

TITULO:

**La Ley de Trabajo Agrario y sus repercusiones en la frutihorticultura
marplatense: un análisis cualitativo desde la perspectiva del productor local**

**Fecha:
31.08.16**

Categoría: Trabajo de Investigación

Belderrain, Maité

m.belderrain92@gmail.com

Facultad de Cs. Económicas y Sociales - UNMDP

Lacaze, María Victoria *

mvlacaze@mdp.edu.ar

Facultad de Cs. Económicas y Sociales - UNMDP

Atucha, Ana Julia

atucha@mdp.edu.ar

Facultad de Cs. Económicas y Sociales - UNMDP

✉ * Autor para la correspondencia.

La Ley de Trabajo Agrario y sus repercusiones en la frutihorticultura marplatense: un análisis cualitativo desde la perspectiva del productor local

RESUMEN

El cordón frutihortícola de General Pueyrredon genera una producción, destacada por su calidad, diversidad y rendimiento, que abastece durante gran parte del año a los principales centros de consumo del país. En efecto, la frutihorticultura es la segunda actividad que más valor agregado genera en el sector primario local, pese a haber perdido participación relativa debido a los mayores costos de producción verificados en los últimos diez años.

En 2003 se derogó el régimen de mediería al presumirse que encubría relaciones laborales de dependencia. Este vacío legal generó significativas repercusiones en la actividad que no fueron subsanadas con la sanción de una nueva Ley de Trabajo Agrario (N° 26.727/11).

El objetivo del trabajo es analizar, desde la perspectiva del productor local, los impactos generados a partir de la sanción e implementación de dicha normativa. Los datos provienen de entrevistas en profundidad realizadas a actores públicos y privados vinculados a la actividad, así como de fuentes secundarias (cuerpos normativos). Al asimilar la contratación laboral en el ámbito rural a la que se lleva a cabo en el ámbito urbano, la situación normativa actual habría incrementado la incidencia del trabajo agrario no registrado en el sector frutihortícola del Partido.

PALABRAS CLAVE: Frutihorticultura, General Pueyrredon, Trabajo agrario, Relaciones laborales, Mediería

ABSTRACT

The horticultural belt of General Pueyrredon provides crops with remarkable quality, great diversity and high yield, which supplies the main consumption centers during most of the year. Indeed, horticulture is the second activity in terms of added value in the local primary sector, despite its lower importance due to higher production costs verified in the last ten years.

In 2003 the regime of “mediería” was abolished since it was presumed as a contraption for covering true labor relations of dependency. This loophole has generated significant impact on the activity and it has not been corrected after the enactment of the new Agrarian Labor Law (No. 26.727/11).

The article analyzes the impacts derived from the enactment and implementation of such legislation from the view of local producer. Data comes from in-depth interviews done to public and private stakeholders involved in the horticulture, as well as secondary sources (regulatory bodies). The current legislation likens rural and urban labor, and this has presumably increased the incidence of unregistered agrarian labor in the produce sector of the Municipality.

KEYWORDS: Horticulture, General Pueyrredon, Agrarian Labor, Labor relations, Mediería

CLASIFICACIÓN TEMÁTICA ORIENTATIVA:

Modelos organizacionales de la producción, estructura agraria y ruralidad

La Ley de Trabajo Agrario y sus repercusiones en la frutihorticultura marplatense: un análisis cualitativo desde la perspectiva del productor local

1. Introducción

En nuestro país, la producción de frutas y hortalizas es una actividad con relevancia en términos socioeconómicos y geopolíticos que brinda sustento a las denominadas “economías regionales”. En cuanto a su emplazamiento territorial, se caracteriza por su amplia distribución geográfica y por la diversidad de cultivos que se producen. Debido a la intensidad en el uso del factor trabajo, constituye una importante fuente de empleo en el sector agropecuario.

El desarrollo de la frutihorticultura puede darse en cinturones verdes, zonas hortícolas especializadas y áreas de producción extensiva (Durand, 1997). Los cinturones verdes se conforman por quintas o huertas de tipo familiar localizadas en torno a asentamientos urbanos. El establecimiento tipo o modal tiene una estructura promedio de 7 ha, genera una gran diversidad de cultivos, utiliza tecnología rudimentaria y realiza una gran inversión de mano de obra. En general, producen para el consumo en fresco (Vigliola, 1991).

En el Partido de General Pueyrredon, provincia de Buenos Aires (PGP, en adelante) se emplaza el segundo cordón frutihortícola más relevante de Argentina que, con excelentes condiciones agroecológicas, genera una producción destacada por su calidad, diversidad y rendimiento. El área productiva posee una superficie de 25 km que circunda a la ciudad de Mar del Plata y unas treinta poblaciones del Municipio -según puede apreciarse en el Mapa 1, al final de esta sección-, en la cual aproximadamente 600 establecimientos, principalmente de pequeña escala, producen algo más de 40 especies de hortalizas y frutas que abastecen durante gran parte del año a los principales centros de consumo del país.

En términos de la estimación del Producto Bruto Geográfico de General Pueyrredon¹, la frutihorticultura es la segunda actividad que más valor agregado genera en el sector primario local. Las principales cinco especies hortícolas producidas -lechuga, tomate, zapallo, maíz dulce y zanahoria- representan más del 70% del valor total producido en los últimos veinte años (Roveretti *et al.*, 2016). Este valor producido o valor agregado está constituido por las retribuciones a los factores productivos que se han empleado en la actividad frutihortícola.

Pese a su gran importancia, en los últimos diez años la frutihorticultura local ha perdido participación relativa en términos de PBG, respecto de estimaciones precedentes (Atucha y Volpato, 2002), debido fundamentalmente a los cambios que en las estructuras de costos provocó la salida del régimen de convertibilidad, a partir de 2001-2002. En efecto, la sostenibilidad económica sectorial se vio debilitada al incrementarse los costos de producción debido a la significativa proporción de insumos importados que se emplean en

1 Este indicador macroeconómico es una de las medidas más conocidas y frecuentemente utilizadas para evaluar el funcionamiento y la evolución de una economía y se define como el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por dicho sistema durante un periodo determinado, recibiendo la denominación de Producto Bruto Geográfico (PBG) al estar referido a una jurisdicción sub-nacional.

la actividad, sin que las ventas al mercado doméstico experimentaran la misma trayectoria (Atucha *et al.*, 2014).

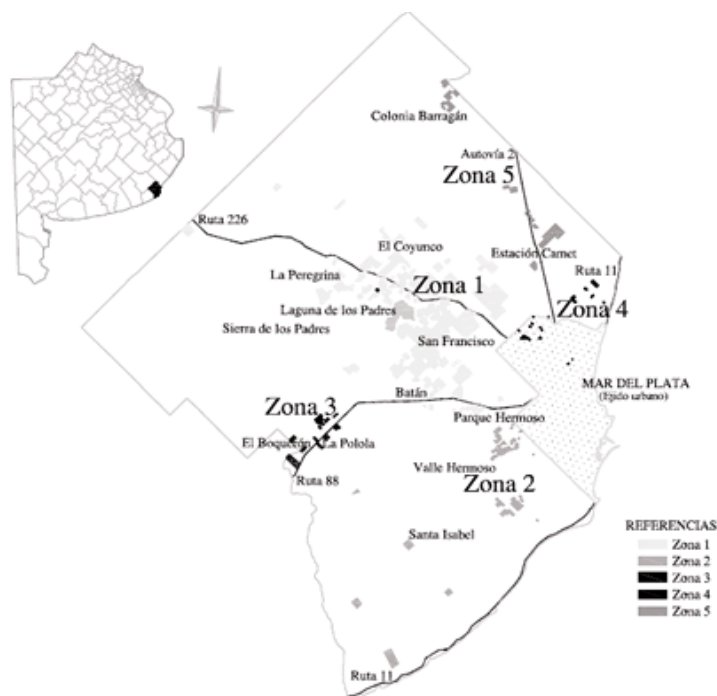
En 2003, la derogación del régimen laboral de mediería generó nuevas y significativas repercusiones en la actividad frutihortícola del Partido. Su eliminación fue argumentada con la presunción de que dicha figura jurídica constituía un artilugio elusivo de la normativa laboral, previsional y de riesgos del trabajo para encubrir verdaderas relaciones laborales de dependencia. Posteriormente, en 2011, fue sancionada la Ley N° 26.727 de trabajo agrario, que asimiló la contratación laboral en el ámbito rural, a la que se lleva a cabo en el ámbito urbano. Sin embargo, en todos los cinturones hortícolas del país la práctica de la mediería sigue siendo la figura más utilizada porque, desde la promulgación de la mencionada ley, las relaciones entre el mediero y el propietario de la tierra se ocultan a menudo bajo formas legalmente aprobadas -trabajador en dependencia o monotributista-.

El objetivo del trabajo es analizar, desde la perspectiva del productor, los impactos generados a partir de la sanción e implementación de la Ley N° 26.727/11 en la frutihorticultura de General Pueyrredon. A tal fin, se comparará la normativa vigente con su predecesora para posteriormente reflexionar respecto de qué características debería contemplar el encuadre legal para que resultase adecuado a la realidad laboral de los trabajadores del cinturón frutihortícola marplatense. Los datos necesarios para desarrollar el trabajo provienen de fuentes primarias, obtenidos en entrevistas en profundidad realizadas a diferentes actores públicos y privados vinculados a la actividad, así como de fuentes secundarias (cuerpos normativos). **La hipótesis** que guía la investigación sostiene que las rigideces introducidas por la normativa actualmente vigente incrementan la incidencia del trabajo agrario no registrado en el sector frutihortícola del Partido.²

El trabajo se estructura de la siguiente manera. En la sección 2 se presenta la metodología para la captación de los datos primarios y para el análisis de la información generada por ellos así como la procedente de la normativa a analizar. La sección 3 contiene los principales resultados del estudio. La sección 4 se destina a las conclusiones y en la última sección, se presenta la bibliografía consultada.

² El presente documento constituye un avance parcial del Plan de Trabajo de la Beca de Investigación desarrollada por uno de los autores, destinada a analizar la organización del trabajo agrario en la frutihorticultura marplatense desde sus aspectos normativos, que ha sido otorgada por el Consejo Interuniversitario Nacional en el marco de las “Becas de Estímulo a las Vocaciones Científicas” (Convocatoria 2015).

Mapa 1: Distribución geográfica de la frutihorticultura en el Partido de General Pueyrredon



Fuente: Extraído de Bocero y Prado (2007).

2. Metodología y fuentes de información

La investigación se inició con un análisis normativo de cada una de las leyes, resoluciones, decretos y demás regulaciones referidas a y aplicables en la actividad frutihortícola. Especialmente se indagó en la norma actualmente vigente así como en su predecesora, identificando diferencias y similitudes para efectuar un análisis comparativo.

La información generada en esta primera instancia permitió elaborar los guiones para el desarrollo de entrevistas semi-estructuradas. Este instrumento utiliza preguntas-guía para señalar los tópicos sobre los cuales se debe obtener información. Esta fase de recolección de datos primarios mediante la entrevista a informantes calificados fue destinada al reconocimiento general del sector y los actores en él involucrados. Como señalan Quivy y Campenhoudt (1998), entre las principales ventajas de este método de recolección de datos están la flexibilidad y el débil direccionamiento del dispositivo, que permite recopilar los testimonios y las interpretaciones de los interlocutores respetando sus propios marcos de referencia, su lenguaje y sus categorías mentales. La información obtenida, sistematizada y organizada, permitió realizar un análisis contextualizado en un período de tiempo que se extiende entre la etapa previa a la normativa vigente y que llega hasta la actualidad.

Como señalan Taylor y Bogdan (1987), este tipo de trabajos son de corte cualitativo, se busca comprender el discurso acerca del objeto de estudio y lo que realmente importa es el contenido y la calidad de la información; por lo que carece de importancia definir a priori el número preciso de casos a estudiar. Cada caso tiene, entonces, potencial para ayudar al investigador en el desarrollo de comprensiones teóricas sobre el área estudiada de la vida social. Después de completar las entrevistas con varios informantes, se debe diversificar

deliberadamente el tipo de personas entrevistadas, hasta descubrir toda la gama de perspectivas en las cuales se está interesado. Los perfiles de actores que fueron entrevistados en este estudio, fueron:

- Técnicos extensionistas del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA).
- Profesionales independientes de las ciencias económicas especializados en asesoramiento de establecimientos frutihortícolas.
- Productores frutihortícolas del cinturón de Mar del Plata.
- Antropólogos especialistas en temas rurales.

En esta instancia de trabajo, se realizaron en total seis entrevistas siendo entrevistados dos técnicos extensionistas, dos profesionales de ciencias económicas, un productor y un antropólogo. A tal fin, se elaboraron diferentes guiones según cada perfil. Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de abril y junio de 2016. Las mismas fueron grabadas y tuvieron una duración aproximada de 40 minutos cada una. Seguidamente fueron desgrabadas para su posterior análisis individual y comparativo.

3. Resultados

a. Comunidad Boliviana y su participación en el cinturón frutihortícola

Según el Censo Hortiflorícola 2005 de la Provincia de Buenos Aires, un 30% de los frutihorticultores son de origen boliviano (Benencia, 2012). Esto se debe fundamentalmente a que el horticultor boliviano con irregular documentación acepta las condiciones laborales y de vida de este tipo de trabajo. Además, las estrategias de trabajo le permiten una lenta acumulación de capital y hasta posibilita su ascenso social. Se trata de una comunidad que llega al país con la fuerza de los inmigrantes, caracterizada por su actitud de trabajo y ganas de triunfar. Los técnicos del INTA que están en permanente contacto con los productores, piensan que los trabajadores rurales bolivianos tienen una cultura de trabajo muy arraigada y una mentalidad de tipo empresarial:

“No vienen a perder tiempo, vienen a triunfar, y demostrar en su país como triunfaron. Trabajan desde que sale el sol hasta que se hace de noche, la mayoría de ellos visita la ciudad [de Mar del Plata] cuatro veces al año como mucho”

Por otra parte, una antropóloga rural añade que esta comunidad no sólo ha migrado por la ventaja económica que genera trabajar en un país donde el tipo de cambio vigente favorece sus ingresos en pesos bolivianos, sino que se ven impulsados a abandonar su tierra por una cuestión social, de cultura, para promover el esfuerzo y el trabajo familiar. Ven en Argentina una oportunidad de crecimiento:

“Trabajan día y noche pero viven en condiciones precarias, pero no les molesta porque después pueden comprar su 4x4, esto es crecer. Acumulan ese capital y lo muestran en Bolivia, y eso incentiva a los demás a migrar”.

La mayoría de estos inmigrantes comienzan como peones, luego se transforman en medieros, muchos logran pasar a ser arrendatarios y algunos alcanzan la propiedad de la tierra, en la que emplean mano de obra de su propio país. Aparece entonces el concepto “escalera boliviana” introducido por Benencia (1997), es decir, el proceso de movilidad

social ascendente que se verifica entre horticultores de esa nacionalidad y que trabajan en el área hortícola bonaerense.

Gráfico 1: Escalera Boliviana

Los escalones denotan las distintas etapas del proceso: un mismo trabajador que se iniciaba en la actividad como peón podía convertirse en mediero, luego en arrendatario y, finalmente, en propietario. Así la mediería constituía la modalidad contractual más utilizada en el cinturón marplatense. Pese a que en el año 2003 se derogó el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) que regulaba la mediería, ésta continuó aplicándose en la práctica de manera informal.

A la desaparición de la figura del mediero se suma que parte de la población boliviana está retornando a su país, impulsada por el actual tipo de cambio que les resulta desfavorable y también la necesidad de documentarse e inscribirse en diversos organismos para poder trabajar en el sector, trámites que se efectúan en la ciudad, alejados de los centros de producción. Al respecto, los técnicos del INTA añaden que también muchos de los hijos de productores están volviendo a su país porque no tienen la cultura de campo y prefieren iniciar sus estudios en los centros urbanos.

b. Mediería, ¿vigente o derogada?

El contrato de mediería vinculaba al propietario de la tierra y/o de los bienes de capital necesarios para explotarla, con el mediero, quien se ocupaba de la explotación del predio rural, a efectos de desarrollar la actividad agropecuaria y estableciendo la distribución de los frutos por mitades (Fraboni, 2008). El mediero hortícola es un trabajador autónomo y como tal, responsable del cumplimiento y pago de las cargas laborales, previsionales y de riesgos de trabajo, tanto propias como de los peones que contrate. Para que haya autonomía, el mediero debe cumplir con tres tipos de independencia:

- Independencia técnica: el mediero tiene el saber-hacer del trabajo.
- Independencia jurídica: el mediero toma decisiones junto con el dador.
- Independencia económica: el mediero no depende de un sueldo.

Puede ocurrir en la práctica que existan trabajadores rurales asociados, cuando aún no cumplan con esos requisitos de independencia.

La mediería es un contrato asociativo de aplicación habitual en la actividad frutihortícola del país y es frecuente su celebración de palabra, tal como lo permite el Código Civil. Para Quaranta (2003), se trata de un sistema eficiente en el uso del trabajo y la tenencia de la tierra, brindando niveles más elevados de producción y mejores retribuciones para las partes, producto de un mayor compromiso por parte del mediero por aumentar el nivel de producción haciendo un uso más responsable de todos los factores productivos, principalmente los recursos naturales. Sin embargo, su abrogación mediante el Decreto PEN N° 1056/03, se fundamentó en la presunción de que la costumbre de omitir la celebración por escrito del contrato encubría relaciones laborales de dependencia. En consecuencia, se argumentó que la mediería constituía un artilugio elusivo de la normativa laboral, previsional y de riesgos del trabajo, presumiendo que el productor dirige la explotación y el mediero sólo aporta su mano de obra sin asumir ningún riesgo en el desarrollo de la actividad. Se consideró que esta modalidad era utilizada como fraude laboral.

A partir de ello es que surgieron diversas teorías en cuanto a la vigencia de la mediería. Durante el desarrollo de entrevistas a profesionales en relación al tema, se identifica una primer postura, desde un punto de vista jurídico, que sostiene que lo que se derogó es el decreto que la regulaba, pero que la mediera como modalidad contractual continúa existiendo y pasa a estar amparada bajo la Ley de Aparcerías (Ley N°13.246). Para que la figura no sea discutible, es necesario que se formule el contrato por escrito en donde se exprese el carácter asociativo de la actividad productiva y que la toma de decisiones se realiza en forma conjunta, así como las correspondientes las inscripciones de las partes en los respectivos organismos de recaudación impositiva.

Otros profesionales manifiestan otras posturas, desde una visión más estatal, afirmando que se encuentra prohibida toda relación laboral encuadrada como mediería:

“No está dentro de aparcería porque no se reparten los frutos. Se venden en cabeza del dador y luego se le da un porcentaje. En la práctica se aplica pero esto implica que el dador esté al margen de la ley.”

Fundamentan esta postura estableciendo que la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) junto con otros organismos estatales encargados de la fiscalización de las

actividades económicas tales como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, no admiten, a la hora de realizar inspecciones, que en las quintas haya trabajadores rurales como medieros, sino que intiman a los productores a tener bajo relación de dependencia a dichos trabajadores, considerando que la mediería no tiene regulación alguna hoy en día.

Desde nuestra visión entendemos que el problema subsiste porque, en la práctica y por usos y costumbres, la mayor cantidad de productores continúan no se organizan en términos de la Ley N° 26.727/11 -que se analizará en la siguiente sección- y procuran aplicar la mediería porque consideran que se trata de la estrategia productiva “económicamente más rentable”. Al respecto, un productor del cinturón frutihortícola cuenta:

“La producción es inestable en el tiempo, hay picos bajos y altos, todo depende del cultivo, pagar un sueldo fijo sería muy contraproducente, por eso la mediería encaja con esta actividad”.

Así pareciera ser que la mediería es la figura que mejor encuadra de acuerdo con las características distintivas de la actividad. El mediero consigue los trabajadores que necesita, asume un compromiso con la explotación, aumenta la producción, no tiene horario fijo, dirige y contrata otros trabajadores y, a su vez, progresa económicamente. Un mediero logra ser propietario de la tierra en, aproximadamente, 10 años.

El hecho que persista esta forma de organización del trabajo obliga a productores a “dibujar” esta figura del mediero para evitar multas u otras infracciones. Es ahí cuando surge la incógnita de dónde encuadrar a esta figura en el contexto del régimen de trabajo agrario vigente, es decir, la Ley N°26.727 que regula a los trabajadores rurales bajo relación de dependencia. Si bien la mayoría de los trabajadores rurales no son “dependientes”, quedan obligados a regirse por la norma vigente, poniéndole un “ropaje” a una relación inexistente. Por eso es que sostenemos que la Ley resulta inadecuada para regular las relaciones laborales en la actividad frutihortícola.

c. “Desagrarizaron la ley de trabajo agrario”

La sanción de la Ley N° 26.727/11, publicada en el Boletín oficial el 26/12/2011 da comienzo a un nuevo “Régimen de Trabajo Agrario” mediante la introducción de modificaciones sustanciales al régimen precedente, normado por la Ley N° 22.248/80. Esta última excluía expresamente a los trabajadores rurales de las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744/74 -aplicable en el ámbito urbano- y permitía que el trabajo agrario fuera regido por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres.

El régimen ahora vigente introdujo una serie de cambios que mejoraron las condiciones laborales del trabajador agrario pero, al mismo tiempo, provocó la inaplicabilidad de la norma de acuerdo a las características del sector, fundamentalmente debido a que otorga al trabajador rural un amparo excesivo que, en la práctica, el empleador no puede cumplimentar. Muchas de esas modificaciones han sido tomadas de la LCT y por tal motivo es que sostenemos que se ha asimilado una contratación realizada en el ámbito rural a una contratación realizada en el ámbito urbano. Un profesional de ciencias económicas entrevistado opina al respecto:

“La vieja ley era una ley flexible y necesitaba un cambio. El trabajador agrario tenía pocos derechos. Con el gobierno más populista se dijo que la ley no servía, pero no la analizaron en profundidad atendiendo a las necesidades del sector, sino que intentaron trasplantar la LCT al trabajo agrario, y el trabajo urbano es muy distinto”

Una de las primeras modificaciones que introdujeron en la nueva ley se da al momento de enumerar las fuentes de regulación, donde se relega a último lugar el derecho consuetudinario (los usos y costumbres), tan importante en un tipo de trabajo como el rural; agregando además como fuente de regulación a la LCT, a las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y de la Comisión Nacional de Trabajo. El derecho consuetudinario, si bien no está conformado por normas escritas, es de cumplimiento efectivo ya que se desprende de hechos que se han producido repetidamente, en el tiempo, en un territorio concreto (Belderrain *et al.*, 2015).

Asimilar el trabajo rural al urbano es muy dificultoso, si no imposible, ya que el primero tiene características distintivas, empezando por la ubicación donde se realizan las tareas. Las distancias obligan al trabajador a transformar su lugar de trabajo en su lugar de residencia. En estos emplazamientos alejados de las zonas urbanas, los trabajadores tienen su propio ritmo y no se rigen por horarios fijos. Realizan sus labores en comunión con la naturaleza, atendiendo al ritmo climático y a los tiempos de cosecha, de forma tal que se organizan en función al ciclo productivo. Sobre la jornada laboral, otro profesional en ciencias económicas considera que aún queda muchas cosas por resolver:

“La jornada de labor hay que regularla, pero el campo no es una industria donde se trabaja horario fijo, capaz hace calor o llueve y no se trabaja, y ¿qué hago? ¿Le descuento el día?”.

Otra modificación que incorpora el nuevo régimen tiene que ver con las distintas modalidades contractuales establecidas para los trabajadores rurales; tales como trabajador temporario, trabajador agrario permanente (de prestación continua y discontinua) y trabajo por equipo o cuadrilla familiar, según se aprecia en el Cuadro 1:

Cuadro 1: Modalidades de contratación previstas en la Ley N° 22.248/80 y N° 27.627/11

Norma	MODALIDADES DE CONTRATACIÓN		
Ley 22.248/80	1) Personal permanente 1- 2- 3- 4- 5-	2) Personal no permanente Debido a necesidades de la actividad, de carácter cíclico o estacional. También trabajadores contratados para tareas ocasionales, accidentales o supletorias.	
Let 26.727/11	1) Personal permanente a- b- De prestación continua: c- Con contrato de trabajo celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. d- e- De prestación discontinua: f- Trabajadores temporarios contratados por un mismo empleador más de una vez en manera consecutiva, para tareas cíclicas o estacionales.	2) Personal temporario Debido a necesidades de la actividad, estacionales, cíclicas, o temporales. Incluye a los trabajadores contratados para tareas ocasionales, accidentales o supletorias, que en la Ley 22.248/80 eran “personal no permanente”.	3) Trabajo por equipo o cuadrilla familiar Participa al empleador o su representante y su familia como parte en las tareas a desarrollar, integrando cuadrillas o equipos que en la Ley 22.248/80 eran “personal no permanente”.

Fuente: Extractado de Belderrain *et al.* (2015).

La doctrina ha expresado que el esquema adoptado por la nueva norma respecto de la contratación de trabajadores permanentes, continuos, discontinuos, temporarios, transitorios, ocasionales, accidentales o supletorios resulta confuso y mantiene indirectamente el esquema de la Ley 22.248/80. A modo de ejemplo, la figura de trabajador temporario surgió para aquellos trabajadores transitorios, quienes según la época del año, viajan por el país para atender a los distintos cultivos según el clima. Uno de los profesionales en ciencias económicas entrevistado se refirió a esta situación como “una temporada de cosecha y no de meses”, como sí lo es el trabajo (urbano) de temporada de la LCT:

“no es un caso para ser tratado por la LCT que tiene contrato de temporada, son situaciones totalmente distintas...la LCT me dice que tengo que avisarle al trabajador días antes cuando se termina la relación laboral, pero acá por ahí se lo contrata por 10 días y el plazo de preaviso es 15 días... ¿qué hago? No sabes cuánto se va a demorar, es una temporada de cosecha no de meses”.

También resulta oportuno analizar las disposiciones sobre la jornada laboral para los trabajadores rurales. El viejo régimen admitía que la duración de la jornada laboral no fijara un horario fijo sino que permitía atender a los usos y costumbres, pero sí se establecían descansos diarios y pausas entre jornadas. Luego la Res. 71/2008 dejó plasmado un límite en cuanto a la cantidad de horas diarias y semanales de trabajo; disposiciones acerca de jornada nocturna, horas extras, prohibición de trabajo los días domingo, etc. El nuevo régimen vuelve a nombrar las mismas modificaciones de la resolución fijando límites en la jornada laboral, lo cual no resulta apropiado para una actividad que no se rige por un horario fijo.

Al mismo tiempo, resultan excesivas y difíciles de cumplir las condiciones de vivienda establecidas por la nueva Ley. A modo de ejemplo, el empleador debe mantener los alrededores del hogar libre de malezas, controlar las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios, como así también de posibles derrumbes y, en caso de que el trabajador tenga hijos menores debe, durante la jornada laboral, poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia.

Son todas estas modificaciones, las nombradas anteriormente, que hacen concluir a algunos actores involucrados en el sector frutihortícola que se estamos en presencia de un régimen que favorece a los derechos de los trabajadores rurales, igualándolos con el resto de trabajadores amparados por la LCT. En tanto que otros actores sostienen que se está frente a una real “desagrarización” del trabajo agrario.

Con el término desagrarización estamos aludiendo a la reproducción de criterios normativos aplicables al ámbito urbano en el ámbito de la vida y el trabajo rural, lo cual a veces resulta inviable cuando las actividades susceptibles de ser normadas no se asimilan a las que se toman como modelo. Tomar como base a la LCT ha generado un vacío legal en la regulación de un sector de actividad donde participan trabajadores y empleadores con características productivas, sociales y económicas totalmente heterogéneas y que está sujeto, además, al condicionante de factores externos tales como el ciclo productivo y el ritmo climático.

En otros aspectos, la Ley N° 26.727/11 ha mejorado los derechos de los trabajadores inclusive por encima de lo establecido en la propia LCT, como en el caso de la licencia parental -por la cual el personal permanente de prestación discontinua puede gozar de una licencia por paternidad de 30 días con goce de sueldo- y la eliminación del período de prueba -que había sido consagrado conforme a la Ley 22.248/80 por un término de 90 días contados desde el inicio de la relación de trabajo agrario, dentro del cual la misma podía ser rescindida sin derecho a indemnización alguna-. En cuanto a la remuneración, la nueva Ley establece remuneraciones mínimas determinadas por el Consejo Nacional de Trabajo Agrario y que no podrán ser menores al salario mínimo vital y móvil, estableciéndose además períodos y lugares de pago. A la vez, incrementa el monto de la remuneración por antigüedad (del 1% al 1,5%) cuando el trabajador ha superado los diez años de servicios. Así, se observa, que la verdadera intención del legislador fue equiparar al trabajador agrario con el resto de los amparados por la LCT

Otro cambio que introduce la Ley N°26.727/11, es la eliminación del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y la creación en su lugar del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, cuyo objetivo es la jerarquización de los trabajadores agrarios a través de una mejora progresiva y sostenible de las relaciones laborales del sector. Algunas de sus funciones son expedir la Libreta de Trabajo Agrario, otorgar la prestación económica por desempleo, las prestaciones médico-asistenciales y el seguro por servicios de sepelio; fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, la conformación de estadísticas y la capacitación de trabajadores y empleadores agrarios, entre otras.

Sin lugar a dudas, algunos temas comprendidos en la nueva legislación son de una enorme dificultad interpretativa y de no menor dudosa legalidad. La ley y estas

modificaciones introducidas son aún un terreno casi inexplorado por los trabajos académicos. Están repletos de incógnitas que ponen en evidencia un sector con falta de planificación y de políticas estatales y la práctica habitual de encubrir al mediero bajo relaciones de dependencia incrementaría erróneamente los valores de los indicadores de desocupación. Estudios recientes (Gerke, 2015), afirman que el índice de empleo no registrado en las quintas frutihortícolas del país es del 48% y los organismos de contralor reconocen que están registrados algo menos del cincuenta por ciento de los trabajadores estacionales.

Estamos en presencia de una norma que sin dudas tiene carácter obligatorio para este tipo de actividad, pero aún faltan ajustes que provendrán de trabajar más en profundidad con el sector para hallar acuerdos y consensos que permitan su aplicabilidad. Al momento de concluir este escrito, se puede afirmar que resta aún mucho lograr su adecuación a las características del sector. En tanto su uso y competencia sigan entrañando los problemas mencionados, se profundizará o al menos mantendrá el proceso de urbanización del trabajo agrario que la sanción de la Ley 26.727/11 ha iniciado.

4. Conclusiones

A lo largo de los años, la mano de obra de la actividad frutihortícola ha sido regulada por diferentes leyes y decretos. Pareciera ser que es difícil encontrar una norma que se pueda aplicar a una actividad tan amplia como la estudiada y que comprende establecimientos productivos tan disímiles (desde grandes empresas comerciales hasta pequeñas quintas con monocultivos) La falta de planificación y presencia estatal generó un sector con un elevado índice de empleo no registrado.

Las excesivas modificaciones introducidas por el nuevo régimen agrario con la Ley 26.727/11 no ayudaron a dicha situación sino que, por el contrario, incrementaron el trabajo no registrado y generaron escaso cumplimiento de las condiciones de seguridad y precariedad habitacional. Si bien asimilar la nueva norma con la LCT produjo grandes modificaciones a favor de los derechos de los trabajadores, parece observarse que el legislador no tuvo en cuenta la capacidad del empleador para cumplir con tan exigentes requisitos. Bobbio (1991) sostiene al respecto que una norma es eficaz cuando es observada por aquellos a quienes está destinada. Su histórica inobservancia en el caso de los trabajadores agrarios ha producido una alta vulnerabilidad: los más altos índices de trabajo informal o "no registrado".

La desaparición de la mediería tampoco fue un cambio que ayudó a la actividad, sino que empleadores se vieron obligados a "dibujar" esta figura para que sus trabajadores queden encuadrados en la nueva ley. Así, trabajadores rurales que en la práctica cumplen la función de medieros, con todas las características que eso implica, se hacen pasar como trabajadores en relación de dependencia únicamente para cumplir con la formalidad que establece la Ley. Se le pone un "ropaje" a una relación que no existe, o lo que es peor, muchos otros trabajadores quedan al margen de la ley, escapando de las obligaciones previsionales.

En el transcurso de los últimos años se ha producido un gran avance en el trabajo y esfuerzo que realizan las entidades que nuclean el sector, pero queda mucho para que la nueva norma resulte adecuada y aplicable a la realidad de esta actividad.

5. Bibliografía

[Atucha, Ana Julia](#); [Lacaze, María Victoria](#) y [Roveretti, Mariano Joaquín](#) (2014). “[Hacia la producción frutihortícola sustentable en el sudeste bonaerense: los desafíos que enfrentan las explotaciones de General Pueyrredon](#)”. Comunicación presentada en Jornadas Regionales ADENAG 2014, Mar del Plata [ARG], 17-18 octubre 2014. ISBN 978-987-544-603-8.

[Atucha, Ana Julia](#) y [Volpato, Guillermo](#) (2002). “[Características productivas del Partido de General Pueyrredon. Características y evolución de la estructura productiva](#)”. En UNMdP. FCEyS, Mar del Plata productiva: diagnóstico y elementos para una propuesta de desarrollo local (pp. 24-30). Mar del Plata: FCEyS. ISBN 987-544-054-X

[Belderrain, Maité](#); [Lacaze, María Victoria](#) y [Atucha, Ana Julia](#) (2015). “[La organización del trabajo en la frutihorticultura de General Pueyrredon: análisis de su sostenibilidad jurídica](#)”. Comunicación presentada en Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, 9, Buenos Aires [ARG], 3-6 noviembre 2015. ISSN 1851-3794.

Benencia, Roberto (2012). “Participación de los inmigrantes bolivianos en espacios específicos de la producción hortícola en la Argentina. Migrations, Work and Agricultural Global Chains”. *Política y Sociedad* 49(1): 163-178.

Benencia, Roberto (1997). “De peones a patronos quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense”. *Estudios Migratorios Latinoamericanos* 12:35, CEMLA, Buenos Aires.

Bobbio, Norberto (1991). “Teoría General del Derecho”. Debate. Madrid.

Bocero, Silvia y Prado, Pedro (2007). “Horticultura y territorio. Configuraciones territoriales en el cinturón hortícola marplatense a fines de la década del noventa”. *Estudios Socioterritoriales* 7: 98- 119.

[Fraboni, Marcela H](#) (2008). “[Mediería frutihortícola y asociativo de explotación tampera. Dos contratos iguales con distinto tratamiento legal](#)”. (Trabajo Final), Universidad Nacional de Mar del Plata; Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Buenos Aires.

Gerke, Johanna (2015). “Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios–Trabajadores migrantes”. Comunicación presentada en Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, 9, Buenos Aires [ARG], 3-6 noviembre 2015. ISSN 1851-3794.

Quaranta, Germán (2003). “Reestructuración, organización del trabajo y mediería en la producción lechera de la pampa húmeda bonaerense”. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Informe técnico N° 13. ISSN 1515-7466.

Quivy, Raymond; Campenhouldt, Luc van (1998). “Manual de Investigación en Ciencias Sociales”. Limusa-Noriega Editores. México.

[Roveretti, Mariano Joaquín](#); [Atucha, Ana Julia](#); [Lacaze, María Victoria](#) y [Fulponi, Juan Ignacio](#) (2016). “[Estrategias productivas y resultados económicos en la horticultura](#)”.

[marplatense entre 1993-2012: un análisis de insumo-producto](#)". *FACES*, 22(46), 9-27. ISSN 0328-4050

[Roveretti, Mariano Joaquín; Atucha, Ana Julia y Lacaze, María Victoria](#) (2013). "[Producto Bruto Hortícola del Partido de General Pueyrredon: reglas institucionales, relaciones insumo-producto y composición del valor agregado](#)". Comunicación presentada en Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, 8, Buenos Aires [ARG], 29-31 octubre - 1 noviembre 2013. ISSN 1851-3794.

[Roveretti, Mariano Joaquín](#) (2014). "[Resultados económicos en la horticultura marplatense: un análisis para los cultivos tradicionales en el período 1993-2012](#)". (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de Mar del Plata.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). "Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados". Editorial Paidós. España.

Vigliola, M. (1991). "Manual de frutihorticultura". Buenos Aires. Ed. Hemisferio Sur, Buenos Aires, Argentina

Normativas:

Ley HCNA N° 13.246/1948. Publicada en el Boletín Oficial el 18/09/1948

Ley HCNA N° 20.744/1974. Publicada en el Boletín Oficial el 27/09/1974.

Ley HCNA N° 22.248/1980. Publicada en el Boletín Oficial el 18/09/1980.

Decreto PEN N° 1056/2003. Publicado en el Boletín Oficial el 13/11/2003.

Resolución CNTA 71/2008. Publicada en el Boletín Oficial el 10/12/2008.

Ley HCNA N° 26.727/2011. Publicada en el Boletín Oficial el 28/12/2011.

Sitiografía:

Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios [En línea]
http://: www.renatea.gob.ar.