

"Mercados de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables"

Roberto Benencia¹ y Germán Quaranta².

Sociología del Trabajo N° 58, Madrid

Introducción

Este artículo aborda la regulación social del trabajo en el cinturón hortícola bonaerense. Con este propósito se analizan principalmente los dispositivos de regulación institucional, 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.

En primer lugar, se establece la perspectiva teórica utilizada para posteriormente caracterizar las distintas zonas productivas del cinturón, a partir de los Censos Hortícolas de la provincia de Buenos Aires de 1998 y de 2001, según su estructura agraria, su tecnología y su organización del trabajo.

En segundo lugar, utilizando entrevistas en profundidad a productores y trabajadores,³ luego de dar cuenta del contexto socio-institucional que regula las relaciones laborales, se profundiza sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo con respecto a las trayectorias a partir de las cuales los trabajadores se incorporan al mercado laboral, los mecanismos de reclutamiento, las relaciones de trabajo, la construcción de consensos, las disputas emergentes y los dispositivos de control presentes en el sitio de producción.

Finalmente, para concluir, se destacan la importancia de las estrategias patronales y de los trabajadores, así como la preponderancia de los factores de reciprocidad sobre los de tipo asociativo en la regulación social del trabajo, y el papel que cumplen las redes de relaciones sociales, tanto para los trabajadores migrantes de países limítrofes como para los provenientes de otras provincias de la Argentina, a fin de explicar la dinámica de estos mercados de trabajo.

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

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

² Investigador Asistente 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, gquaranta@ceil-piette.gov.ar, Tel/fax: (54) 11 4952-7440.

³ Se realizaron veinte entrevistas a productores de las diferentes zonas del cinturón, diez a medieros (trabajadores a porcentaje), diez a tanteros (trabajadores a destajo) y dos a capataces.

Las transformaciones generales que afectan a la organización social y económica también influyen en la producción y el consumo de alimentos. Mientras algunos autores consideran que se pueden estudiar estas situaciones a partir de conceptos similares a los surgidos en otras disciplinas o subdisciplinas, como por ejemplo los de “fordismo” y “posfordismo” (Marsden: 1992; Kenney y otros: 1989), otros señalan que dadas las particularidades de la agricultura (donde nunca existió predominantemente una relación salarial estable legal y efectivamente protegida ni un proceso de trabajo fordista), se requieren nuevos y específicos desarrollos para entender los procesos de reestructuración en el sector (Goodman y Watts: 1994).⁴ En esta dirección, se señala que los límites a la acumulación del capital en la agricultura se vinculan a sus condiciones naturales y biológicas (Mann y Dickinson: 1978) y a que los procesos de reestructuración actúan combinando, según el caso, diferentes tecnologías, formas organizativas y relaciones sociales (Lara Flores: 1998; Bye y Fonte: 1994; Baxter y Mann: 1992). Así, las “rigideces” se vinculan a la especificidad de la agricultura y la “flexibilización” actúa sobre la base de relaciones de trabajo tradicionalmente precarias y un proceso de trabajo donde predominan “flexibilidades pretayloristas” (Neiman y Quaranta: 2001).⁵

Estos procesos repercuten en los mercados de trabajo rurales y/o agrarios de distinta manera. Así, la difusión de empleo agropecuario con residencia urbana y de empleo no agropecuario con residencia rural, el incremento de la multiocupación o la pluriactividad, el aumento de la participación relativa de los asalariados, el incremento de los trabajadores sin tierra, el aumento del empleo femenino y de trabajadores inmigrantes, las tendencias contradictorias y simultáneas de mayor estacionalidad del trabajo y el empleo y la desestacionalización de las tareas, la diferenciación de las calificaciones y competencias requeridas, la caída de las remuneraciones, y la profundización de la subcontratación y de la precariedad tradicional del trabajo en el sector son elementos presentes en los nuevos escenarios (Arnalte: 1989; Pedreño Canovas: 1999; Pedreño Canovas y Quaranta: 2002; Oliva Serrano y Camarero Rioja: 2004; Oliva Serrano y Díaz Santiago: 2005; Ansola Fernández y otros: 2005; Taboada Álvarez y otros: 2005; Martín Carballo y Guzmán Padrón: 2005)

Se observa en determinadas corrientes de los estudios sobre los mercados y procesos de trabajo agrarios la necesidad de incorporar en los marcos teóricos de referencia la interacción entre las condiciones de producción y la estructura social más amplia en los procesos de organización social de las realidades laborales estudiadas. Estos estudios se nutrieron de los desarrollos de las teorías de la segmentación y los mercados duales de trabajo, a la vez que los criticaron por no considerar aspectos sociológicos claves para entender los procesos de segregación laboral en el mundo rural y agrario (Thomas: 1985; Wells: 1996; Pedreño: 1999).

Distintos estudios señalaron la necesidad de adecuar los enfoques de la segmentación a las realidades de los territorios agrarios y de las producciones agrarias. Así, se puso el

⁴ Igualmente existen en otros campos temáticos cuestionamientos a la utilización del concepto posfordismo (Castillo: 1994).

⁵ De la Garza Toledo (2000: 159) señala la existencia de una flexibilidad pretaylorista caracterizada por: “...estar sujeta a las contingencias y sobre todo a la arbitrariedad en el mando de los pequeños patrones o de los trabajadores...”.

acento en la multidimensionalidad de los procesos de segmentación que se expresa territorial, económica, e ideológica y políticamente (Gaviria Álvarez: 1993). Por otro lado, un estudio ya clásico sobre los mercados internos de trabajo en áreas rurales señala que éstos no funcionan igual que en otros sectores, ya que en estas zonas se encuentran empresas del sector periférico de la economía, pero los comportamientos de los trabajadores se caracterizan por lealtades propias de mercados internos. Esta “paradoja” -que expresa la inadecuación de la teoría original para estos casos- es explicada a partir de la presencia de relaciones sociales de corte paternalista en las áreas rurales (Doeringer: 1988). Partiendo de la misma “paradoja”, se señaló la necesidad de desarrollar nuevos esquemas conceptuales que fueran capaces de explicar los procesos de segregación laboral en las producciones agrarias y en el medio rural. Para esta empresa resulta vital captar, además de las estrategias empresariales y de las condiciones socioproductivas en general, las estrategias de los hogares de los trabajadores y sus comportamientos ocupacionales en el marco de instituciones como los dispositivos de reciprocidad y de regulaciones de carácter “informal” (Lara Flores: 2001).

Investigaciones orientadas por estas preocupaciones suelen incluir entre sus principales temáticas las modalidades de reclutamiento de los trabajadores, los sistemas de control presentes, la construcción de consensos y la presencia de conflictos entre los trabajadores y los empleadores, los contratos de trabajo establecidos, el involucramiento y el compromiso de los trabajadores con la ejecución de las tareas, los requerimientos de calificaciones y competencias, los sistemas de remuneración utilizados, las relaciones de trabajo establecidas, la segmentación de los mercados de trabajo -sea por género, etnia, ciudadanía u otra condición social-, las estrategias de los hogares de los trabajadores a la hora de buscar o aceptar una determinada ocupación, y la influencia de los factores sociopolíticos y las normas sociales en la organización laboral (Sanpedro Gallego: 1991; Castellanos y Pedreño: 2001; Ortiz: 2002; Candela y Piñón, 2005).

Estos fenómenos en muchas ocasiones, como mencionamos anteriormente, fueron abordados explícitamente a partir de enfoques de la segmentación de los mercados de trabajo. En algunos casos, estos desarrollos se han mantenido estrechamente vinculados tanto a las formulaciones de origen económico de esta perspectiva cuanto a las diferentes versiones de la teoría dual de estos mercados, que resultan de muy difícil aplicación en el mundo de las producciones agrarias y en los territorios rurales, dada la heterogeneidad y complejidad de los mismos. Por ejemplo, un estudio sobre los mercados de trabajo involucrados en la producción de hortalizas en México diferencia entre mercados primarios vinculados a la producción para la exportación, donde las empresas presentan mayor división social y técnica del trabajo, de aquellos relacionados con la producción para el mercado interno, donde esta división se encuentra menos desarrollada. “La división social del trabajo es el eje que determina si un mercado de trabajo agrícola es primario o secundario, aunado a ello existen otras variables de menor relevancia que contribuyen a su caracterización” (Barrón, 1997: 42).

Los enfoques que señalaron la mayor complejidad y heterogeneidad de los procesos de segmentación en los mercados y procesos de trabajo desarrollados en las producciones agrarias rechazaron las perspectivas que permanecían todavía muy referidas a los desarrollos originales de la segmentación, ya que no son capaces de captar la verdadera naturaleza de estos fenómenos. Esta complejidad surge de la relación entre los procesos

de reestructuración social y productiva, las concomitantes tendencias a la flexibilización, tanto cuantitativa como cualitativa, de la organización social de los procesos y mercados de trabajo, y los procesos de segmentación resultantes. Estos escenarios suelen combinar, según el caso y de diferentes maneras, cambios organizacionales, nuevas tecnologías, mayores requerimientos de calificaciones tácitas y competencias, trabajadores con perfiles “polifuncionales” y con un alto grado de involucramiento, acentuación de la precarización de las relaciones de trabajo, distintas modalidades de remuneración, etc. “Por modernas que sean las empresas, y a pesar de que la mayor parte de su producción se dirija a la exportación, manteniendo una fuerte división del trabajo en los procesos productivos, parece difícil considerar que generan mercados primarios, en el sentido tomado por Piore en su teoría del mercado dual, porque actualmente los mercados se entrelazan.” (Lara Flores, 2001: 376)

Así, la organización social del trabajo en actividades agrarias depende de las particularidades de la producción en cuestión, las condiciones sociopolíticas bajo las cuales se desarrollan estas actividades, y las especificidades locales del sistema de organización social. La estructuración de los mercados y de los lugares o sitios de trabajo (*workplace*) constituyen procesos de luchas y disputas entre los trabajadores y empleadores a partir de los recursos que los actores disponen en una determinada arena sociopolítica. En estas disputas y conflictos los actores movilizan tanto recursos formalmente establecidos como las normas y costumbres presentes en su organización social. Estas últimas, por ejemplo, resultan vitales a la hora de explicar qué consideran o no aceptable los actores y las normas que establecen lo justo e injusto en los lugares de trabajo (*workplace justice*) (Wells: 1996). Así, entender los comportamientos productivos de los trabajadores demanda comprender su vinculación con su vida cotidiana y sus ámbitos de reproducción (Pedreño: 1999).

La señalada complejidad y heterogeneidad de estos procesos de segmentación pueden ser adecuadamente captadas en la actualidad mediante el estudio de los mercados de trabajo desde una óptica sociológica que resalta los diferentes resultados a partir de los efectos estructurales, de las instituciones presentes, de los actores sociales participantes y de la interacción de motivaciones económicas y no económicas. Así, desde esta perspectiva, el abordaje de los mercados de trabajo requiere la comprensión de los regímenes, arreglos, normas e instituciones que estructuran las relaciones entre puestos de trabajo, empleadores y trabajadores (Granovetter: 1992; Peck: 1996; Pries: 2000⁶).

Las críticas a las visiones neoclásicas de los mercados de trabajo generaron desarrollos que renovaron las miradas académicas sobre los mercados y procesos de trabajo. En términos generales, se observa en los estudios de los mercados y procesos de trabajo la recuperación de los clásicos desarrollos conceptuales de Polanyi (1997), que marcaban la necesidad de incorporar a 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 sociorganizativos de reciprocidad y de asociación. Los factores de reciprocidad se basan

⁶ La diversidad de tipos de lazos sociales (por ejemplo, mercantiles, de cooperación o de conflicto) también fue utilizada para el abordaje de la pequeña producción mercantil con rasgos de informalidad (Murmis y Feldman: 2002).

en la primacía de los intereses del grupo por sobre los de 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 (Mingione: 1993).

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.

Desde estos enfoques, los mercados de trabajo son el resultado de construcciones sociales que se diferencian histórica y espacialmente, y que se encuentran socialmente regulados por una diversidad de formas que incluyen, entre otras, la legislación laboral, la acción de Estado, las organizaciones sindicales, las normas sociales en las que se encuentran socializados los actores, etc.⁷ 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).⁸

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 en cuanto 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 los ámbitos reproductivos, ya que muchos comportamientos laborales pueden encontrar su explicación en dicho espacio (Jodar: 1997).⁹

⁷ En el esquema analítico de Mingione, la regulación social de los mercados de trabajo es el resultado de un entretrejo de factores organizativos de reciprocidad y de asociación.

⁸ “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).

⁹ “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

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, 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, las particularidades del trabajo en tanto mercancía generan 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 la oferta y la demanda laboral. Estos procesos operan en la asignación de los trabajos menos deseados a determinadas categorías sociales desfavorecidas (mujeres, jóvenes, 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 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 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).

La regulación social de los mercados y procesos de trabajo, y los procesos de segmentación resultantes en las producciones agrarias presentan especificidades originadas en la particularidad de los complejos socio-reguladores 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.) por 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

también son trabajo- al análisis del trabajo asalariado sería abandonar un área explicativa básica.” (Jodar, 1997: 9)

control de los trabajadores en el sitio de producción (*workplace*), y en la relación entre los ámbitos productivo y reproductivo.

En este artículo realizamos una aproximación a los procesos de regulación social de los mercados y procesos de trabajo en la zona sur del cinturón hortícola bonaerense, focalizando principalmente en las relaciones de trabajo presentes en las explotaciones más capitalizadas del área de estudio.

II. La producción hortícola y mano de obra en el cinturón verde de la Ciudad de Buenos Aires¹⁰

A inicios de la década actual, según datos del último Censo Nacional Agropecuario, existían en torno a la Ciudad de Buenos Aires alrededor de 1.200 establecimientos o quintas¹¹ hortícolas que comprenden aproximadamente 13.000 ha. La mayoría de estos establecimientos y de esta superficie se concentra en la zona sur del cinturón, superando en ambos casos 2/3 del total del área.¹²

El cinturón hortícola que rodea a la Ciudad de Buenos Aires experimentó profundos cambios en las últimas décadas, que modificaron, en parte, sus características sociales y productivas. Estas transformaciones se expresan diferencialmente en las zonas del cinturón según condiciones productivas, sociales e históricas específicas de cada espacio territorial en particular. En general, se observa la expansión de la zona sur, al menos en términos relativos, asociada a la difusión del invernáculo, y la retracción de las zonas oeste y norte.

Los procesos de diferenciación que atravesaron a estas estructuras sociales y agrarias desembocaron en la conformación de un conjunto diverso de explotaciones, según las formas sociales de trabajo y la organización laboral presentes en ellas. El origen familiar de éstas, como se mencionó anteriormente, está presente en el trabajo del productor y de miembros de su familia, ya sea de gestión o directo. Igualmente, a partir de la incorporación de trabajadores permanentes ajenos a la familia del productor, sea como

¹⁰ Este punto se basa en Benencia y Quaranta (2005).

¹¹ En el área de estudio se denomina quinta a las explotaciones agropecuarias dedicadas a la producción hortícola.

¹² Se considera los partidos con explotaciones hortícolas limitados por la ruta 6, que conforman un gran anillo en torno al Área Metropolitana Bonaerense. El resto de la información que se presenta en este punto corresponde a los censos hortícolas de la provincia de Buenos Aires 1998 y 2001. Estos censos no relevaron los mismos partidos, de modo que fueron utilizados en forma conjunta para disponer de la información necesaria para todos los partidos del cinturón. Así, los partidos de las zonas Sur y Oeste fueron relevados en 1998, mientras que los de la zona norte, en 2001. La zona Sur comprende los partidos de: La Plata, Florencio Varela, Esteban Echeverría y Berazategui; la Oeste: Moreno, Luján, Gral. Rodríguez, Marcos Paz y La Matanza; la norte: Escobar y Pilar. La información referida a los productores de nacionalidad boliviana corresponde a la relevada en el Censo del año 2001, donde se incluyó esa pregunta. Por tal motivo, esta información incluye en la zona sur las quintas del partido de La Plata; en el norte, las de Pilar y Escobar, y en el oeste, las de Moreno y Luján.

asalariados o medieros (trabajadores a porcentaje),¹³ se pueden distinguir cuatro tipos de explotaciones: primero, aquellas donde el trabajo permanente corresponde únicamente al productor y sus familiares, pudiéndose sumar trabajadores asalariados temporariamente (explotaciones familiares); segundo, aquellas donde se incorporan trabajadores ajenos a la familia del productor solamente bajo la forma de asalariados (empresas familiares con asalariados); tercero, aquellas donde los ajenos son contratados únicamente a partir de relaciones de mediería (empresas familiares con medieros); cuarto, y último, los casos que utilizan asalariados y medieros conjuntamente (empresas familiares con medieros y asalariados).

Los establecimientos que incorporan trabajadores ajenos a la familia del productor presentan un comportamiento diferencial según zona productiva. Así, en el oeste las empresas familiares con asalariados superan el 40% de los casos, y en el sur, en cambio, las quintas que utilizan medieros -ya sea en exclusividad (empresas familiares con medieros) o combinados con asalariados (empresas familiares con medieros y asalariados)- alcanzan casi el 35% del conjunto (Cuadro: N° 1).

Cuadro 1: Distribución porcentual de las explotaciones hortícolas por tipo, según zona

Tipo	Zona Sur	Zona Norte	Zona Oeste
Explotaciones familiares	486 (53,2%)	106 (70,6%)	95 (50%)
Empresas familiares con asalariados	113 (12,4%)	17 (11,4%)	80 (42,1%)
Empresas familiares con medieros	264 (28,9%)	22 (14,7%)	12 (6,3%)
Empresas familiares con medieros y asalariados	50 (5,5%)	5 (3,3%)	3 (1,6%)
Total	913 (100%)	150 (100%)	190 (100%)

Fuente: Elaboración propia sobre datos de los Censos Hortícolas Prov. Bs. As. 1998 y 2001

En la zona Sur, las empresas familiares con medieros están presentes en los diferentes estratos de tamaño, mientras que las empresas familiares con medieros y asalariados se concentran en los estratos superiores. Por su parte, las empresas familiares con asalariados, en la zona oeste, tienen un superficie promedio superior a las 20 ha.

¹³ La mediería en la horticultura bonaerense constituye una relación de producción que se desplaza desde una relación dependiente de trabajo no salarial, ya que su remuneración es una proporción del valor de la venta de la producción y no un salario, a una sociedad capital-trabajo donde el mediero es un socio menor y fuertemente subordinado. En estos casos, igualmente marcados por la asimetría, el mediero puede realizar algún aporte además de la fuerza de trabajo, desdibujándose la típica relación de trabajo dependiente (Benencia y Quaranta: 2003).

Tomando como indicador global del nivel tecnológico de las explotaciones la difusión del invernáculo en las distintas zonas, se observa que sólo en el Sur esta tecnología tiene una presencia significativa, encontrándose en el 54 % de los casos. En esa zona los invernáculos se encuentran en todo tipo de unidades, aunque se acentúa en los casos donde existen relaciones de mediería. Así, dispone de algún tipo de invernáculo el 42 % de las explotaciones familiares; el 55 % de las empresas familiares con asalariados; el 70,5 % de las empresas familiares con medieros, y el 84 % de las empresas familiares con medieros y asalariados.

En los últimos años de la década del '90 se consolida en la área la presencia de productores de nacionalidad boliviana. Estos productores se incorporan a la actividad como peones y medieros, y en algunos casos, a partir de una restricción muy fuerte del consumo, del trabajo de todo el grupo familiar y de la contratación de compatriotas con muy bajas remuneraciones, logran establecerse de forma independiente arrendando un establecimiento. Un grupo más reducido alcanza a través de los mecanismos señalados la propiedad de la tierra. Estos productores cuando contratan mano de obra permanente recurren a trabajadores de su misma nacionalidad, muchas veces sin documentos del país receptor, y la modalidad de contratación corresponde a la de asalariados no registrados.

La disímil importancia de los diferentes tipos de establecimientos en las distintas zonas del cinturón hortícola de la Ciudad de Buenos Aires influye en las características de los mercados de trabajo, el tipo de mano de obra y las formas de organización laboral mayoritarias, reflejándose en las categorías ocupacionales predominantes (Cuadro 3).¹⁴

Cuadro 3: Mano de obra permanente por categoría ocupacional, según zona

Categoría ocupacional	Zona sur	Zona norte	Zona oeste
Productores	913 (18,4%)	166 (25,1%)	231 (24%)
Familiares del productor	1927 (38,7%)	270 (40,9%)	280 (29%)
Asalariados	609 (12,2%)	91 (13,8%)	358 (37,2%)
Medieros	659 (13,3%)	52 (7,9%)	35 (3,6%)
Familiares del mediero	863 (17,4%)	81 (12,3%)	59 (6,2%)
Total	4971 (100%)	660 (100%)	963 (100%)

Fuente: Elaboración propia en base a los Censos Hortícolas de la Prov. Bs. As. 1998 y 2001.

Resalta, como era de esperar, dado el tipo de unidades presentes, el comportamiento diferencial de las zonas Sur y Oeste con respecto a la categoría ocupacional bajo la cual se incorporan trabajadores ajenos a la familia. De este modo, en el Oeste el 37,2 % de esta mano de obra corresponde a trabajadores asalariados, que explican casi ocho de

¹⁴ Se debe tener presente la tradicional subdeclaración en los censos sobre los trabajadores ocupados por las empresas. Sin embargo, esta información nos permite analizar la estructura ocupacional del área bajo estudio.

cada diez trabajadores no familiares. Mientras que en el Sur, el 30,7 % de la mano de obra es aportada por los medieros y sus familiares, que dan cuenta de algo más de siete de cada diez trabajadores no familiares de la zona.

El cinturón hortícola bonaerense se caracteriza por mostrar diferentes formas de organización laboral y productiva, que se reflejan en la organización, la dinámica, las relaciones y las condiciones de los mercados de trabajo, según zona y tipo de establecimiento. En el punto siguiente analizamos la regulación social que da cuenta de las condiciones y naturaleza de los mercados de trabajo vinculados a la actividad hortícola en la zona.

III. La regulación social de los mercados de trabajo en la actividad hortícola

III. 1. 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.

Los trabajadores asalariados están encuadrados bajo el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley 22.248) y la Ley 25.191, que reglamenta la creación de un registro de trabajadores (RENATRE), el seguro de desempleo y la libreta de trabajo agrario, y tiene por objeto regular el trabajo estacional en la agricultura.

En los años ochenta, con la difusión generalizada de incorporar la mano de obra no familiar a partir de relaciones de mediería -es decir, mayormente como trabajadores a porcentaje-, los productores realizaban gran parte de su actividad al margen de la legislación laboral señalada, ya que estas relaciones correspondían -según los productores, aunque rechazado por los sindicalistas- a contratos civiles entre partes. Esto permite un uso flexible del trabajo al interior de la explotación, por ejemplo, evitando descansos y jornadas de trabajo de duración determinada. Recientemente se dictó y derogó una legislación sobre contratos de mediería frutihortícola,¹⁵ 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 y luego de su derogación se producían las siguientes situaciones: algunos

¹⁵ 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. Esta figura jurídica no hacía más que legalizar lo que desde hacía 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. Su aprobación fue impulsada por la acción gremial de los productores, y su derogación, por la presión sindical.

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.

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

En el caso de contratación de mano de obra por parte del mediero, situación que se presenta cuando por algún motivo el mismo no dispone en su hogar de la fuerza de trabajo necesaria, en el marco de un contrato civil -que cuestiona el sindicato- éste es responsable por los aportes laborales correspondientes, aunque igualmente el dueño del establecimiento es solidariamente responsable con respecto a estas obligaciones; es decir que, hipotéticamente, en caso de iniciarse una acción legal por incumplimiento de la legislación laboral, y de no responder el mediero, aquél debe hacerse cargo de la demanda. Sin embargo, en los casos en que los medieros contratan trabajadores -al igual que los productores de nacionalidad boliviana-, las relaciones que suelen establecer se caracterizan por los lazos de parentesco y de “amistad”, y el trabajo no es registrado.

La difusión del trabajo no registrado también es una situación ampliamente difundida entre los trabajadores asalariados, sobre todo entre los estacionales. En las explotaciones más pequeñas, por ejemplo aquellas con un único mediero o un solo asalariado, los trabajadores en esta condición comúnmente reducen la distancia social con respecto a sus patrones, adoptando la relación laboral mayor horizontalidad. En cambio, en las unidades de mayor envergadura y de carácter empresarial más acentuado, muchas veces recurren a estrategias parciales de registro de los trabajadores, dada su mayor exposición a la acción legal y sindical.

En la conformación de un mercado laboral de esta índole confluyen ciertas condiciones típicas de las relaciones de trabajo en este tipo mercados, tanto por vínculos de tipo personal y paternalista, que desalientan la formalización de la relación, así como por la ausencia y/o falta de efectividad de la presencia sindical.

III. 2. Los trabajadores y sus trayectorias laborales

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

En el caso de los bolivianos, los lugares de donde provienen son los valles andinos (Tarija, Cochabamba, Oruro), donde se practica una agricultura de características campesinas; pertenecen a hogares de agricultores productores de papas, habas, maíz. En estos hogares se encuentra ampliamente difundido el trabajo extrapredial en el sector

agropecuario y, muchas veces, también en otros sectores de la economía, como la construcción.

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 estos viajes, muchas veces, las familias tenían hijos de nacionalidad argentina que posteriormente podían incorporarse a los mercados de trabajo con menos dificultades. En una determinada instancia, estos recorridos migratorios suelen incluir el desempeño laboral en algún cinturón hortícola de nuestro país, en el cual se establecen a partir de alguna cadena migratoria. A través de estas trayectorias los trabajadores adquieren las capacidades para llevar adelante una actividad hortícola empresarial.

Estas familias guardan estrechos contactos con sus comunidades de origen, a las que algún miembro del hogar regresa con periodicidad,¹⁶ al menos anual, donde suelen invertir en el mejoramiento de sus viviendas e, inclusive, en sus pequeñas explotaciones, que a menudo están a cargo de un pariente que permaneció en el lugar de origen. En algunos casos, cuando los trabajadores se retiran de estos mercados de trabajo hortícola, suelen retornar a sus comunidades, donde invirtieron sus excedentes durante los años de actividad. En otros casos, se establecen definitivamente en la Argentina transformándose muchas veces en productores y alcanzando, en algunas ocasiones, a acceder a la propiedad de la tierra (Benencia: 1998).

Por su parte, los trabajadores cuyas familias son originarias de provincias del interior de nuestro país pueden tener experiencia en horticultura comercial cuando provienen de provincias donde esta actividad está difundida, como por ejemplo en la provincia de Jujuy; en cambio, trabajadores de origen campesino, sin participación previa en esta actividad bajo modalidades empresariales, suelen adquirir este oficio en la zona de destino a través de la participación en esos mercados de trabajo. El proceso de aprendizaje suele ser conducido por la misma persona que movilizó la red social de parentesco y amistades a través de cual suelen ser contratados estos trabajadores. Las mujeres criollas no suelen desempeñarse en la horticultura; en cambio, participan activamente en actividades de servicio doméstico.

Así, los trabajadores del interior del país generalmente acceden al área de la mano de otro trabajador, 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 (Benencia: 2006).

III. 3. Organización, contratación y supervisión del trabajo

¹⁶ Estas visitas se producen sobre todo durante los meses de menores requerimientos de trabajo (fin del otoño y principios del invierno), cuando suelen tomar sus vacaciones.

La organización del trabajo depende de la elección de los productores que, según el caso, muestran preferencias por la mediería o la utilización del trabajo asalariado. En los casos de cultivos menos intensivos en requerimientos de trabajo es extraña la presencia de medieros. Un productor del oeste afirma “cuando hacés verdura de hoja no conviene tener medianero si estás bien equipado para hacer las tareas con tractores”. Otro productor de la misma zona, con 25 hectáreas de superficie hortícola, que organiza su trabajo con asalariados, manifiesta que “le permite armar y desarmar sin tener que consultar a nadie, si no hay precio no siembro; cuando hay un mediero siempre hay que sembrar algo, con el mediero siempre hay que negociar qué sembrar y siempre hay que sembrar algo; siempre tenés el compromiso de darle trabajo”.

En tanto que el mediero, según un productor de la zona sur, “toma mayores responsabilidades” y tiene “mayor predisposición para el trabajo”; en palabras de otro productor de la misma zona: “prefiero los medieros (bolivianos) porque trabajan los domingos, riegan de noche, cosechan con lluvia, son responsables, porque les interesa la ganancia”. Se trata de un tipo trabajador disponible y predispuesto a trabajar en condiciones no aceptables para los trabajadores locales, dadas sus menores exigencias sobre condiciones de trabajo y motivado por el sistema de remuneración utilizado. La mediería en la horticultura empresarial del cinturón constituye una relación que se desplaza entre una relación de trabajo dependiente no salarial (su remuneración es un porcentaje del resultado económico obtenido) y una sociedad desigual de capital y trabajo, que permite organizar y remunerar el trabajo de forma flexible, favoreciendo el involucramiento de los trabajadores en el proceso productivo (Benencia: 1996; Benencia y Quaranta: 2003).

La contratación de medieros suele realizarse a través de las redes sociales de los trabajadores de confianza, quienes recomiendan a parientes o amigos cuando el productor requiere por nuevos trabajadores. Un productor nos menciona: “los nuevos trabajadores son recomendados por los mismos medieros; son parientes, primos, conocidos del mismo pueblo del mediero que ya está trabajando”. Cuando los nuevos trabajadores no ingresan recomendados por un trabajador de su confianza, el productor busca saber de qué quinta viene para tomar una decisión sobre su contratación. Un productor considerado muy eficiente en su zona manifiesta que “uno puede elegir cuando ofrece un buen servicio (...) el mediero que estuvo en mi quinta tiene una carta al portador, puede decir yo trabajé en..., yo exijo”. Los nuevos trabajadores suelen iniciarse como peones de algún mediero, para después acceder a una relación de mediería cuando adquirieron el oficio de horticultores y se vuelven conocidos en la zona.

Los productores comúnmente no toman a gente que venga a pedir a la puerta. Un productor del partido de La Plata manifiesta que “en los asentamientos alrededor de las quintas pueden vivir algunos empleados, pero la mayoría de estos trabajadores suelen buscar una salida provisoria en la quinta...; trabajan poco, alguna changa, para complementar un plan social, por eso prefiero tomar tanteros que vienen del interior”. Este mecanismo de contratación a través de las redes sociales de los empleados de mayor confianza también opera en el caso de los trabajadores asalariados.

La supervisión de las tareas en los casos de quintas que organizan la producción y el trabajo a partir de relaciones de mediería no implica la permanencia continua del productor o de un capataz junto a los trabajadores. La actividad de supervisión consiste en diferentes recorridos que hace el productor, algún familiar, o el encargado de la tarea de los distintos cultivos a cargo de los medieros y observa el estado del cultivo y la realización de las tareas. Cuando observa que una tarea se está haciendo de modo incorrecto, corrige la ejecución de la misma y les enseña a los trabajadores cómo desea que ésta se realice. Junto a este procedimiento es clave para la supervisión evaluar los resultados de producción para ajustar, en caso de ser necesario, el desempeño laboral de un determinado mediero. Un productor de alto desarrollo empresarial de la zona Sur manifiesta: “si una parcela tiene que rendir 600 cajones con los métodos comunes y rinde 400, algo falla, algo se está haciendo mal; el riego, por ejemplo”.

En tareas organizadas con trabajadores asalariados suelen observarse igualmente, y en contraposición a lo teóricamente esperable, bajos niveles de supervisión directa del trabajo; esto también sucede en el caso de tareas que demandan ciertos cuidados e, inclusive, se pagan a destajo. Estos bajos niveles de supervisión se explican a partir del control social ejercido por las redes sociales a través de las cuales se movilizan y contratan los trabajadores. Los capataces o los trabajadores de mayor confianza de los productores suelen ser quienes reclutan a los nuevos trabajadores entre sus familiares y amistades en sus lugares de origen. Estos nuevos ocupados de origen campesino por lo general no conocen la actividad hortícola profesionalizada, la cual aprenden a partir de su base de conocimientos agrícolas campesinos, del trabajo en la quinta hortícola y de la capacitación en esa ocupación que le brinda la persona que lo acercó a ella. De este modo se genera un entretendido de compromisos entre el reclutador y el reclutado que reduce las necesidades de supervisión directa del trabajo.

III. 4. Consensos y conflictos: las relaciones y el control del trabajo en el sitio de producción

Las relaciones de trabajo en el sitio de producción están condicionadas por el conflicto constitutivo de las mismas y la necesidad de alcanzar los acuerdos básicos para poder llevar adelante las actividades productivas. Las negociaciones que implican estos procesos establecen diferentes formas del control del trabajo.

La preferencia por trabajadores de origen boliviano, inclusive en los casos de asalariados, se fundamenta en gran medida en la mayor disciplina laboral que éstos muestran en su comportamiento en el lugar de trabajo. En palabras de un productor que contrata bolivianos por temporada:¹⁷ “En general no hace falta una supervisión muy

¹⁷ Hasta el año 2001 esta modalidad permitía a estos trabajadores obtener alrededor de 600 pesos mensuales (remuneración aproximada de un trabajador a destajo “tantero” antes de la devaluación), que en su gran mayoría se ahorran para sostener las necesidades del hogar en el origen. En esos años esto podría significar un ingreso anual para esas familias de alrededor de 4.000 pesos (equivalentes a valor dólar). Esta modalidad actualmente se redujo, aunque no desapareció, entre los productores de nacionalidad argentina, mientras que continúa ampliamente difundido en los casos de productores originarios de Bolivia que contratan trabajadores no familiares que, inclusive pagan salarios menores. Téngase presente que en las condiciones actuales estos trabajadores bolivianos por temporada pueden obtener, a costa de

especial. Los bolivianos no tiene mayor problema en hacer las cosas como se les dice y muestran buena voluntad para aprender; generalmente, los bolivianos traen menos problemas para el patrón” o, según otro productor, “el boliviano jamás da problemas; a los bolivianos uno les habla y ponen atención, el otro es como si no le importara”.

Un productor de la zona sur expresa esto muy claramente cuando lo interrogamos sobre si el boliviano es mejor trabajador que el criollo: “hay buenos y malos trabajadores, y éstos pueden ser bolivianos o criollos, pero el boliviano es preferido porque es mucho más dócil que el criollo para trabajar”, y ante la consulta sobre el significado de docilidad afirma “el boliviano no protesta, lo querés hacer trabajar un domingo y trabaja; lo sacas a las tres de la mañana para cargar un camión y se levanta”.

La disciplina laboral se traduce en la aceptación de la realización de tareas en condiciones laborales que no son válidas para un trabajador local, “a la lechuga francesa cuando ya está alta no hay que regarla al sol porque se quema, sólo los bolivianos la riegan por la noche o de madrugada”.

Un productor de la zona Sur manifiesta con respecto a sus preferencias según tipo de trabajador: “a los bolitas¹⁸ uno les indica cómo hacer paquetes de acelga, cuántos van en un cajón y esté seguro de que, si se revisa, en todos los cajones va a haber la misma cantidad; antes, cuando contrataba tucumanos, me ponían paquetes en la parte de arriba del cajón y abajo rellenaban con hojas sueltas”, y agrega, “uno se levanta a las seis de la mañana y ya está casi completa la carga, porque los bolivianos se han levantado a las tres para armar los paquetes y cargar”.

En el caso de relaciones patrón mediero de carácter duradero, se observa claramente un perfil paternalista de la misma, por ejemplo, en ciertas ayudas del patrón en momentos específicos y en situaciones determinadas, como la necesidad de un adelanto de dinero para la compra de un remedio u otra ayuda de algún tipo. Este productor manifiesta: “yo les digo que el trabajo en la quinta es como un equipo de fútbol, yo soy el DT y ellos los jugadores, si me hacen caso a mí vamos a ganar todos”. A la vez que, “todos los fines de año hacemos una fiesta, se matan dos o tres lechones, las mujeres de ellos junto con la mía hacen las comidas que a ellos les gustan (...); a veces vamos juntos a pescar; ellos agradecen con buenos gestos”. Estos “buenos gestos” se pueden traducir, en caso de ser necesario, en jornadas más extensas de trabajo; en resignar el día de descanso semanal en caso de un requerimiento excepcional de trabajo y, sobre todo, se manifiestan en una predisposición a realizar su trabajo de la mejor manera posible al construirse un compromiso “moral” con su empleador. Este productor considera “que no tiene (conflictos), porque no le han hecho juicios, porque los trata como seres humanos, no como otros, que los tratan como indios”, y posteriormente agrega: “aunque algunos son verdaderamente indios, y yo los voy reeducando”. La construcción de la relación de trabajo de tipo paternalista se asocia a la conformación de una mano de obra acorde a los requisitos y “gustos” de los empleadores, que coincide y se articula con los

grandes esfuerzos laborales en pésimas condiciones de trabajo, excedentes de aproximadamente 1.500 U\$S, que continúan representando un aporte significativo para el ingreso anual de sus hogares en su lugar de origen”

¹⁸ Peyorativo del gentilicio boliviano, cuyo uso se encuentra ampliamente difundido en la sociedad local o de acogida.

proyectos migratorios de las familias bolivianas, que buscan a partir de grandes esfuerzos laborales alcanzar niveles de acumulación y ahorro que les permitan establecerse en la Argentina o retornar a sus lugares de origen en mejores condiciones socio-económicas que las que disponían al momento de la partida.

El precio que el productor obtiene y declara por la mercadería vendida es un elemento clave en la relación entre los medieros y los patrones, ya que el mismo afecta directamente la retribución que reciben los trabajadores. Un productor manifiesta “El problema es que (el mediero) siempre está pensado que le estás robando con el precio al que se vende la verdura, y no se da cuenta de que siempre hay un precio ficticio, que es el más alto, y cree que es al que hay que vender, pero ése es el precio de un momento en el día o de un día en el mes, porque en ese momento escaseó determinado producto (...), además, no le podés vender a ese precio a un cliente que te compra cuando el producto está muy alto o cuando está muy bajo, al cliente lo tenés que conservar, no lo podés matar, entonces si lo querés conservar tenés que bajar”.

El precio del producto a partir del cual se calcula la remuneración del mediero constituye un acuerdo implícito que refleja la confianza del mediero hacia el patrón. Por ejemplo, un mediero que hace 14 años que trabaja en la misma quinta, respondió ante la consulta sobre el precio de los cultivos que "eso lo sabe el patrón”.

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 o 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). 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 estandariza la calidad de estas actividades.

Los conflictos en el lugar de trabajo que involucran a los medieros suelen expresarse fundamentalmente en la ejecución de las tareas, y comúnmente son desatados por desacuerdos sobre el precio real de los productos o por tratos considerados arbitrarios por parte de los patrones o de los capataces. Un ejemplo de la importancia del trato de la dirección hacia los trabajadores con respecto a la construcción de consensos y la disolución de los conflictos, inclusive, se puede observar en una explotación que se caracteriza por relaciones laborales de tipo paternalista, donde la presencia de un capataz que ejercía su autoridad de modo considerado por los trabajadores arbitrario (“era muy prepotente y acostumbraba dar órdenes de mala manera”), se tradujo en

malos desempeños laborales. El reemplazo del capataz por otra figura aceptada por los trabajadores se tradujo en la renovación su compromiso con el patrón y el desempeño laboral en la quinta.

Distintos comportamientos de los sujetos involucrados en la relación se observan en aquellos casos donde prevalece el consenso por sobre la emergencia de disputas. El patrón acepta o “hace la vista gorda” cuando el mediero utiliza productos de la quinta para su alimentación y la de su familia, puede realizar festejos anuales entre todos los trabajadores con gastos pagados por el patrón, como una forma de reconocimiento hacia los trabajadores, tomar como trabajadores y/o medieros a los hijos o hermanos de los medieros o de los asalariados. En tanto que el mediero avisa o llama la atención sobre enfermedades o anomalías de los cultivos o contribuye a la realización de algunas actividades, aunque ellas no estén establecidas en el acuerdo original: puede incrementar el trabajo en su lote, buscando obtener mayor producción; 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; 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.

Se observan dos grandes modelos de relaciones entre los productores y los medieros. Por un lado, aquellos casos donde se establecen relaciones muy duraderas y, por otro, los casos donde las tensiones y los conflictos implican una alta rotación de los trabajadores. De esta manera, en las quintas que gestionan su mano de obra a partir de relaciones paternalistas suelen encontrarse trabajando grupos de parientes y amigos. Inclusive cuando algún mediero se retira por edad avanzada o algún otro motivo, algunos de los hijos pueden continuar con este trabajo y esta relación.

Cuando los medieros de origen boliviano contratan trabajadores, generalmente sólo en los casos en que no disponen en su hogar de la fuerza de trabajo necesaria, suelen recurrir a personas de su nacionalidad oriundos de su lugar de origen y, comúnmente, comparten lazos de parentesco. Se trata de relaciones de trabajo precarias y no registradas, muchas veces acompañadas por la condición de migrante indocumentado. Estos mecanismos de contratación son comunes con los productores de nacionalidad boliviana. Estos productores no recurren generalmente a la mediería, salvo que sean parientes directos, sino que prefieren contratar asalariados

La mayor conflictividad en las relaciones de trabajo que incluyen peones de nacionalidad argentina está originada, en muchas ocasiones, por mayores exigencias con respecto a las condiciones de trabajo. Un productor que prefiere contratar trabajadores de nacionalidad boliviana afirma “a los argentinos, que son más sindicalistas, he tenido que echarlos”. El despido, en general, constituye una herramienta disciplinadora que opera como ejemplo, inclusive en los casos de relaciones paternalistas, cuando algún comportamiento no se ajusta a los criterios requeridos por el patrón.

Cuando los trabajadores de nacionalidad boliviana comparten el lugar de trabajo con otros de origen local se suelen generar tensiones. Un productor del sur afirma que “los norteros no quieren a los bolivianos, los presionan, los joden, quieren que se vayan”, y

otro de Cañuelas: “en mi quinta trato de tener gente de la misma raza, santiagueños, correntinos, porque si no hay problemas; hoy tengo todos correntinos, que además son de la misma familia, parientes o conocidos del mismo pueblo (...); cuando hace falta gente, les digo necesito que me traigan un muchacho y ellos se encargan”, y agrega: “los bolitas no se llevan bien con los santiagueños, porque trabajan de modo distinto; los bolivianos no ofrecen resistencia a las tareas que hay que realizar, y los santiagueños sí, y eso les genera problemas; cuando los bolitas no andan bien en un trabajo, se van a otro lugar”.

Claramente, al igual que un amplio espectro de disputas laborales interétnicas, se presenta entre los trabajadores de nacionalidad argentina y los de nacionalidad boliviana un conflicto en torno a los puestos de trabajo y a las condiciones laborales que se establecen, ya que los últimos facilitan a los productores una fuerza de trabajo más dócil y disminuyen la capacidad de presión y el poder de negociación de los primeros. Las diferentes nociones sobre los derechos laborales internalizadas por estos trabajadores y/o sus estrategias ocupacionales se reflejan en sus comportamientos laborales y demandas.

La resolución del conflictos cotidianos en el lugar de trabajo por parte de trabajadores de nacionalidad boliviana se resuelve finalmente abandonando la unidad de producción para buscar otra quinta donde ocuparse. Un productor de la zona Sur nos dice “el bolita hace algo mal y lo cagás a pedos, baja la cabeza y a lo mejor al día siguiente se fue, pero no es conflictivo”. Esto sucede comúnmente en los casos de patrones de tipo no paternalista, que son considerados “malos patrones”, tanto por los medieros como por otro tipo de productor, por lo cual no incide negativamente en la posibilidad de conseguir un nuevo trabajo.

En el caso de los trabajadores de origen “criollo”, la “resistencia” consiste en no trabajar bajo determinadas circunstancias o reclamar compensaciones por las mismas, como por ejemplo, realizar tareas los días domingo. Un productor arrendatario de origen santiagueño, que se inició en la actividad como tantero, afirma desde su actual posición de patrón que “empleados provincianos no toma (...); el santiagueño y el correntino son exigentes; desde que entran a trabajar están pensando en hacer juicio si el patrón no les cumple; en cambio, al boliviano si lo echan se va”.

III. 5. Sistemas y niveles de remuneración

Esta actividad, como vimos previamente, presenta distintos tipos de trabajadores y sistemas de remuneración; así, podemos encontrar medieros, jornaleros y “tanteros”. El primero de estos sujetos, cuya remuneración se conforma a partir de un porcentaje del resultado de la venta de la producción, puede obtener en promedio mensualmente entre los 1.000 y 1.500 pesos, aunque pueden existir casos en que se eleven hasta los 2.000 pesos. Los asalariados permanentes, cuando están registrados, alcanzan la remuneración establecida por ley, algo más de 600 pesos, mientras que los que no se encuentran registrados perciben remuneraciones inferiores, en torno a los 500 pesos. En cambio, las tareas que se remuneran al tanto brindan a los ocupados ingresos mensuales entre los 700 y 800 pesos en los meses de temporada (en el período invernal se reduce la demanda de trabajo), pudiendo alcanzar los novecientos. Por su parte, el valor de un

jornal se ubica entre los 25 y 30 pesos según la tarea y el tipo de explotación. Estos valores se superan en los casos en que se trabaja a destajo. En los casos de trabajadores de nacionalidad boliviana que trabajan para productores compatriotas se observan niveles sustancialmente inferiores de remuneración, que se ubican en torno a la mitad de los anteriormente señalados.

Los salarios experimentaron un aumento en los últimos años. El salario legal fue incrementándose sucesivamente y el jornal pagado a trabajadores no registrados también experimentó una subida significativa, ubicándose en torno a los 30 pesos, mientras que a principios del 2003 no superaba los 15 pesos. Igualmente, sólo la remuneración de los medieros se ubica por encima de la línea de pobreza.

IV. 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 enfoques parten de la premisa de 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 básicamente 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 corresponde a las redes sociales de las cuales participan los hogares de los trabajadores. De esta manera, 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.

La construcción social de trabajadores vulnerables es el resultado, en gran parte, de la articulación de procesos migratorios, del establecimientos de condiciones objetivas que ubican a estos sujetos en posiciones sociales desfavorables, y de sus proyectos migratorios, que resultan funcionales a las estrategias empresariales. Las estrategias ocupacionales de los trabajadores bolivianos -con un fuerte componente de “autodisciplina”- junto al prejuicio “positivo” de los empleadores sobre las características de estos trabajadores confluyen en la constitución de una mano de obra caracterizada por disponibilidad y predisposición a elevados niveles de explotación

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 basados

en principios organizativos de reciprocidad. La baja presencia de acción sindical, el limitado grado de cumplimiento de la legislación laboral, la debilidad de la acción estatal, la importancia de las redes sociales en la contratación y control de la fuerza de trabajo, las relaciones de trabajo neopaternalistas, proyectos migratorios funcionales a elevado nivel de explotación laboral, etc., confluyen en un mercado de trabajo cuya organización se explica mayormente por las estrategias de los productores y de los comportamientos laborales de los trabajadores y sus hogares. La debilidad asociativa en esos escenarios tiende a favorecer condiciones de trabajo y niveles de precariedad difícilmente aceptables en el marco de una sociedad democrática.

V. Bibliografía

- Arnalte Alegre, Eladio (1989), “Estructura de las explotaciones agrarias y externalización del proceso productivo”, en *Revista de Información Comercial Española* n° 66, Madrid.
- Ansola Fernández, A., Corbera Milan, M. y Sierra Álvarez, J. (2005), “Dos vistazos sobre el trabajo en la Cantabria no urbana”, en Juan José Castillo, director, *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Miño y Davila Editores, Buenos Aires.
- Barrón Pérez, Antonieta (1997), “Características de los mercados de trabajo en los cultivos no tradicionales de exportación: El caso de las hortalizas en México”, en A. Barrón Pérez y E. Sifuentes Ocegueda (Coordinadoras), *Mercados de trabajo rurales en México. Estudio de caso y metodologías*, Facultad de Economía –UNAM– / Universidad Autónoma de Nayarit, México.
- Baxter, Vern y Mann, Susan (1992), “The survival and revival of non-wage labour in a global economy”, en *Sociologia Ruralis* Vol. XXXII (2/3)
- 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 patrones 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.
- Benencia, Roberto (2006), "Bolivianización de la horticultura en la Argentina. Procesos de migración transnacional y construcción de territorios productivos", en Alejandro Grimson y Elizabeth Jelin (Compiladores), *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencias, desigualdad y derechos*, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- Benencia, Roberto y Quaranta, Germán (2003), “Reestructuración y contratos de mediería en la región pampeana argentina”, en *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe* N° 74, abril, CEDLA, Amsterdam.

- Benencia, Roberto y Quaranta, Germán (2005), "Producción, trabajo y nacionalidad: configuraciones territoriales de la producción hortícola del cinturón verde bonaerense", trabajo enviado a evaluar para publicar a la *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, PIEA-IIES, Buenos Aires.
- Byé, P. y Fonte, M. (1994), "Is the Technical Model of Agriculture Changing Radically?", en McMichael, M.(editor) *The Global Restructuring of Agro-Food Systems*, Cornell University Press, Ithaca and London.
- Candela, P. y Piñón, J. (2005), *Mujeres entre naranjas. Las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos*, Editorial Centro Francisco Tomás y Valiente (UNED Alzira-Valencia) y Centro de Estudios Sindicales de Comisiones Obreras (P.V.), Valencia.
- Castellaños Ortega, M. y Pedreño Cánovas, A. (2001), "Desde el Ejido al accidente de Lorca. Las amargas cosechas de los trabajadores inmigrantes en los milagrosos vergeles de la agricultura mediterránea", en *Sociología del Trabajo*, nº 42, Madrid.
- Castillo, Juan José (1994), "¿De qué fordismo me hablas? Más sobre la organización productiva y organización del trabajo", en *Sociología del Trabajo* nº 21, Madrid.
- De la Garza Toledo, E. (2000), "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en Enrique de la Garza Toledo (Coordinador), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Doringer, Peter (1988), "Los mercados internos de trabajo y el paternalismo en las áreas rurales", en Osterman, P. (comp.), *Los mercados internos de trabajo*, Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Gaviria Álvarez, Lina (1993), *Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía*, M.A.P.A., Madrid.
- Goodman, D. y Watts, M. (1994), "Reconfiguring the Rural of Fordism the Divide?: Capitalist Restructuring and the Global Agro-Food System", *Journal of Peasant Studies*, Vol. 22 Nº 1.
- Granovetter, Mark (1985), "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", en *American Journal of Sociology* Nº 91
- Jódar, Pere (1997), "Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción", en *Sociología del Trabajo*, Nº 29, Madrid.
- Kenney, M., Lobao, L., Curry, J. And Goe, R. (1989), "Midwestern Agriculture in US Fordism. From the New Deal to economic restructuring", en *Sociologia Ruralis*, Vol. XXIX Nº 28.
- Lara Flores, Sara (2001), "Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización", en N. Giarracca (comp.), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Clacso, Buenos Aires.
- Lara Flores, Sara (1998), *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible de trabajo en la agricultura mexicana*, Juan Pablo Editor, México.
- Mann, S. y Dickinson, J. (1978), "Obstacles to the Development of a Capitalist Agriculture", en *Journal Peasant Studies* Nº 5, London.
- Marsden, T. (1992), "Exploring a rural sociology for fordist transition. Incorporating social relation into economic restructuring", *Sociologia Ruralis*, Vol. 32 Nº 2/3.
- 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.

- Murmis, M. y Feldman, S. (2002), "Formas de sociabilidad y lazos sociales", en Luis Beccaria et al, *Sociedad y sociabilidad en la Argentina de los 90*, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Neiman, G. y Quaranta, G: (2001), "Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, N° 12, Buenos Aires.
- Oliva Serrano, J. y Camarero Rioja, L. (2005), " 'Como si no hiciera nada': la naturalización del trabajo invisible rural femenino", en *Sociología del Trabajo* n° 53, Madrid.
- Oliva Serrano, J. y Díaz Santiago, M. (2005), "Reestructuración productiva y movilidad laboral: los 'commuters' de la construcción en Castilla-La Mancha", en Juan José Castillo, director, *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Miño y Davila Editores, Buenos Aires.
- Ortiz, Sutti (2002), "Laboring in the Factories and in the Fields", en *Annu. Rev. Anthropol.* 31, USA.
- Peck, Jaime (1996), *Work Place. The Social Regulation of Labor Markets*, The Guilford Press, New York & London.
- Pedreño Cánovas, Andrés (1999), *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales*, M.A.P.A., Madrid.
- Pedreño Canovas, A. y Quaranta, G. (2002), "Introducción. Trabajo y Sociedad en los campos de la globalización agroalimentaria", en *Áreas Revista de Ciencias Sociales*, Universidad de Murcia, España.
- 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.
- Martín Carballo, M. y Guzmán Padrón (2005), "La construcción social del mercado de trabajo: escasez de mano de obra autóctona e inmigración en Andalucía", en *Sociología del Trabajo* n° 53, Madrid.
- Sampedro Gallego, María Rosario (1991), "El mercado de trabajo en el medio rural: una aproximación a través del género", en *Política y Sociedad* n° 8, Madrid.
- Taboadela Álvarez, O., Martínez Iglesias, M. y Castro Serrantes, M. (2005), "Del escaparate a la trastienda: mujeres y trabajo invisible en la confección gallega", en Juan José Castillo, director, *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Miño y Davila Editores, Buenos Aires.
- Thomas, Robert (1985), *Citizenship, Gender, & Work. Social Organization of Industrial Agriculture*, University of California Press, Berkeley.
- Wells, Miriam (1996), *Strawberry Fields. Politics, Class, and Work in California Agriculture*, Cornell University Press, Ithaca.