicato en septiembre de 2008 y a sujetos involucrados en la producción, junto a notas aparecidas en los diarios locales.

⁴ Fuente: Diario El Día, 28/09/99. Actas de la APHLP (Asamblea Anual ordinaria), nro. 18 (29/06/01), 19 (21/11/01). Actas de la APHLP (Reuniones de Comisión Directiva) nro. 105 (12-19-26/03/91); nro. 108 (04/06/91); nro. 111 (03/09/91); nro. 113 (01/11/91); nro. 120 (19 /05/92). 125 (08-22/09/92), 126 (06-27/10/92), 127 (03-10/11/92). Acervo testimonial.

coincidentes con el no registro legal de los trabajadores. Si bien muchos de los patrones productores más grandes los registraban intentando evitar problemas con el gremio, no sucedía así con los patrones productores medios y pequeños, que no llegaban, por lo general a este nivel de formalización⁵ (Benencia y Quaranta, 2003). Según la UATRE, la magnitud de trabajadores en condiciones irregulares para 2008 rondaba el 70% en La Plata, mientras que para algunos productores, ese valor superaba el 90%⁶.

Tal como explicara Juan Manuel Villulla para el sector rural en general, los niveles extremadamente bajos de agremiación que experimentaba la UATRE para los años 90 y su capacidad de concentrar en sí mismo una variada gama de actividades productivas con su potencial magnitud cuantitativa, la llevaron a iniciar fuertes campañas de blanqueo y afiliación de los trabajadores. Estas campañas que se dieron entre 1991 y 1999 le permitieron al gremio aumentar sus afiliados de 15.000 a 350.000 respectivamente (Villulla, 2010). Estas campañas llegaron al sector hortícola platense y pudieron verificarse en las reiteradas quejas de las dos asociaciones más importantes del sector, la APHLP y la AQLP, aunque entre ellas se reflejó la diferencia de tamaño de sus asociados. Mientras la APHLP agrupaba a productores medios y grandes capitalizados, la AQLP representaba a un sector de productores más pequeños y empobrecidos que no lograban, a diferencia de otros patrones productores más rentables, legalizar la mano de obra que contrataban sin poner en riesgo su reproducción social y productiva en el sector. En este sentido, la primera recibió en inicio la campaña con satisfacción en su lucha contra la “competencia desleal” tal como lo expresaron en las actas de sus reuniones. Mientras que los integrantes de la segunda encontraron en su rechazo a la campaña el motivo para conformarse como asociación.

A partir de mediados de la década aumentaron los problemas de rentabilidad de los patrones productores del sector y con ello las reticencias al blanqueo de los trabajadores, pasando a centrarse el reclamo en una menor presión impositiva y en un aumento de su conflicto con el gobierno y las entidades gremiales que reflejaban sus políticas.

Cuando la UATRE realizaba inspecciones en las quintas con el fin de detectar trabajo no registrado, frente al abrumador porcentaje encontrado el argumento que esgrimían los patrones productores era que debía existir una reducción en las cargas sociales para las producciones intensivas en mano de obra como la horticultura. Aseguraban que sus explotaciones no estaban en condiciones de afrontar esos costos, que estimaban representar un 45% del salario neto de un peón, en tanto una quinta promedio de la zona platense no generaba igual rentabilidad que un establecimiento agrícola pampeano. Los patrones productores argumentaban que, si las rentabilidades no eran las mismas, las posibilidades de pagar tampoco. Por ende, las cargas sociales debían ser diferenciales. En más de una oportunidad los patrones productores sugirieron que se generase una política diferencial ajustando los montos a un valor que ponderase tanto las características como las fluctuaciones típicas del sector hortícola, y que permitiera el registro de los trabajadores, lo que redundaría en la posibilidad para este de contar con la totalidad de sus derechos⁷.

En este sentido, en noviembre de 1997, siguiendo la línea nacional de desarrollar planes provinciales de fiscalización de trabajo en negro, la UATRE realizó un convenio con la APHLP producto de reiteradas visitas del gremio de los trabajadores a las quintas y el abrumador número de trabajadores no registrados encontrados. En este convenio se acordó con carácter de “presunción cierta” la cantidad de jornales mínimos y la correspondiente ocupación de los trabajadores permanentes y/o transitorios por hectárea en las explotaciones hortícolas de acuerdo al tipo de hortalizas producidas y si se lo hacía a campo o bajo cubierta. También

⁵ Fuente: Diario El Día, La Plata 28/09/99. Actas de la APHLP (Reuniones de Comisión Directiva) nro. 105 (12-19-26/03/91); nro. 108 (04/06/91); nro. 111 (03/09/91); nro. 113 (01/11/91); nro. 120 (19 /05/92). Acervo testimonial.

⁶ Fuente: Diario El Día, La Plata 28/09/99. Entrevistas realizadas a miembros del sindicato en septiembre de 2008. Acervo testimonial.

⁷ Fuente: Diario El Día, La Plata 28/09/99. Actas de la APHLP (Reuniones de Comisión Directiva) nro. 105 (12-19-26/03/91); nro. 108 (04/06/91); nro. 111 (03/09/91); nro. 113 (01/11/91); nro. 120 (19 /05/92). Acervo testimonial.

acordaron allí que el titular del fundo y de la explotación, cuando estos no coincidieran en la misma persona, tenían la responsabilidad subsidiaria y solidaria de pagar las obligaciones laborales y de seguridad social incumplidas referentes al personal ocupado en los establecimientos. Cada explotación debía registrar como mínimo el número de trabajadores que estipulaba dicho convenio para la cantidad de hectáreas que correspondiera. Es decir, no podían tener diez hectáreas bajo producción y sólo dos trabajadores en blanco, sino que debían adecuarse a la cantidad allí acordada. También acordaron que arrendatarios y productores podían incorporarse como adherentes a la Obra Social de los Peones Rurales y Estibadores de la República Argentina (OSPRERA) que pertenecía a la UATRE para su cobertura médico asistencial. Los titulares de la explotación, a su vez, debían presentar una declaración jurada anual durante los meses de noviembre y diciembre referente a los cultivos proyectados para el próximo año, ya que a través de ellos el gremio estimaría la cantidad de trabajadores que cada explotación debía tener registrados según cantidad de hectáreas de la misma. También se permitía la modificación de lo declarado siempre y cuando se dieran casos de fuerza mayor como inundaciones, pestes, sequías, etc. Pero este convenio no se cumplió en tanto los patrones productores siguieron contratando fuerza de trabajo sin declararla legalmente⁸.

Como ya fuera desarrollado, la existencia de “medieros” escondía la figura de un asalariado no registrado pagado a destajo, con todas las ventajas para el productor que traía esta forma de remunerar la fuerza de trabajo: transmitir hacia abajo parte del riesgo, eludir el cumplimiento de la normativa laboral, provisional y de riesgos de trabajo. Prácticamente no existían los medieros que pudieran ser llamados tales, sobre todo luego de los cambios productivos operados en la década del 90 que requirieron grandes inversiones de capital al inicio de la actividad (construcción de invernáculos, agroquímicos, sistema de riego, etc.). El capital invertido a tal fin superaba ampliamente la capacidad económica de cualquier peón para compartir riesgos de inversión, siendo poco frecuente encontrar sujetos que compartieran realmente el 50% del aporte de capital. Esto fue declarado por los propios patrones productores, que consideraban que debía modificarse la “ley de mediería” adaptándose la misma a los porcentajes reales de esta nueva situación productiva⁹.

La UATRE no reconoció esta relación contractual como mediería, siendo que objetivamente no lo era. Denunciaban que este sistema de contratación de la mano de obra pagada a destajo tenía toda una serie de ventajas para el productor y desventajas para el trabajador: le permitía transformar los costos fijos de mano de obra en variables, distribuir hacia abajo las fluctuaciones violentas de precios y rentabilidad que eran típicas de la producción de hortalizas frescas, obtener mano de obra más estable, delegar responsabilidades y reducir la necesidad de control (Gutman et al, 1987. Ringuelet, 1991). Además de que esta forma de trabajo a destajo generaba en el trabajador una sobre-autoexplotación y por ende mayores beneficios para el patrón productor (García, 2011; 2014).

Mientras que la UATRE concebía a la mediería como una maniobra de fraude laboral, en la que se evadían las cargas sociales y se desprotegía al trabajador, los patrones productores propugnaban por una Ley de Mediería Hortícola que les permitiera llevar a cabo esta forma de trabajo que ellos consideraban asociada. A pesar de la confrontación con el gremio de los trabajadores, que nunca reconoció como tal esta relación laboral que “decían llamar” mediería, los patrones productores obtuvieron por un breve tiempo la sanción legal de esta relación. Durante el período 2001-2003 estuvo en aplicación el decreto Nro. 145/01 de Contrato de Mediería Frutihortícola. El mismo había sido promovido por las entidades de patrones productores buscando normalizar un contrato de desiguales como iguales, mostrando un remarcado énfasis por distanciarlo de toda relación laboral entre las partes, lo que en última instancia le impedía al gremio intervenir (Benencia y Quaranta, 2003. García y Lemmi, 2011a).

A pesar de esta normativa, el gremio de los trabajadores rurales seguía desconociendo el acuerdo de “mediería”, exigiendo su reconocimiento como trabajadores y denunciando el no cumplimiento del pago de las cargas sociales. Finalmente, la disposición fue derogada en el año 2003 pues en ninguno de sus artículos existía la asunción compartida de los riesgos de la

⁸ La Hoja Verde. Publicación de la APHLP. 1999.

⁹ Actas APHLP nro. 108 (4 de junio de 1991), 124 (11 de agosto de 1992).

explotación, no se preveía la distribución por mitades de la producción sino que dejaba este punto librado a la voluntad de las partes y ponía en la figura del mediero la responsabilidad de la misma¹⁰. Puede sostenerse como hipótesis aquí que la posibilidad de derogación de dicha ley se corresponde con la alianza que la dirección del gremio tenía con los sectores políticos que controlaban el Estado, en tanto todos ellos se agrupaban tras los lineamientos del Partido Justicialista de filiación peronista. Esto permitió que el gremio se ubicase a partir de su correlación de fuerzas “por encima” de los productores sin necesariamente tener que apelar a la movilización de los trabajadores.

No obstante lo dicho, es destacable el desconocimiento de los derechos del trabajador por el beneficiario directo, dado que el propio gremio asegura que los trabajadores rurales saben que tienen derechos, pero ignoran cuáles son ni cómo hacerlos valer, llevándolos esta situación muchas veces a cometer errores que los terminan perjudicando en sus reclamos de cumplimiento de la ley¹¹.

5. Reflexiones acerca del resultado de la acción gremial

Como ya se explicitó, los trabajadores hortícolas contaban, al igual que los otros trabajadores rurales, con los derechos inscriptos en las leyes 22.248 (Régimen de Trabajo Rural) y la 25.191 (Libreta de Trabajo Rural, RENATRE, Seguro por desempleo). La UATRE regional La Plata, siguiendo durante toda la década del 90 las líneas nacionales de lucha contra el trabajo en negro, realizó múltiples inspecciones a las quintas tratando de identificar trabajo no registrado (Alfaro, 1999. Villulla, 2010. Jordán, 2014). Sin embargo, no fue tan clara la intención de detectar otras formas de fraude laboral, como el incumplimiento de otros derechos que no implicaban la declaración de los trabajadores de manera legal. Los patrones productores no respetaban ninguno de los beneficios que constaban en los derechos laborales: vacaciones, extensión de la jornada laboral, salario y bonificaciones, días no laborables, feriados, seguridad e higiene, etc. Sin embargo, en las fuentes consultadas no se encontraron registros de ataques del gremio al incumplimiento de estos derechos. Es decir, que más allá del problema que planteaban las altas cargas sociales para una actividad que conjugaba pequeñas explotaciones con alta demanda de mano de obra, la dificultad económica del registro de los trabajadores era independiente del incumplimiento de la jornada de trabajo, pausas y descansos, las licencias, la protección para el trabajo de menores y mujeres, la estabilidad, asistencia médica y farmacéutica y las remuneraciones que la legislación establecía. Entonces ¿por qué motivo la UATRE no avanzó en el reclamo de los derechos laborales junto a las inspecciones por detección de trabajo en negro? Consecuentemente ¿por qué sus logros de disminuir las infracciones laborales fueron escasos?, ¿por qué la UATRE no reforzó su presencia en la zona productora de hortalizas? En el caso platense, el abandono del uso del trabajo pagado a destajo se impuso de la mano de las propias dinámicas económico-productivas devenidas de la crisis del 2001, cuando los patrones productores, convirtiéndose en rentistas, se retiraron de la producción ofreciendo sus tierras en arriendo y liberando a los peones medieros de la relación laboral acordada¹².

En el sector hortícola se presentan una serie de diferencias en relación a lo planteado por otros investigadores y que fuera expuesto anteriormente, acerca de las dificultades propias del sector rural para la organización de los trabajadores asalariados. Si bien se concentra la demanda de mano de obra en períodos de cosecha y estiba, el porcentaje de trabajadores permanentes es importante en tanto la producción atraviesa ciclos estivales e invernales con producción de verduras diferentes en cada estación configurando un gran ciclo productivo anual. Tampoco opera aquí el hecho de una condición asalariada intermitente en tanto la mayoría de los trabajadores son migrantes que en muy pocas oportunidades vuelven a su

¹⁰ Decreto N°1056/03. Acervo testimonial.

¹¹ Entrevistas realizadas a miembros del sindicato en septiembre de 2008. Acervo testimonial.

¹² Según los relatos de los entrevistados y en consonancia con lo que muestran los censos, como resultado de la crisis del 2001 la mediería en tanto relación de explotación bajó significativamente creciendo en su lugar el arrendamiento y llevando a otros a abandonar las explotaciones (García y Kebab, 2008).

residencia de origen campesino en Bolivia para volver a insertarse nuevamente en la producción platense en el siguiente ciclo productivo, ni combinan una vez llegados a la Argentina formas asalariadas con cuentapropismo. A su vez, la dispersión geográfica y los cambios periódicos de residencia no aplican en la producción de hortalizas en el cordón platense donde conviven en alrededor de 5.000 hectáreas trabajadores rurales, de servicios y fabriles en una zona urbana y periurbana con una gran historia de lucha sindical e influenciados fuertemente por la militancia universitaria. No se da en el caso platense, hasta el momento, contratismo de servicios y muy por el contrario, el cambio tecnológico que implicó el invernáculo demanda mayor cantidad de trabajadores. Sin embargo, sin darse estas variables, esto no se traduce en aumento de la sindicalización.

No obstante, sí se aplican otras de las variables antes expuestas. Como se verá más adelante, el origen campesino y migrante de los trabajadores será una fuerte determinación para pensar su escasa sindicalización. A su vez, las relaciones laborales poseen un carácter personal y el sesgo “familiar” que le darán los patrones productores a la explotación se orienta en ese mismo sentido.

Para poder comprender la escasa sindicalización de los trabajadores hortícolas deben tenerse en cuenta una serie de factores diversos: qué características poseen los trabajadores asalariados en cuestión, quiénes son los patrones productores, cuáles son las características de la producción y cuál es la ideología del gremio.

La UATRE contó históricamente con una doble problemática en relación a sus representados en la producción hortícola platense. Por un lado, el carácter de migrante del trabajador hortícola desde los inicios de la actividad en el área y por otro, y unido a lo anterior, su intención de ascenso social a partir del trabajo en dicha producción (Benencia, 1999. Ringuelet, 2000. García y Lemmi, 2011b. Lemmi, 2014). El hecho de que los trabajadores sean migrantes trae aparejado el problema de la situación legal en que se encuentran. Si los migrantes son ilegales como en el caso de la horticultura, su situación los deja fuera de la posibilidad de agremiación¹³. A su vez, el hecho de haber llegado a la producción con la intención de poder ahorrar con el fin de emprender una explotación propia, los lleva a aceptar la situación de incumplimiento de los derechos laborales, a evitar confrontar abiertamente con el patrón productor y aceptar lo que llaman “mediería”. De esta manera pueden incorporar al trabajo a toda su familia sin horarios estipulados pudiendo lograr mayor remuneración en tanto se les paga a destajo. Situación ésta difícil de lograr de una forma legal en tanto deberían conseguir trabajo la totalidad de los miembros de la familia: mujer, hijos mayores y menores. El sueño de ascenso social acompaña al trabajo migrante en la horticultura platense desde sus orígenes, obturando u oscureciendo la posibilidad del autoreconocimiento como trabajador asalariado explotado¹⁴. En este sentido, podemos inferir que sus deseos de ser patrón son más fuertes que sus deseos de un trabajo asalariado digno en lo inmediato.

A partir de mediados de los años 80 y con fuerza a partir de la década del 90, los trabajadores de las quintas hortícolas platenses son en su mayoría migrantes tanto de provincias del interior de la Argentina como de países limítrofes, en especial de Bolivia. Previamente, hacia los años 40, las quintas platenses se poblaron de migrantes ultramarinos, principalmente italianos y españoles y en menor medida portugueses, cuyos descendientes ya argentinos continuaron trabajando en la actividad (García y Lemmi, 2011b).

Los patrones productores de hortalizas tienden a contratar trabajadores migrantes de origen boliviano en tanto los conceptualizan como de gran resistencia física, capaces de trabajar día y noche sin interrupción, sin espíritu de “buscapleito” o “hacedor de juicios” (Ringuelet, 2000). Estos motivos, junto a sus problemas legales de residencia y baja calificación laboral, permitieron su fuerte aceptación, trabajando en condiciones de precariedad, a destajo y con bajas remuneraciones sin que el gremio pudiera hacer mucho al respecto (Archenti et al, 1995). Algunos de estos trabajadores, hacia fines de los `90 pero especialmente en el año 2002 post-devaluación, pasaron de peones pagados a destajo (peones medieros) a ser patrones productores, logrando un ascenso social por diversos motivos: crisis de los patrones productores históricos,

¹³ Entrevistas realizadas a miembros del sindicato en septiembre de 2008.

¹⁴ Acervo testimonial.

superexplotación de la mano de obra propia y del grupo familiar en su conjunto, contracción del consumo, especialización en cultivos de bajo costo y alta rotación, el arrendamiento de tierras, entre otras (Benencia y Quaranta, 2005. García y Kebab, 2008).

Otro factor que debe tenerse en cuenta es la característica que posee el patrón productor. Este sujeto tiene la característica de ser un burgués muy pequeño. Su pequeño tamaño lo pone en una situación de competencia desigual en relación a la producción capitalista general a partir de la cual se determina la tasa de ganancia media. En el caso de la horticultura, en la mayoría de los casos la escala de producción y la rentabilidad a que da vida, son muy pequeñas. Este pequeño capitalista tiene dificultades para ausentarse de la explotación. Debe estar presente permanentemente dirigiendo la misma, diciendo qué se produce y cómo, supervisando el trabajo. En ocasiones incluso no puede prescindir totalmente de su trabajo en la explotación aunque ese es su deseo¹⁵. Cuando se conceptualiza al burgués pobre o pequeño burgués se hace referencia a aquél sujeto que posee medios de producción, que no depende exclusivamente de la venta de su fuerza de trabajo, pudiendo explotar fuerza de trabajo ajena, pero su nivel de acumulación no le permite siempre prescindir de trabajar. Para este sujeto legalizar la situación de la compra de fuerza de trabajo y hacer cumplir con todos los derechos a quienes la venden, implica costos que muchas veces no puede afrontar a partir de su escala productiva y sus niveles de rentabilidad. Tal como expresó Juan Manuel Villulla, las capas más débiles de la burguesía han sido las que usualmente descargaron sobre los aportes patronales de los trabajadores sus problemas de rentabilidad, apelando al trabajo no registrado y los “arreglos” informales que permite la familiaridad de la pequeña escala (Villulla, 2010). Esta realidad implica el no pago; y por ende no cumplimiento; de derechos tales como jubilación, obra social, etc. Por otro lado, dificulta los pagos suplementarios que corresponden por horas extras, días no laborales pero remunerables, vacaciones pagas, licencias, extensión de la jornada laboral en función de las tareas que deben desempeñarse. Esto no significa que, automáticamente, los patrones productores más grandes cumplan los derechos de los trabajadores, pero sí que las condiciones en que se encuentran facilitan el uso de parte de la ganancia en solventar el aumento de los costos sin por eso arriesgarse a salir de la producción. Situación mucho más complicada si se trata de pequeños capitalistas.

A su vez, este patrón productor pequeño tiene, a partir de cómo está organizada la producción, una relación cotidiana con sus trabajadores, sobre todo cuando esa relación se encubre en la forma de “mediería”. A diferencia de otros trabajadores asalariados, los trabajadores de la horticultura han tenido tanto interés como el mismo patrón en que la ganancia sea grande, ya que no se le paga un salario fijo sino un porcentaje de lo producido y efectivamente vendido, por ello su subjetividad en parte acompaña la de su patrón. Entre patrón productor y peón mediero cooperan en una serie de intereses que han ido construyendo una conciencia pequeño burguesa compartida, alejándose de cualquier reclamo gremial en su condición obrera. Todos los migrantes que llegaron a la horticultura platense, no importa el momento histórico ni su origen nacional, arribaron con el objetivo de una mejora de su situación económica, en tanto la migración conlleva para ellos la esperanza por una oportunidad de ascenso social, es decir, de “aburguesamiento” (Sartelli, 1996. García, 2014). Esto es posible ya que la horticultura como nicho productivo históricamente ha posibilitado el ascenso social de algunos de los sujetos involucrados en la producción. Esto no quiere decir que todos hayan ascendido socialmente pero sí que algunos han podido hacerlo, lo que lleva a la construcción del deseo como algo posible, al desarrollo de la aspiración de “aburguesamiento”. Sin embargo, en aquellos casos donde la conciencia del trabajador asalariado se ha correspondido al menos con su situación económico-corporativa, la cercanía permanente del patrón obstaculiza cualquier intento de lucha por hacer cumplir sus derechos más elementales.

Por último, vale la pena detenerse a reflexionar sobre la ideología que representan los dirigentes del gremio. Puede decirse que no importa cuál sea la intención de los trabajadores ni los argumentos del patrón, el gremio de los trabajadores debe luchar para que los derechos de sus representados se hagan efectivos. Tal como se dijera más arriba, la UATRE nace permeada por la ideología peronista. Esto significa que se encuentran representados, expresados allí los

¹⁵ Acervo testimonial.

intereses de la conciencia económico-corporativa de los trabajadores. Esta etapa de la conciencia refiere al estadio donde se hacen presentes las necesidades inmediatas del grupo social, es decir las necesidades económicas para la reproducción de la vida y se comienza a comprender la unidad de intereses dentro del propio grupo social (Gramsci, 1990). Es por ello que la UATRE no opera más allá de los límites que le impone su propia conciencia de la situación. Tanto Juan Carlos Marín como Nicolás Iñigo Carrera identificaron al peronismo como una alianza de clases cuyo objetivo consiste en ciudadanizar a la clase trabajadora, institucionalizar sus demandas y luchas. Vieron en esta identificación política la expresión de la conciencia reformista del movimiento obrero, la unidad entre nacionalismo y reformismo. Concluyeron que el peronismo expresa la estrategia proletaria de la mayoría de la clase obrera centrada en la legitimación de sus intereses corporativos dentro de la institucionalidad burguesa sin intentar violentarla. Es decir, intereses particulares por sector sostenidos como legítimos dentro del sistema jurídico. Luchar porque se aplique la ley. La adhesión del movimiento obrero al peronismo implica la lucha por la ciudadanía, por la expansión del mercado de trabajo y por una mayor inserción en él en las mejores condiciones posibles (Iñigo Carrera, 2004. Marín, 1984). Desde esta perspectiva, y a diferencia de otras investigaciones (Jordán, 2014, Alfaro, 1999), se comprende el accionar del sindicato influenciado por un ideario del compromiso y la armonía entre el empresariado y los trabajadores, donde lo primero es agotar las tratativas de conciliación. En las concepciones adoptadas en este trabajo, las dirigencias sindicales peronistas no se presentan como ajenas o exteriores al movimiento obrero, como imposiciones burocráticas, sino como la expresión de la conciencia de la fracción obrera triunfante, en este caso la fracción obrera reformista que intenta incorporarse a la relación capitalista en las mejores condiciones posibles. Si se entiende de esta manera la dirección de la UATRE, sobre todo en el período post-dictadura, la comprensión de su accionar se presenta con más claridad.

Conclusiones

Lo primero que puede decirse es que, a pesar de que algunos estudios hortícolas han identificado al sector con la mano de obra familiar o el “productor familiar”, esto no es exactamente así. Por un lado los datos censales, al recabarse en base a lo expresado por los patrones productores, no muestran la magnitud real de la existencia de trabajo asalariado. Por otro, la figura del “contrato de mediería” oculta la verdadera relación de producción existente entre quienes poseen los medios de producción y quienes viven de un salario, aunque este sea pagado a destajo. No obstante, más allá de su invisibilidad, ellos están ahí.

Tanto los peones en su condición de asalariados mensualizados, jornaleros o a destajo, así como los patrones productores manifestaron una conciencia que no superaba los límites de la propia existencia dentro de las relaciones sociales capitalistas. Específicamente para el caso de los asalariados, la lectura que hacían de la realidad social y de su propia existencia no traspasó los límites impuestos por la hegemonía capitalista. En este sentido, la UATRE expresa a un sujeto trabajador que, en tanto vendedor de su fuerza de trabajo, apela al cumplimiento de la ley en su reconocimiento como tal y de ser incorporado al sistema en las mejores condiciones posibles, entramado de su conciencia donde se identifican con la conciencia burguesa.

Las diferentes clases involucradas en la producción intentan sostener una territorialidad que el sistema capitalista en su tendencia a la competencia, concentración y centralización del capital amenaza de forma permanente. Cada clase involucrada avanza sobre las otras para defender su territorialidad amenazada. Así, frente al avance del capital y el aumento de la competencia entre patrones productores, estos descargaron los riesgos económicos que debían afrontar sobre los peones en forma de mediería, intentando hacer recaer sobre los otros sectores las cargas del ajuste impuesto por la racionalidad capitalista. A su vez los peones medieros descargaron sobre sí mismos, sobre otros asalariados y su propia familia su precariedad. En este sentido, el gremio de los trabajadores, la UATRE, producto de sus alineamientos políticos con la dirección del Estado, logró que la ley desconozca el pago a destajo como asimilable a la mediería, como relación de sociedad entre capitalistas y la efectivice como tal.

Sin embargo, la identificación de los trabajadores asalariados con el ascenso social es muy fuerte. Puede observarse en este caso una cadena de reproducción de la dominación tal como es

planteada por las relaciones capitalistas, en tanto el deseo de ascenso social atraviesa a todas las culturas inmersas en las relaciones sociales capitalistas y logra permear en la conciencia y anhelo de muchos sujetos sociales.

Esto puede explicarse a partir de entender que las clases no luchan clase contra clase en su expresión de “clase en sí” o “con respecto al capital”, sino las que se enfrentan son fuerzas sociales, alianzas de clase tras objetivos comunes. Así puede verse como el proyecto que las unifica y que da la dirección a los enfrentamientos, la estrategia, la meta final que se quiere alcanzar en este caso: el ascenso social, el “sueño de ser burgués” y el abandono de la condición obrera, es la representación de los intereses de la clase dominante, de la burguesía, en tanto ella logró acaudillar, alinear tras de sí, de su proyecto a la clase trabajadora en su condición de migrante. La lucha por alinear tras de su proyecto a la mayor cantidad de aliados posibles de su misma clase o fracciones de otra clase, es ganada por la burguesía en tanto organizadora de la sociedad y constructora del entramado ideológico que la sostiene.

Este hecho explica la aceptación por parte de los trabajadores de las condiciones de explotación bajo la forma de “mediería” o trabajo a destajo, involucrando al núcleo familiar completo y la totalidad del tiempo de su vida en las tareas productivas. El gremio desconocía la “mediería” pero los trabajadores la aceptaban y la utilizaban como una estrategia de ascenso social, de aburguesamiento.

Bibliografía

- Alfaro, María Inés (1999). "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencia", en: *Revista Estudios del Trabajo*, Nro. 18. Pp. 39-59.
- Alfaro, María Inés (2001). "Trabajos rurales y sindicalismo agrario en la Argentina: avance y deudas pendientes", en: Aparicio, S. y Benencia, R. (comp.) *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Ed. La Colmena. Buenos Aires.
- Ammat, et al. (2008). *Plan tecnológico regional 2006-2008. Informe Diagnóstico de Situación. Cadena hortícola*. Ediciones INTA, Buenos Aires.
- Ansaldi, Waldo (comp). (1993). *Conflictos obrero-rurales pampeanos (1900-1937)*. CEAL, Buenos Aires.
- Ansaldi, Waldo. (1982). *Revoluciones agrarias pampeanas*. CEAL, Buenos Aires.
- Archenti, Adriana; Attademo, Silvia; Ringuélet, Roberto; Sabarots, Horacio, (1995). "Estrategias sociales de identidad: la dimensión étnica en el Gran La Plata-Argentina". II *Congreso Nacional de Ciencia Política*. Mendoza. Noviembre,
- Ascolani, Adrián (1993). "Corrientes sindicales agrarias en Argentina (1900-1922)", en: *Anuario de la Escuela de Historia de Rosario* nro. 15, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario.
- Ascolani, Adrián (1998). "Hacia la transformación de un mercado de trabajo rural nacional. Las migraciones laborales en la región cerealera (1890-1930)", en: *Revista Res Gesta*.
- Ascolani, Adrián (2009). *El sindicalismo rural en Argentina. De la resistencia clasista a la comunidad organizada (1928-1952)*. Universidad Nacional de Quilmes Editorial. Bernal.
- Barandiarán, Luciano (2008). "Los convenios colectivos de trabajadores rurales: el caso de la provincia de Buenos Aires (1935-1943)", en: *V Jornadas de Investigación y Debate*. Universidad Nacional de Quilmes Editorial. Bernal.
- Benencia et al (2009), *Cinturón Hortícola de la Ciudad de Buenos Aires. Cambios sociales y productivos*, Edit. CICCUS. Bs. As.
- Benencia, Roberto (1997), "Transformaciones laborales en el agro argentino", en: Villanueva, Ernesto (coord.) *Empleo y globalización. La nueva cuestión social en la Argentina*. Edit. UNQ. Bernal.
- Benencia, Roberto (coord.), (1997) *Área hortícola bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los sectores sociales*. Edit. La Colmena. Bs. As.
- Benencia, Roberto (1999), "El concepto de movilidad social en los estudios rurales", en: Giarraca, Norma (coord.) *Estudios Rurales. Teorías, problemas y estrategias metodológicas*. Edit. La Colmena. Bs. As.

- Benencia, Roberto y Quaranta, Germán (2003), “Producción hortícola: regulación social del trabajo en el área más capitalizada del cinturón verde bonaerense”. Ponencia presentada en el *VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires. Agosto.
- Benencia, Roberto y Quaranta, Germán (2005), “Producción, trabajo y nacionalidad: configuraciones territoriales de la producción hortícola del cinturón verde bonaerense”, en: *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*. Nro. 23. 2do semestre.
- Censo Hortiflorícola de la provincia de Buenos Aires de 2005.
- Flores, Sara (1998), *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. Juan Pablo Editor, México.
- Forni, Floreal y Neiman, Guillermo (2001). “Los trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina” (2001). En: Neiman, G (Comp.). *Trabajo de campo, producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Ed. CICCUS. Buenos Aires.
- García, Matías (2011), “Agricultura Familiar en el sector hortícola. Un tipo social que se resiste a desaparecer”, en: López Castro, Natalia y Prividera, Guido (coord.) *Repensar la Agricultura Familiar. Aportes para desentrañar la complejidad agraria pampeana*. Edit. CICCUS. Buenos Aires.
- García Matías (2014), “Fuerza de trabajo en la horticultura de La Plata (Buenos Aires, Argentina). Razones y consecuencias de su competitividad”. En *Revista Trabajo y Sociedad* nro. 22.
- García Matías y Hang, Guillermo (2007), “Difusión-adopción tecnológica en el cinturón hortícola platense”, en: Actas del *30° Congreso Argentino de Horticultura y 1° Simposio Internacional sobre Cultivos Protegidos de ASAGO*. La Plata. Septiembre.
- García Matías y Lemmi, Soledad (2011a). “Política legislativa y trabajo en la horticultura del Área Metropolitana de Buenos Aires (Argentina). Orígenes y continuidades de la precarización laboral en la horticultura. En: *Secuencia, Revista de Historia y Ciencias Sociales*, Nro. 79, enero-abril. Instituto de Investigaciones Dr. José María Luís Mora. México.
- García, Matías y Lemmi, Soledad. (2011b) “Territorios pensados, territorios migrados. Una historia de la formación del territorio hortícola platense”, en: *Párrafos Geográficos*, Revista del Instituto de Investigaciones Geográficas de la Patagonia (IGEOPAT). Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco. V10 (1).
- García, Matías (2011), “Agricultura Familiar en el sector hortícola. Un tipo social que se resiste a desaparecer”, en: López Castro, Natalia y Prividera, Guido (comp.), *Repensar la Agricultura Familiar. Aportes para desentrañar la complejidad agraria pampeana*. Editorial CICCUS. Bs. As.
- García, Matías y Kebab, Claudia (2008), “Transformaciones en la horticultura platense. Una mirada a través de los censos”, en: *Revista Realidad Económica*. Nro. 237. Bs. As.
- García Lerena, Roberto (2006). *Peones. Los primeros trabajadores argentinos*. Edit. Runa Comunicaciones. Bs. As.
- Gramsci, Antonio (1990), “Análisis de las situaciones. Relaciones de fuerza”, en: Gramsci, Antonio, *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado Moderno*. Edit. Nueva Visión, Bs. As.
- Gutman, P.; Gutman, G.; Dascal, G. (1987). *El campo en la ciudad. La producción agrícola en el Gran Buenos Aires*. Centro de Estudios Urbanos y Regionales (CEUR). Buenos Aires.
- Iñigo Carrera, Nicolás (2004). *La estrategia de la clase obrera 1936* Edit. La Rosa Blindada-PIMSA, Bs. As.
- Iñigo Carrera, Nicolás, (2003) “El concepto de clase obrera”, en: *LabourAgain. Debates*. Internacional Institute of Social History. Noviembre.
- Izaguirre, Inés (2002), “Algunos ejes teórico-metodológico en el estudio del conflicto social”, *Revista Argumentos*, Vol: 1.
- Jordán, Angélica (2014), “Formas de organización sindical y prácticas gremiales en el Complejo Agroindustrial Frutícola de la provincia de Entre Ríos (Argentina)”, en *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 23.

- Lemmi, Soledad (2014), *“Vivir como peón, pensar como patrón”. Conflicto, organización política y conciencia de clase en el sector hortícola del Gran La Plata (1953-2009)*. Tesis Doctoral. Doctorado en Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Quilmes.
- Luparia, Carlos (2001), “Trabajo Rural en la Argentina”, *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo -ASET-, 1, 2 y 3 de Agosto. Buenos Aires.
- Marín, Juan Carlos (1984), *Los hechos armados. Un ejercicio posible*. Edición del CICSO. Buenos Aires.
- Marx, Carlos (1974), *Trabajo asalariado y capital. Salario, precio y ganancia*. Edit. Polémica. Bs. As.
- Marx, Carlos (2003), *El Capital*. Edit. Siglo XXI. Bs. As.
- Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán (2001). “Reestructuración de la producción y flexibilización funcional del trabajo agrícola en la argentina”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro. 12, año 6, Buenos Aires.
- Neiman, Guillermo (2010). “Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino”, en: *Revista Mundo Agrario*, nro. 20.
- Nussbaumer, Beatriz (2000). *La emergencia de acciones colectivas en el área hortícola bonaerense a partir de la década de los ochenta*. Tesis de Maestría. Facultad de Agronomía. UBA.
- Ramos, Melina (2009). *Movimiento Sindical en el nordeste argentino en un contexto de crisis. El caso del sindicalismo rural en la producción arrocerá correntina*. Tesis de Maestría. Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.
- Rau, Víctor (2009), “La acción colectiva de los asalariados agrícolas. Una revisión de estudios sobre sus características y condicionantes”, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 31.
- Ringuelet et al, (1991). *Cuestiones Agrarias Regionales*. Nro6. Serie Estudios e Investigaciones de Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. UNLP, Buenos Aires.
- Ringuelet, Roberto. (comp.) (2000). *Espacio tecnológico, población y reproducción social en el sector hortícola de La Plata*. Revista Nro.39. Edit. Universidad Nacional de La Plata.
- Sartelli, Eduardo (1996). “Celeste, Blanco y Rojo. Democracia, nacionalismo y clase obrera en la crisis hegemónica (1912-1922)”, en: *Razón y Revolución*, n° 2, Buenos Aires.
- Sislian, Fabian (2000). “El estatuto del peón de campo de 1944 y los inicios del modelo populista de acumulación capitalista en la argentina”, en: *Realidad Económica* nro. 173. Buenos Aires.
- Svetlitz de Nemirovsky, Ada; González, Rosana y Beordi, Gabriela (2001), "Empleo y conflicto en el sector hortícola de La Matanza, provincia de Buenos Aires", en: Aparicio, Susana y Benencia, Roberto (coord.), *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Editorial La Colmena, Bs. As.
- Thompson, Edward (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Edit. Crítica, Barcelona.
- Villulla, Juan Manuel (2010), “Política y sindicalismo en el gremio de los obreros rurales (1974-2001)”. Ponencia presentada en las *VII Jornadas de Investigación y Debate La Argentina rural del siglo XX. Conflictos rurales en la Argentina del Bicentenario. Significados, alcances y proyecciones*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Villulla, Juan Manuel (2012), “Las formas del salario en la agricultura pampeana: su rol en el disciplinamiento, el aumento de la productividad y el abaratamiento de la fuerza de trabajo”, en: *Revista Mundo Agrario*, Vol. 13, nro. 25. Segundo Semestre,.
- Villulla, Juan Manuel (2013), “El tiempo es tirano. La lucha por la duración de la jornada de trabajo en la agricultura pampeana, 1970-2010”. Ponencia presentada en *XIV Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*. UNCUIYO. Mendoza.
- Waisman, María Alejandra (2010), “El debate sobre la persistencia de la producción familiar y sus implicancias en el abordaje de la horticultura”. Ponencia presentada en las *VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.