Capítulo N°5.

Fuerza de trabajo en la horticultura platense.

FUERZA DE TRABAJO EN LA HORTICULTURA PLATENSE.

INTRODUCCIÓN.

El trabajo en el sector hortícola muestra claras y significativas particularidades, que ameritan su descripción y análisis en forma separada. Los motivos que fundamentan esta aseveración son varios.

Desde una mirada amplia, se puede afirmar que existe una imperceptibilidad del **trabajador agrario en general**. Aún cuando se habla del sujeto de la producción -que en forma estricta es el trabajador-, del actor social agrario, el protagonismo casi exclusivo se le asigna al productor. De esta manera, el productor sí es un actor claramente perceptible, centro de debates y discusiones en relación a su tamaño (pequeño y gran productor), su organización social del trabajo (productor familiar, empresario, etc.), sus diversas ocupaciones (productor multifunción y pluriactivo), su evolución en el tiempo (desaparición de productores), entre otros.

Esta invisibilidad del trabajador se agiganta en aquellas actividades agrarias en las que predomina -en la realidad o en el imaginario- la agricultura familiar. Y tal vez el caso paradigmático de este tipo de explotación sea la horticultura de los Cinturones Verdes. Aquí el aporte de la mano de obra familiar es significativo, lo que hace aún menos notoria a la contratada o externa. Y como dijimos, la mano de obra familiar se confunde a veces con el rol gerencial, por lo que una vez más se difumina la existencia del trabajador.

A esto hay que agregarle que la producción hortícola, dentro del sector agropecuario, es totalmente marginal y marginada, desde diversos puntos de vista: valor de la producción, superficie involucrada, mano de obra directa, número de establecimientos, etc. Y más aún, la actividad se inserta en un área productiva periurbana caracterizada o conocida como la de la "triple informalidad": fiscal, migratoria y laboral. Esta situación de irregularidad en todos los aspectos lo hace ocultarse por un lado, y alejarse aun más del Estado y su eventual rol regulador.

Esta imperceptibilidad que sufre el trabajo agrario en general, y el hortícola en particular, posibilita la construcción de una imagen alejada de la realidad y oculta una situación de: *i*) importancia cuantitativa; *ii*) fuerte degradación; *iii*) su aporte cualitativo; *iv*) en fin, el doble filo que todo esto implica. Veamos:

i. Una de las características claves del trabajo hortícola es su importancia cuantitativa. La horticultura se caracteriza por el uso intensivo de la mano de obra. La demanda de trabajo fue y es -como se describe- alta, aun con una fuerte incorporación de capital (tecnología del invernáculo)[115].

ii. La fuerza de trabajo hortícola muestra una imagen de trabajo intensivo, duro, continuo, monótono, repetitivo y, por lo general, mal pago. Estos preconceptos se confirman en parte en la práctica al visualizarse que en el sector hortícola la misma corresponde -mayoritariamente e históricamente- a migrantes. Es decir, mano de obra que acepta condiciones laborales rechazadas por el resto de la población.

iii. Esta mano de obra migrante (en la actualidad, de origen boliviano) es un factor de significativa importancia para el sector en general y platense en particular, en cuanto a su aporte a la competitividad. La misma permite una extracción de plusvalía en varios sentidos, que hace de la producción de mercancías un intercambio desigual de valores, incrementándose la competitividad de quienes tengan el poder de uso de dicha fuerza de trabajo.

iv. Por último, es fácil de imaginar que la fuerte dependencia de la mano de obra (por su cantidad necesitada y por su aporte a la competitividad) es en realidad un *arma de doble filo*, pudiendo convertirse casi sin término medio de pilar del avance del sector o región en particular, a escollo para la expansión en función de su respuesta ante la demanda.

El objetivo de este Capítulo es describir y analizar las características del trabajo hortícola, platense en particular. Como se comentó, el análisis no se detendrá sólo en sus variables cualitativas y cuantitativas, sino que buscará elementos o las forma a través de la cual surge de esta una competitividad que coadyuvó no sólo al ascenso social y económico del horticultor boliviano (y el paralelo desplazamiento de los horticultores italianos) como así también a su persistencia, consolidación y crecimiento, en el país en general y en La Plata en particular. Y cómo la mano de obra se transforma a la vez en una de las principales limitantes de la actividad hoy día.

[115] Según Ocampo (2007), la producción hortícola demanda 30 veces más mano de obra que el promedio del sector agropecuario.

En ese sentido, el artículo se estructura en cuatro partes. **Primero** se hace una somera descripción de las diferentes modalidades y características cualitativas que adopta el trabajo en el sector, en base a lo que establece la legislación laboral vigente y su grado de cumplimiento. Una **segunda parte** describe la importancia cuantitativa en general y de cada modalidad del trabajo hortícola en particular. La **tercera parte** analiza la competitividad de la mano de obra boliviana, uno de los pilares de la expansión hortícola platense. **Finalmente**, se desarrolla la relación del trabajo con uno de los principales problemas actuales de la actividad: el déficit de mano de obra.

1. MODALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA EN LA HORTICULTURA.

La organización social del trabajo hace referencia a las relaciones a través de las cuáles los individuos producen, es decir, los vínculos sociales que establecen los sujetos entre sí, las condiciones en que intercambian sus actividades y participan en el proceso productivo. Esto es porque en la producción, los hombres no intervienen solamente sobre la naturaleza, sino que actúan también los unos sobre los otros, asociándose de un cierto modo, contrayendo determinados vínculos y relaciones.

Y en ese sentido, considerando al sujeto marxista (definido por la relación con los medios de producción y por su relación con otras clases) se puede afirmar que la principal diferenciación de las unidades productivas es la presencia de relaciones capitalistas (unidades que contratan mano de obra asalariada), de aquellas cuya relación básica es la de tierra-trabajo familiar.

La conveniencia analítica de diferenciar o desagregar en tres a las formas de mano de obra externa a la unidad doméstica hace que, junto a la mano de obra familiar, sean en total cuatro las modalidades de trabajo que se observan en la horticultura platense en, por lo menos, los últimos 20 años. El trabajador familiar, el peón, el mediero y un grupo que denominaremos o englobaremos como “Otros”.

1.1) Peón.

En primera instancia, se observa que hoy en día, la forma principal de contratación de mano de obra en la horticultura bonaerense es a través del peón-asalariado[116]. Este peón puede ser asalariado (entiéndase como a un peón permanente), jornalero (léase, peón contratado por día) o "tantero" (es decir, un peón contratado por trabajo a destajo).

En el caso del *peón permanente*, este recibe la paga mensualmente, y generalmente goza de una casa-habitación y el pago de los servicios (luz y gas). Si bien la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)[117] estipula un estipendio para el peón hortícola de Buenos Aires que varía según tareas y experiencia[118], dicha retribución raramente supera en la actualidad el 65% del monto que le correspondería.

Asimismo, y según la Resolución 16/02 de la CNTA[119], los peones hortícolas deberían trabajar no más de 8 horas diarias o 48 semanales, de Lunes a Sábado, debiéndose reconocer doble los días domingos y feriados. Mientras que en la práctica, un peón trabaja entre 8 y 10hs en época invernal y de 9 a 11hs en verano; a la vez que los Domingos son días de trabajo de cosecha y empaque en todas las quintas, ya que el Lunes hay mercado, no recibiendo por ello ningún tipo de adicional.

Un *jornalero*, como su nombre lo indica, trabaja por jornal. El día laboral es de unas 9 horas recibiendo por ello un 38% menos del mínimo estipulado por la CNTA[120].

Por último, los trabajadores *a destajo* o "tanteros" son aquellos que realizan labores y cobran por unidad finalizada (se le paga por cantero carpido, por línea de tomates podada, etc.). Es una modalidad utilizada en la zona para los embaladores de tomate, quienes comienzan a trabajar en La Plata (de Noviembre a Mayo) y a medida que avanza el año van

---

[116] Según datos del Censo HortiFlorícola de Buenos Aires 2005 (CHFBA'05), la modalidad asalariado representa el 69,8% y el 80,6% de la mano de obra no familiar para la horticultura bonaerense y platense, respectivamente. Si bien estos valores pueden estar sobreestimando la realidad del sector debido a la (aún mayor) subdeclaración de la mediería, es indudable su importancia.

[117] La CNTA es un organismo tripartito de carácter normativo del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, creado por la Ley N° 22.248 (Título III, Capítulo I, artículo 85), que actúa en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Más información en http: //www.trabajo.gov.ar/agrario/

[118] Según la última Resolución CNTA N°44 del 16 de Julio de 2010 (Disponible en: http: //www.trabajo.gov.ar/trabajoagrarioweb/include/showfile.asp?ArchivoId=1512), los montos con vigencia desde el 1º de Octubre de 2010 van de 2528 a 3280 pesos por mes.

[119] Disponible en: http: //www.trabajo.gov.ar/trabajoagrarioweb/include/showfile.asp?ArchivoId=979

[120] Según la última Resolución de la CNTA (Nº44/10), un peón hortícola en Buenos Aires debe recibir una remuneración de entre $120 y $156 por día, según la función y experiencia.

prestando sus servicios en Salta (de Mayo a Octubre) y finalmente en Corrientes (de Septiembre a Noviembre). Esta práctica de contratación también se utiliza para las "changas" y/o cuando se quiere poner a prueba a un trabajador. La misma carece de regulación, aunque desde el gremio de los trabajadores rurales (UATRE) aseguran que la Libreta de Trabajo (Ley N°25.191) cubriría esta sit uación (Ver García y Lemmi, 2011a).

Estas dos últimas formas de contratación eventual de la mano de obra, si bien dentro de la normativa, muestran la precarización del trabajo.

Por otra parte, la conjunción entre remuneraciones, horas de trabajo semanal y no retribución de las horas extras hacen de la actividad hortícola una de las peores pagas del sector agropecuario.

Para cualquier tipo de trabajador hortícola, es normal tanto el desconocimiento como el incumplimiento de las remuneraciones que les corresponden, y las condiciones de higiene y seguridad que la ley garantiza (o mejor dicho, que debería garantizar).

Estos incumplimientos son, en general, coincidentes con el no registro de los trabajadores. El contrato que se establece entre el patrón y el peón es mayoritariamente de palabra, lo que implícitamente destaca la ausencia de registro. Teniendo en cuenta que la informalidad en toda la actividad hortícola es la norma (venta de insumos, de productos, arrendamientos, financiamientos): ¿por qué la mano de obra sería la excepción?. Si bien muchos de los grandes quinteros regularizan o "blanquean" a estos trabajadores para evitar problemas con el gremio; no sucede así con los productores medios y pequeños, que no llegan, por lo general, a este nivel de formalización (Benencia & Quaranta, 2003). Es esclarecedor que el gremio que dice defender el derecho de los trabajadores rurales (UATRE) reconoce en voz baja que sólo el 30% de los trabajadores en la horticultura platense se encuentran registrados, mientras que para algunos productores, ese valor no superaría el 10% (García y Lemmi, 2011a).

Ante el abrumador porcentaje de trabajo no registrado, los pequeños productores manifiestan que debería existir una reducción en las cargas sociales para las producciones intensivas en mano de obra como la horticultura. Aseguran que sus explotaciones no están en condiciones de afrontar esos costos, que representa el 45% del salario neto de un peón[121].

[121] Cabe destacar que al momento de la sanción del Estatuto del Peón el Estado reconoce que "*Es evidente que la legislación del trabajo rural, al originar una serie de cargas en el empresario, aumenta los costos*"; pero

Una quinta promedio de la zona platense (1 a 2 hectáreas) con casi 4 trabajadores permanentes al año no genera igual rentabilidad que un establecimiento agrícola de, por ejemplo, 500 hectáreas de soja, el cual emplea mucha menos cantidad de mano de obra. Si las rentabilidades no son las mismas, las posibilidades de pagar tampoco, por ende, las cargas sociales deberían ser diferenciales. Algunos de los productores patrocinan, entonces, generar una política diferencial ajustando los montos a un valor que pondere tanto las características como las fluctuaciones típicas del sector hortícola, y que permita así el registro de los trabajadores, lo que redundaría en la posibilidad para estos de contar con la totalidad de sus derechos.

Más allá del problema que plantean las altas cargas sociales para una actividad que conjuga pequeñas explotaciones familiares con alta demanda de mano de obra, la dificultad económica del registro de los trabajadores es independiente del incumplimiento de la jornada de trabajo, pausas y descansos, las licencias y vacaciones, la protección para el trabajo de menores y mujeres, la estabilidad, las condiciones de trabajo y las remuneraciones que la legislación establece. Es decir, no justifica la precarización laboral.

1.2) Mediería.

La mediería consiste en un contrato agrario de naturaleza asociativa. Se destaca un partícipe que aporta la tierra y parte del capital, mientras que el otro partícipe aporta la mano de obra y el resto de los insumos, debiéndose distribuir los productos en mitades. Esta forma de aprovisionamiento de mano de obra ha sido muy utilizada en la explotación hortícola en general y, paradójicamente con mayor significancia y persistencia en el tiempo en la horticultura platense -la más capitalizada del Cinturón Verde Bonaerense-[122], contradiciendo los postulados clásicos que afirman que el avance del actual sistema económico haría retroceder a este tipo de trabajo precapitalista de producción[123].

En la zona hortícola bonaerense la mediería adopta un carácter diferente al tradicional. El quintero propietario interviene muy activamente en la producción, supervisándola y dirigiéndola, por lo que no se puede afirmar que la mediería es un tipo de aparcería, ya que

también advierte que para el período 1945-1948 el aumento que genera es sólo de un 15% (Emery, 1949: 369). Salvando las distancias, no se puede dejar de destacar que el incremento de las cargas sociales es notable.

[122] Al respecto, Benencia (1996) expone en un artículo la importancia de los medieros en partidos como La Plata, razones que el autor adjudica a parámetros tales como inversiones en capital y productividad.

[123] Si bien existían antes del capitalismo, hoy son adoptadas como formas "capitalistas" del trabajo, bajo la dictadura de la rentabilidad.

el propietario sigue siendo el productor, es decir, aquel que toma las decisiones y asume (por lo menos) iguales riesgos. Asimismo, el productor realiza las labores culturales (mecanizadas), supervisa y direcciona las tareas de la quinta (a veces concertándolas con el mediero), comercializa la producción y se encarga de reparar maquinarias y de comprar insumos (Gutman *et al*, 1987).

La mediería le permite al productor transformar los costos fijos de mano de obra en costos variables, distribuir hacia abajo las fluctuaciones violentas de precios y rentabilidad que son típicas de la producción de hortalizas frescas, obtener mano de obra más estable, delegar responsabilidades y reducir la necesidad de control (Gutman *et al*, 1987; Ringuelet *et al*, 1991a). A su vez posibilita establecer una división de tareas más adecuada en el interior de la unidad productiva. De esta manera, actividades de dirección técnica, gestión y hasta comercialización son reservadas por los productores para sí; mientras que todo el resto del trabajo (siembra, riego, aplicación de agroquímicos, cosecha, empaque, entre otras) se delegan en el medianero.

El mediero o medianero resultó significativo en dos momentos de la horticultura platense: la etapa de expansión horizontal ocurrida a partir de mediados de los ‘70 (Benencia *et al*, 1997) y la etapa del invernáculo, principalmente durante la década del ‘90. La acogida de este trabajador se relaciona con la incorporación de nuevas tierras al proceso productivo y los aumentos en la productividad, que superaron la capacidad de mano de obra existente. Esto se correspondió con la afluencia sistemática de trabajadores de origen boliviano al trabajo hortícola de la zona en los años ‘70, mientras que durante los ‘90 esta migración tuvo un importante estímulo no sólo por la fuerte demanda de mano de obra que genera el invernáculo, sino también por un tipo de cambio altamente favorable para el envío de remesas.

Desde hace más de 60 años, la mediería hortícola carece de una figura jurídica (clara) que la ampare (Svetlitza & Beordi, 2001). Esto se debe a que desde la sanción de la ley de arrendamientos y aparcerías, no se ha legislado específicamente para la horticultura, salvo por una efímera reglamentación durante el período 2001-2003. Dicha reglamentación habría sido promovida por las entidades empresariales buscando normalizar un contrato de sujetos desiguales como si fueran iguales.

Esta situación de cuasi precariedad de una parte importante de la mano de obra hortícola fue y es motivo de importantes conflictos para su normalización. Esta normalización es entendida en forma diferente según los distintos actores. Mientras que la Unión de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) entiende a la mediería como una

maniobra de fraude laboral que evade las cargas sociales y desprotege al trabajador, los productores propugnan por una Ley de Mediería Hortícola que les permita desarrollar esta forma de "trabajo asociado". En medio de esa pugna, el Poder Ejecutivo encabezado por Fernando De la Rua sancionó en el 2001 el decreto de Contrato de Mediería Frutihortícola (Nº145/01). El mismo explicitaba que 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 del propio mediero como de los peones que él contrate. Por otra parte, el decreto aseveraba que las dudas que se plantearan entre las partes de un acuerdo de mediería serían dirimidas en el fuero civil. Esto mostraba un remarcado énfasis por distanciarlo de toda relación laboral, lo que en última instancia impedía la intervención gremial.

A pesar de esta normativa, el gremio de los trabajadores rurales seguía desconociendo el acuerdo de mediería, exigiendo su reconocimiento como trabajadores y denunciando el no cumplimiento del pago de las cargas sociales. Finalmente, la disposición es derogada en el año 2003 por otro decreto (Nº1056/03). En los fundamentos de la derogación el Poder Ejecutivo presume de un:

> "…*dudoso carácter asociativo, pues en ninguno de los cinco artículos del anexo (del decreto 145/01) existe la asunción compartida de los riesgos de la explotación, no se prevé la distribución por mitades de la producción sino que deja este punto librado a la voluntad de las partes y pone en cabeza del mediero la responsabilidad de la misma*."

No obstante el planteo, la resolución del Ejecutivo ha sido la simple derogación, y ya a ocho años del decreto, no hay indicios de una nueva reglamentación para la mediería hortícola.

Sin embargo, la ausencia de una legislación específica no implica que la mediería hortícola carezca de legalidad, ya que se enmarca en la Ley de Arrendamientos y Aparcerías Rurales, sancionada por el gobierno peronista en 1948 (Ley 13.246) y

modificada por la Ley 22.298 en 1980[124]. Esta ley habla de un acuerdo entre las partes, aunque claramente no se trata de sujetos iguales[125].

Esta desigualdad se evidencia al indagar acerca de las retribuciones que se acuerdan con el mediero. A pesar de que el nombre de la modalidad mediero establece que el reparto del producto es en partes iguales, esto podría ocurrir siempre y cuando ambos aporten también los insumos. Cuando el mediero no puede solventar dicho aporte de insumos (y esto ocurre frecuentemente en una horticultura capitalizada como la de La Plata), lo disminuye, haciendo lo mismo con su porcentaje de participación en el reparto de los frutos. Así, el productor puede llegar a aportar el 100% de los insumos, quedándose con el 70-75% del producto[126]. En consecuencia, a este pseudo-mediero se lo suele denominar "porcentajero", siendo más común en el caso de la producción de tomate y pimiento, cultivos con altísimos costos de insumos, que muchas veces el mediero no puede financiar.

La existencia de "medieros" cuyo derecho se limita a un 30% ó menos de lo producido, esconde la figura de un asalariado no registrado, con la ventaja para el productor de transmitir parte del riesgo, eludiendo a la vez el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de riesgo de trabajo. Esto último constituye una práctica cotidiana en la producción hortícola, ya que más allá de la legalidad de esta modalidad de contratación de mano de obra, la formalidad del contrato no se cumple.

Si bien diferentes mediciones indican que su uso desciende (García & Kebat, 2008), la mediería es una modalidad de contratación de mano de obra que, formal o informalmente,

---

[124] Concretamente el art. 21 dice que "…*los contratos de mediería se regirán por las normas relativas a las aparcerías, con excepción de los que se hallaren sometidos a leyes o estatutos especiales*…"

[125] Mientras que el arrendamiento es una relación contractual de cambio (es conmutativa), la aparcería y mediería son contratos asociativos. Si bien tanto el aparcero como el mediero deberían recibir el 50% de lo producido, se diferencian por el grado de acumulación. Mientras que el aparcero se encuentra más capitalizado (posee herramientas y maquinarias), el mediero sólo cuenta con su mano de obra. Esto convierte al mediero en un sujeto más cercano al trabajador, y por ende, en una posición más desigual con el capitalista.

[126] Los cambios respecto del reparto de los frutos implican también cambios o evoluciones en la apropiación de la renta y principalmente en la concentración del capital. En ese sentido, vale la pena recordar que el nombre de "quintas" con las que se denomina localmente las explotaciones hortícolas hace referencia a "… *la casa de recreo en el campo, cuyos colonos solían pagar por renta la quinta parte de los frutos*…" (Gutman *et al*, 1987: 92). Con el tiempo, como su actual nombre lo indica, pasan a entregar "la media", es decir, el 50%. Al presente, ese monto sigue creciendo, en concordancia con el avance del capital por sobre el trabajo.

aun conserva significativa importancia en la horticultura del Área Hortícola Bonaerense[127]. Su descenso en los relevamientos se debe a que en el sector no hay claridad en cuanto a su legalidad, por lo que algunos desisten de esta forma de mano de obra, mientras que otros simplemente no la declaran. Una de las formas novedosas de elusión consiste en la generación por parte del patrón de un contrato de alquiler al pseudo mediero, logrando así evadir los controles del gremio y/o del Estado. Esta pseudo-ilegalidad (o para algunos, pseudo-legalidad) permite por un lado la continuidad de la explotación de los productores, como así también de los abusos por parte del gremio[128].

Todo esto no hace más que empeorar la situación, aportando a que en esta actividad marginal y marginada, la precarización avance hasta el límite en donde el trabajador asume parte de los riesgos de producción.

1.3) Trabajo directo del productor y/o su familia.

La mano de obra familiar es aquella proveniente tanto del propio productor como así también de su familia. El trabajo aportado debe ser directo y de forma física, por lo que no se incluye el trabajo entendido como de dirección, coordinación o gerencial. El trabajo aportado por la familia incluye a jóvenes y aun niños, en tareas que van desde el cuidado de niños pequeños, tareas domésticas como la función de cocinar, limpiar, etc., hasta la colaboración directa en la quinta.

Esta modalidad adquiere una relevancia muy importante en la horticultura, aun en establecimientos con fuertes inversiones de capital. Como lo demuestran los censos (ver más adelante Cuadro Nº2), el trabajo familiar continúa siendo predominante en la horticultura.

En la actualidad, tanto la mano de obra familiar como la externa son en gran medida de origen boliviana. Sucede que los viejos productores italianos o criollos (si no abandonaron la producción) cumplen mayoritariamente el rol de gerenciadores, mientras que su familia no tiene necesariamente actividades físicas directas en la quinta. Y por ende, contrata trabajadores (peones o medieros) preferentemente del país limítrofe.

---

[127] Si bien en la actualidad la mediería aporta un 13,3% de la mano de obra total o un 30,1% si se considera a la mano de obra no familiar en la horticultura bonaerense (CHFBA'05), la misma tenía hasta no hace muchos años una incidencia mucho mayor (Benencia, 1996; Ringuelet *et al*, 1991a).

[128] Se hace referencia a abusos, ya que es conocida la práctica de prevaricato por parte del gremio al aceptar sobornos de productores para no denunciar las irregularidades laborales existentes.

Contrariamente, el nuevo (por su reciente llegada a ese status) productor boliviano se ve obligado a aportar él y su familia la mano de obra necesaria, y con igual o mayor exigencia a la sufrida en etapas anteriores., debido a su frágil situación en este reciente rol. De esta manera, este sujeto (y su familia) pasa de un status de explotado (ya sea como peón o mediero) a uno de autoexplotación, entendiendo a esto como la continuidad en el aporte de fuerza de trabajo que no se remunera como debería, y encontrándose desprovista también de beneficios laborales que la ley fija para los trabajadores. La estrategia de acumulación de los horticultores bolivianos (García, 2011a) en cuanto a la explotación de mano de obra no se modifica al llegar al status de productor, al menos en los primeros tiempos. En este status, el nuevo productor boliviano al aportar también trabajo, debería recibir tanto una ganancia como un salario, retribución a su aporte de capital y fuerza de trabajo. Sin embargo, muchas veces apenas supera el ingreso obtenido como trabajador, en el marco de una estrategia de ascenso social.

La expansión de la superficie cubierta de la quinta tras un proceso de acumulación de capital lo posiciona a este productor-trabajador en una disyuntiva: la de tener que contratar mano de obra externa, ya que la que aporta la familia no alcanza. Esta fuerza de trabajo externa complementa, más no reemplaza, ya que el productor y su familia continúan con el trabajo físico y directo. Así es fácil confundirse en una quinta de este tipo a un mediero con el productor, o al hijo de éste con un peón: todos trabajan a la par. Este patrón contrata peones o medieros preferentemente familiares y/o de la misma provincia o pueblo-paraje que el productor. Sin embargo, esta cercanía o parentesco no conlleva un tratamiento o retribución diferente a la por ellos anteriormente sufrida. Y si hubiera diferencias, es para peor (Benencia y Quaranta, 2006a). Se cumple así el ciclo de explotación del horticultor boliviano: explotado (como peón y/o mediero); autoexplotado (como productor-trabajador); explotador (como patrón).

La situación legal de los trabajadores familiares es igual de precaria e informal que en su etapa anterior, y como lo es el sector en general. Mayoritariamente no están inscriptos ni siquiera como productores[129]. Carecen también de los beneficios de obra social y no hacen aportes jubilatorios.

[129] Un subsidio otorgado por el Estado Nacional para el sector hortícola bonaerense tenía como requisito la inscripción en el Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios (RENSPA), lo que posibilitó que la

1.4) Otros.

En esta categoría se incluye a un reducido número de trabajadores, que van desde los técnicos y extensionistas, pasando a los relativamente más numerosos contratistas de maquinarias, hasta llegar a trabajos más puntuales como armadores (de invernáculos), mecánicos, etc. Salvo algunas excepciones con los primeros, la informalidad también es la regla en estos trabajadores.

1.5) Trabajo infantil.

Un párrafo aparte merece el trabajo infantil, cuya importancia es grande en el sector agropecuario en general y hortícola en particular. Se entiende por trabajo infantil a aquellas actividades económicas y/o estrategias de supervivencia, con o sin finalidad de lucro, remuneradas o no, realizadas por niñas y niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo establecida en cada país, independientemente de su condición ocupacional.

Es innegable la presencia en las actividades laborales de los hijos de productores y en mayor medida de los medieros a muy temprana edad. Si bien esto no implica la imposibilidad de la educación formal (mayoritariamente, estos chicos alcanzan a completar la primaria, no así la secundaria), la legislación vigente prohíbe el trabajo de menores de 16 años[130].

misma fuese cumplimentada por un sector de los horticultores de La Plata (unos 250 productores, de un total estimado de 1500).

[130] El artículo 189 bis de la ley 20.744 del régimen de Contrato Agrario otorga una excepción para las personas mayores de catorce y menores a 16, quiénes podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. De esto podrían acogerse los productores para el trabajo de sus hijos de esa edad en la quinta. Pero los medieros no podrán hacer uso de esta prerrogativa, ya que el mismo artículo sigue diciendo que "*Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma*" (Disponible en: http: //infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm)

La principal causa del trabajo infantil es la pobreza y su consecuencia natural: la inestabilidad familiar. Por lo que las familias que la afrontan, muchas veces se ven obligadas a recurrir al trabajo de todos sus miembros, inclusive los de escasa edad.

Así, los factores económicos constituyen la principal causa del trabajo infantil. Esta mano de obra es más barata, y no sólo por la exigencia de un menor salario, sino fundamentalmente porque al ser ilegal, solo puede darse en el sector informal y en consecuencia, sobre la remuneración no deben cargas sociales ni administrativas, ni seguros computables (Copreti, 2006).

También se señala que el trabajo infantil permanece porque aún no se han hecho los esfuerzos necesarios tanto a nivel gubernamental ni social para modificar las condiciones que lo provocan. Las mayores dificultades se reflejan en la aplicación parcial de la legislación y en la falta de eficacia en las políticas sociales. Y es importante remarcar la necesidad conjunta de ambas medidas: ya que sólo exigir el cumplimiento de la legislación laboral sería una medida hipócrita, sin políticas sociales que les permita a las familias prescindir del aporte de los menores.

Por último, no se deben soslayar los factores culturales. Existen patrones culturales ante la presencia de ciertas prácticas tradicionales que son permisivas con respecto al trabajo infantil y le otorgan una valoración positiva social, como formador educacional de los niños y adolescentes. Para parte de la familia rural es natural que sus hijos trabajen. Muchas veces consideran que la pobreza y el trabajo manual es parte de su destino y que, más aún, trabajando desde niño se aprenderá mejor la tarea y más preparado se estará para ganarse el sustento.

Desde estas creencias se deja de lado la necesidad de una educación acorde a su desarrollo integral, reproduciendo el círculo de pobreza de estos niños en el futuro.

El trabajo infantil y la situación de pobreza del grupo familiar constituyen dos núcleos de tensión mutuamente determinantes que dan forma a un círculo perverso que es necesario desarmar conjuntamente.

2. IMPORTANCIA CUANTITATIVA DE LA MANO DE OBRA EN LA HORTICULTURA.

Tras la identificación y descripción de las diferentes modalidades de mano de obra en la horticultura bonaerense en general, y platense en particular, se pasa a un análisis cuantitativo.

En primer instancia, se examina la evolución de la mano de obra permanente[131] hortícola de La Plata. Para ello se cuenta con el CHBA'98 y el CHFBA'05, únicos relevamientos disponibles con este fin en estos últimos 20 años (Ver Cuadro Nº1).

Cuadro Nº1. La Plata. Evolución de la mano de obra ocupada en forma permanente y su relación con la superficie hortícola en general y bajo cubierta en particular. Años 1998 y 2005.

	1998	2005
Mano de Obra	3.171	3.576 (+14%)
Nº Establecimientos Hortícolas (EH)	593	761 (+28%)
Mano de obra / EH	5,3	4,7 (-11%)
Superficie hortícola	3.665	2.645 (-28%)
Mano de obra / superficie hortícola	0,86	1,35 (+57%)
Superficie bajo invernáculo	428	775 (+81%)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del CHBA'98 y CHFBA'05.

La primer conclusión que se obtiene es que se incrementa en dicho período la demanda de mano de obra hortícola platense un 14%. La misma puede ser explicada en parte por el aumento del número de establecimientos hortícolas, que pasó de 593 a 761 entre 1998 y 2005. Más aún, se podría aseverar que la mayor mano de obra no compensa el crecimiento del número de Establecimientos Hortícola (EH), ya que la relación cae un 11%, pasando en promedio de 5,3 a 4,7 trabajadores por EH.

Sin embargo, no es acertado medir la evolución de la mano de obra por unidad de EH, ya que las mismas pueden tener una superficie hortícola dispar. En ese sentido, es llamativo y significativo que, si bien en el período bajo estudio el área destinada a la producción hortícola disminuye un 28%, la demanda de trabajo no sólo no disminuye sino que se incrementa (14%), explicando esos valores una relación actual de mano de obra / superficie hortícola de 1,35, cuando antes era de 0,86.

Este incremento de la mano de obra por superficie hortícola sólo puede ser entendido por el fuerte aumento de la superficie bajo invernáculo, tecnología que no sólo no es ahorradora de mano de obra, sino que es mucho más demandante.

[131] Según el Manual del Censista del CHFBA'05, se considera trabajador permanente a aquel que trabaja en o para el establecimiento hortícola (EH) con regularidad diaria durante 6 meses o más.

Si queremos analizar la composición de la mano de obra de la horticultura platense en el marco de Buenos Aires, se puede recurrir a la información que detalla el último censo disponible (Ver Cuadro Nº2).

Cuadro Nº2. Cantidad de personas que trabajan en forma permanente en los establecimientos hortícolas de la provincia de Buenos Aires y La Plata.

	Buenos Aires		La Plata	
Productores	3856	24,0%	812	21,5%
Familiares del productor	5096	31,8%	1411	37,4%
Asalariados	4954	30,9%	1249	33,1%
Medieros	841	5,2%	270	7,2%
Familiares del mediero	1297	8,1%	31	0,8%
TOTAL	**16044**	**100,0%**	**3773**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia en base a datos del CHFBA'05 especialmente procesados por la Dirección Provincial de Estadística (PBA).

Es destacable que tanto para el total de la provincia como para La Plata, más de la mitad (entre el 55 y el 59%) del factor trabajo es aportado por el productor y su familia, es decir, lo que se engloba como mano de obra familiar. El resto proviene de trabajadores extrafamiliares, ya sea de la mediería o bien a través del asalariado. Por lo tanto, el mayor porcentaje de fuerza de trabajo familiar (máxime en La Plata) estaría indicando a priori que **la principal fuente de reclutamiento de la mano de obra permanente es la familia y no el mercado**.

El otro dato destacable es que casi 1 de cada 4 trabajadores hortícolas de Buenos Aires lo hacen en la capital bonaerense. Esto no se explica por la superficie hortícola[132], sino por su área bajo cubierta. Mientras que a nivel Buenos Aires (sin La Plata) se utiliza promedio 0,55 trabajadores por hectárea hortícola total, en La Plata dicho valor es de 1,35 (Fuente: CHFBA'05).

Todos estos números hay que interpretarlos en el marco de una importante subestimación de los valores reales. La informalidad del sector hace que la mano de obra sea la variable más difícil de cuantificar fehacientemente. Sin embargo, estos valores, lejos de descartarse, marcan un piso, bajo, pero piso al fin.

En síntesis, la mano de obra platense no sólo conserva su importancia cuantitativa (en forma relativa y absoluta), sino que se incrementa su demanda, presumiblemente por el

[132] Mientras que La Plata demanda al 25% de la mano de obra hortícola de la provincia, apenas posee el 8% de la superficie hortícola provincial.

aumento de la superficie cubierta y a pesar de la caída de la superficie hortícola. Esta mano de obra sigue manteniendo su tradicional carácter mayoritario familiar. Veamos ahora sus características cualitativas, que otorgan una gran competitividad.

3. COMPETITIVIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL SECTOR.

Cuando se intenta explicar la supremacía, el desarrollo y evolución de la horticultura de La Plata, suele utilizarse el término de competitividad. Así, la expansión hortícola platense se basa en su mayor competitividad.

El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una unidad productiva como a una región o país. La misma se puede definir como la capacidad de imposición de mercancías en relación a sus competidores. Esta capacidad puede ser resultado de varios motivos, de ninguna manera excluyentes entre sí. En este caso interesa destacar:

i. Mayor productividad física: es la relación entre producción e insumos (físicos) aplicados. Una quinta y/o una región será más competitiva si utiliza técnicas o tecnologías de producción más eficientes que las de sus competidores, lo que le permite obtener una mayor cantidad de productos por unidad de insumo.

ii. Menores costos: obtengo igual productividad física, pero con costos de producciones menores, ya sea por la tecnología y/o una mayor explotación de la mano de obra. Como en el caso anterior, tengo la posibilidad de obtener igual ganancia con menores precios de venta (o mayores ganancias con iguales precios de venta).

iii. Mayor calidad: se logra imponer la mercadería por sobre la competencia debido a ventajas cualitativas de la misma (época de oferta, características sensoriales, etc.)

iv. Menores precios: se impone la mercancía mediante la posibilidad de contracción de los precios, ya sea cediendo parte de las ganancias, logrando una mayor productividad, o vía una mayor explotación de la mano de obra en comparación a la competencia.

Así, la competitividad podría ser la capacidad de una quinta o región de imponer mercancías en condiciones no alcanzables para la competencia. Dichas condiciones pueden ser resumidas en niveles de precio (y a veces calidad) que desplaza a la competencia del mercado.

La tecnología del invernáculo es claramente una fuente de competitividad para la horticultura platense. La mano de obra, y su complementación con esta tecnología, también. Para esto último, en un primer apartado analizaremos la relación entre la mano de obra y la generación de ganancia, luego se describirán y determinarán las diferentes formas de ampliación de la ganancia vía la explotación de la mano de obra, para -finalmente- buscar caracterizar a uno de los pilares de la competitividad hortícola de La Plata.

3.1) Origen de la ganancia: la extracción de la plusvalía.

La **teoría del valor-trabajo** considera que el valor de una mercancía está determinado por la cantidad de trabajo socialmente necesario para producirla. Este trabajo socialmente necesario se refiere al trabajo humano abstracto, es decir: gasto de esfuerzo físico y mental humano, independientemente de las características concretas del trabajo (albañilería, horticultura, etc.).

Lo que el obrero vende al capitalista no es su trabajo, sino más precisamente su **fuerza de trabajo** (que aparece -en el capitalismo- bajo la forma de mercancía). Este último es un concepto que hace referencia a la capacidad física y mental, inherente a todo ser humano, de realizar un trabajo. Así, el trabajo es el resultado de emplear la fuerza de trabajo.

Esta distinción permite revelar que las horas de trabajo son en realidad horas de empleo de la fuerza de trabajo y el salario el valor para producir esa fuerza de trabajo, no el "valor del trabajo" hecho por el trabajador. Dicho de otra manera, al obrero no se le paga por lo que produce sino arreglo a lo que él vale. Surge aquí el concepto de **valor de la fuerza de trabajo**. La misma está determinada por el trabajo socialmente necesario para producir los medios de existencia y reproducción del trabajador y su familia. Estos es, el conjunto de bienes que forman la canasta de consumo del trabajador, la que varía en su composición y cantidad en distintas culturas y en distintos momentos de la historia. La misma difiere también según su especialización, según las condiciones medias del país en el que vive, entre otros.

Pero el obrero, al que se le paga un salario por vender su fuerza de trabajo, produce riqueza por un valor que supera en mucho el salario que él recibe. Dicho de otra manera, en el modo de producción capitalista, la jornada laboral se extiende más allá del tiempo de trabajo necesario para reproducir el valor de la fuerza de trabajo. Así aparece el plustrabajo, en el cual se genera un plusvalor (o plusvalía) apropiado por el capitalista.

La búsqueda de una mayor apropiación del valor por parte del capitalista se lleva a cabo de diferentes maneras, siendo una de ellas a través del incremento de la cuota de

plusvalía. Así, la plusvalía absoluta y la plusvalía relativa son las dos formas que posee el capitalista de aumentar la tasa de explotación.

La **plusvalía absoluta** consiste en aumentar la masa de plusvalor ya sea mediante el alargamiento de la jornada laboral, como elevando en gran medida la intensidad del trabajo, entre otras formas.

La **plusvalía relativa** consiste en aumentar la masa de plusvalor mediante la disminución del tiempo de trabajo necesario. Ello se logra a través del crecimiento de la productividad del trabajo en las ramas que producen medios de subsistencia para los trabajadores. O bien en forma momentánea, incrementando la productividad de la fuerza de trabajo (O sea, logrando que la fuerza de trabajo produzca más en el mismo tiempo o que produzca lo mismo en menor tiempo).

Existiría una tercer forma de extraer plusvalía, que sería la **superexplotación del trabajo**. Este concepto lo propone Marini (1973: 124-125) quien señala una tercer modalidad consistente en "*reducir el consumo del obrero más allá de su límite normal, por lo cual el fondo necesario de consumo del obrero se convierte de hecho, dentro de ciertos límites, en un fondo de acumulación de capital, lo cual implica un modo específico de aumento del tiempo de trabajo excedente*". La superexplotación del trabajo es una modalidad de acumulación característica en el capitalismo dependiente en donde de manera estructural y recurrente se viola el valor de la fuerza de trabajo.

En síntesis, el incremento del producto excedente puede darse de múltiples maneras: prolongando la jornada de trabajo; elevando la productividad del trabajo y reduciendo el tiempo de trabajo necesario; intensificando el trabajo; apropiándose el capital de parte del fondo de consumo (o de parte del tiempo de trabajo necesario) para convertirlo en fondo de acumulación.

Es decir, en los tres mecanismos considerados (plusvalía absoluta, relativa y superexplotación), la característica esencial está dada por el hecho de que al trabajador se le niegan las condiciones necesarias para reponer el desgaste de su fuerza de trabajo: en los dos primeros casos, porque se le obliga a un dispendio de fuerza de trabajo superior al que debería proporcionar normalmente, provocándose así su agotamiento prematuro; en el último, porque se le retira incluso la posibilidad de consumir lo estrictamente indispensable para conservar su fuerza de trabajo en estado normal. En términos capitalistas, estos mecanismos (que además se pueden dar, y normalmente se dan, en forma combinada) significan que el trabajo se remunera por debajo de su valor, y corresponden, pues, a una superexplotación del trabajo (Marini, 1973: 126-127).

3.2) Los tres modos de extracción de plusvalía como fuente de la competitividad en la horticultura platense.

En la horticultura platense en particular se pueden observar claramente como estos tres tipos de extracciones convierten a la mano de obra como uno de los pilares de su competitividad. Esto a su vez se potencia y se diferencia de otras regiones hortícolas por la significativa presencia del horticultor boliviano, del invernáculo y su interacción. Veamos entonces cómo intervienen los diferentes modos de extracción de plusvalía, el rol del horticultor boliviano y la tecnología del invernáculo.

La **plusvalía absoluta** en la horticultura platense se concreta con jornadas que normalmente superan las 8 horas. Durante el verano, se llega a trabajar hasta 11-12hs diarias, con una impostergable detención entre las 11 y las 15hs debido a las temperaturas extremas que se registran en el interior del invernáculo. Esto hace que el día laboral se inicie apenas amanece, y continúe a la tarde hasta las 20-21hs, cuando no son días de carga y se quedan embalando a la noche. Todo esto se facilita y potencia por el hecho que los trabajadores (familiares y externos) viven mayoritariamente en la misma unidad de producción[133].

La duración de la jornada laboral se puede graficar con tres escalones: lo normado, lo "normal" y lo "excepcional". Si bien la última resolución vigente de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario -CNTA Nº16/02- establece que la jornada laboral para la horticultura de Buenos Aires no debe superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales (lo normado), estructuralmente el productor y aun el mediero que contrata trabajadores eventuales calculan o planifican a la mano de obra para que trabaje hasta 10-12hs diarias o 60-70hs semanales (lo "normal"). Más aún, si la coyuntura lo exige (contingencias climáticas o biológicas, faltante de algún trabajador, etc.) las jornadas se extienden superando el umbral anterior sin existir compensación alguna (lo "excepcional").

Estas jornadas mayores a las que la legislación y hasta los usos y costumbres locales establecen se asocia a la aparición del horticultor boliviano, quien como parte de su estrategia de reproducción y acumulación muestra aceptación a estas condiciones de trabajo. Por caso, "*el boliviano no protesta, lo querés hacer trabajar un domingo y trabaja; lo*

[133] Según el CHFBA'05, más del 75% de los trabajadores permanentes residen en las quintas, mientras que en el caso de los productores, dicho valor llega al 84%.

sacas a las tres de la mañana para cargar un camión y se levanta" (Benencia & Quaranta, 2006a: 103). Desde la mirada de los trabajadores criollos desplazados, la condición de trabajo de los bolivianos se la entiende como una condición de naturaleza (predisposición física) y también como parte de una naturaleza domesticada (virtud moral de la resignación, y empecinamiento de esfuerzo ante la adversidad del mismo trabajo) (Archenti, 2009).

El comportamiento y funcionalidad de este sujeto se articula con los proyectos migratorios de las familias bolivianas que, a partir de grandes esfuerzos laborales y contracción del consumo, buscan alcanzar niveles de acumulación que les permita ascender económicamente para establecerse como productores en Argentina o bien retornar a su país en una mejor situación económica.

La extracción de una importante plusvalía absoluta posibilita a quien gestione la producción, la capacidad de aumentar la productividad física, como así también ofrecer una mercancía a menor precio. A su vez, esta variable de competitividad se encuentra actualmente[134] asociado a este sujeto en particular: el horticultor boliviano. Por lo tanto, esta variable de competitividad no está acotada a la horticultura platense, sino que la misma se extiende a las áreas hortícolas que cuenta con este sujeto migrante del Altiplano. Por lo que esta "ventaja" competitiva es compartida con algunas otras regiones (Ver Benencia, 2006), aunque no con todas (ejemplo, Rosario, Santa Fe, Chaco, Formosa).

La **plusvalía relativa** (momentánea) puede lograrse de dos maneras: haciendo más intenso el trabajo y/o incorporando alguna tecnología o técnica que lo haga más eficiente. En ambos casos se logrará reducir el tiempo de trabajo necesario, incrementándose el fondo de acumulación.

En el primer caso, la intensificación del trabajo es una característica típica de la horticultura, en la cual nuevamente el horticultor boliviano se adapta con mayor "acatamiento" en el marco de su estrategia de acumulación, por lo que guardaría las mismas consideraciones que la plusvalía absoluta en cuanto al rol del sujeto y su influencia en la región donde se encuentre trabajando. La intensidad del trabajo se construye con acciones tales como largas jornadas en donde el ritmo nunca merma, acostarse tarde o levantarse temprano para la carga de camiones, no rechazar tareas ante la existencia de mal tiempo, entre otros (Benencia & Quaranta, 2006a: 105). O en palabras de Archenti (2009: 11):

[134] Lo de actualmente hace referencia a que las estrategias bolivianas, lejos de ser inéditas, guardan evidentes similitudes con las conductas de los migrantes italianos en sus primeros tiempos en la actividad.

"…*predisposición al esfuerzo y resistencia en el cuerpo y en la actitud del mismo que lo hace especialmente calificado para el trabajo*".

En La Plata se han generado determinadas representaciones acerca de estos trabajadores migrantes. El boliviano aparecerá con una imagen de gran resistencia física, capaz de trabajar día y noche sin interrupción, sin espíritu de "buscapleito" o "hacedor de juicios" (Archenti, 2000). Contrapuesta es la visión del trabajador criollo, principalmente aquellos provenientes de las periferias de la ciudad, catalogados como irresponsables, no muy trabajadores, además de "hacedores de juicios".

Paralelamente, la obtención de plusvalía relativa a través de la incorporación de alguna tecnología que incrementa la productividad del trabajo es, sin dudas, una de las principales variables responsables de la competitividad diferencial de la horticultura platense. Esta se basa en la fuerte incorporación del invernáculo en La Plata. Además de las ventajas más evidentes del invernáculo (desarrolladas en los Capítulos III y VI) en cuanto a su influencia en la productividad, producción y calidad comercial del producto (Cfr. García, 2009a), no se puede soslayar la posibilidad de un uso más eficiente de los medios de producción y la mano de obra, al reducirse los tiempos muertos[135]. Es decir, el control ambiental permite una producción relativamente continua y mucho más pareja a lo largo del año, con bastante independencia de las contingencias climáticas.

Todo esto repercute y posibilita incrementar la producción/hombre/año, lo que conlleva una mayor extracción de plusvalía. Más aún, la capacidad de extracción de plusvalía por extensión de la jornada y por la intensificación de las labores del horticultor boliviano en La Plata se potencia ante la importante presencia del invernáculo (Cfr. Stavisky, 2010). Esta generación de un mayor fondo de acumulación le otorga una ventaja competitiva a la quinta o región que usufructúa del mismo, al poder ofrecer una mercancía a menor precio y/o obtener una ganancia mayor que la competencia.

[135] El principal obstáculo que el modo de producción capitalista enfrenta para expandirse en el sector agropecuario surge principalmente de la diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción, originada justamente por su dependencia de las condiciones naturales y biológicas. Al inicio del Capítulo XIII del Libro 2º de El Capital, Marx (2002: 289) señala que "*El tiempo de trabajo es siempre tiempo de producción, es decir, tiempo durante el cual el capital está confinado en la esfera de la producción. Pero en cambio no todo el tiempo durante el cual el capital se encuentra en el proceso de producción es por eso necesariamente también tiempo de trabajo*".

La obtención de plusvalía relativa estricta, se lograría como consecuencia del incremento de la eficiencia en las ramas productivas de bienes de subsistencia.

La tercer forma de extracción del plusvalor, es la **superexplotación del trabajo**. Este es el otro pilar de la competitividad de la mano de obra platense en particular, no tan común aún en regiones con la presencia de este sujeto.

Para desarrollar y caracterizar la superexplotación en la horticultura, deberíamos determinar cuál es el valor de la fuerza de trabajo, de tal manera de demostrar si la misma es respetada o no.

Como expresáramos antes, el valor de la fuerza de trabajo se determina por el valor de los medios de vida indispensables para mantener la normal capacidad de trabajo de su poseedor y sostener a los miembros de su familia. Con la evolución de la sociedad, el valor de la fuerza de trabajo cambia, dado que se modifican tanto la cantidad y tipo de medios de vida necesarios para el obrero y su familia; como así también el valor de dichos medios a causa del avance de las fuerzas productivas. Las diferencias de nivel en el desarrollo económico, las peculiaridades nacionales e históricas de los países, así como las condiciones naturales y climáticas hacen que el valor de la fuerza de trabajo en los diferentes lugares presente diferencias notables[136].

Por lo tanto, el valor de la fuerza de trabajo, ¿es la misma para un albañil que para un médico?, ¿es la misma para un peón criollo que para uno boliviano?.

Se puede establecer que la fuerza de trabajo tendría un valor en función de cada rama de la producción, la que a su vez está condicionada por su organización, fuerza del capital, oferta y demanda, etc., variables que se modifican con el tiempo.

En el presente caso bajo estudio, la aparición en la horticultura de un actor -el horticultor boliviano- que acepta peores condiciones de trabajo que los anteriores obreros hortícolas, tuvo como consecuencia inobjetable el desplazamiento de estos. Ahora bien: ¿esto ocurrió porque estos migrantes redujeron el valor de la fuerza de trabajo o bien porque soportan la superexplotación?. La irrupción de los migrantes bolivianos en la región hortícola platense posibilitó la imposición de retribuciones y condiciones laborales claramente

[136] En los países desarrollados, se registra una tendencia a que se eleve el nivel de las necesidades del obrero y aumente, por lo tanto, el valor de la fuerza de trabajo. Paralelamente, los capitalistas procuran reducir al mínimo las necesidades materiales y culturales de los trabajadores, disminuyendo los salarios. Esto último, es decir, tratar de imponer que el precio de esta fuerza tiende a situarse por debajo de su valor, se observa principalmente en los países dependientes.

regresivas en un momento y lugar dado[137], generando el desplazamiento de los antiguos trabajadores (y luego de los productores). Para que haya existido y persista este desplazamiento, dos fueron los requisitos a atravesar: la aparición de un sujeto que acepta vender su fuerza de trabajo a un precio (salario) menor al aceptable en ese momento y lugar, y otro sujeto que no lo acepta. Por esto último, afirmamos que el valor de la fuerza de trabajo no se modifica. El ingreso de trabajadores con otras pautas o, mejor dicho, condiciones o presiones, posibilita un menor precio de la fuerza de trabajo, generando las condiciones para la imposición de una superexplotación. Más aun, se entiende que la aceptación de un trabajo y sus condiciones impuestas no significa conformismo. Y si bien el valor de la fuerza de trabajo representada por el salario puede diferir para un obrero/horticultor boliviano que para un criollo, el análisis debería realizarse en el espacio o territorio en cuestión. Por lo tanto, el estipendio puede ser "suficiente" para el horticultor boliviano, pero para la horticultura platense, en el marco del sistema de producción hortícola bonaerense, dicho proceso no puede ser entendido como una reducción del valor de la fuerza de trabajo, y sí como superexplotación. Es decir, aun bajo el estricto cumplimiento de las leyes (cuestión que no se observa en La Plata), puede haber superexplotación al no retribuir a la fuerza de trabajo a un nivel tal que mantenga la "normal" capacidad de trabajo, particular de cada rama de producción, momento y lugar.

La superexplotación (como la extracción de plusvalía relativa y absoluta) no es un comportamiento que realizan sólo patrones criollos o italianos con los horticultores bolivianos. Estos últimos, a medida que ascienden por la "escalera boliviana" pasan de ser explotados a explotadores, con una etapa intermedia de autoexplotados. En el status de patrón que contrata mano de obra, la explotación a sus paisanos se evidencia igual o aun con una mayor magnitud a como ellos mismos han sido explotados. Como ejemplo, es válida la aseveración por cuanto "*en los casos de trabajadores de nacionalidad boliviana que trabajan para productores compatriotas se observan niveles substancialmente inferiores de remuneración, que se ubican en torno a la mitad de los anteriormente señalados* [hace referencia a patrones no bolivianos]" (Benencia & Quaranta, 2006a: 108).

[137] Esto fue explícitamente reconocido por el Gobierno y hasta invocado al momento de la presentación del Plan Nacional de Normalización Migratoria. En su discurso del 14/12/05, el presidente Néstor Kirchner hizo referencia a "*la ley que permita garantizar ese trabajo del que viene pero también que no devalúe el trabajo del que está en el país*" (Domenech, 2011).

Todo esto debe ser analizado en el marco en donde existe un contexto económico que impone condiciones, y un actor social que busca adaptarse eligiendo en este marco una serie de estrategias que se basan en la contracción del consumo y en su disposición "política" a aceptar condiciones paupérrimas de trabajo, siendo esto no casualmente funcional al sistema que impera. Es claro que el contexto genera o induce a comportamientos o estrategias determinadas.

La combinación de estos tres tipos de extracción de plusvalía hace al sector hortícola y su producción muy competitiva, y al horticultor boliviano y la tecnología imperante sus pilares. Ya sea en su rol de explotado (trabajador), autoexplotado (productor-trabajador), como explotador (patrón) la mayor capacidad de apropiación del valor generado permite a la región ofertar mercancías con niveles de precios imposibles (o por lo menos, difíciles) de igualar por parte de otras regiones hortícolas. Pero claro está que la competitividad hortícola platense no sólo es en precios[138]. La Plata muestra además ventajas competitivas en calidad (comercial) del producto, como consecuencia de la tecnología del invernáculo.

Así, mientras que la competitividad de precios es consecuencia de la explotación de la mano de obra, de la tecnología del invernáculo, y de su interacción, la competitividad de calidad se basa sólo en la tecnología del invernáculo. Ambas competitividades le permiten al sector una mayor ganancia, en última instancia siempre a costa de la plusvalía extraída al trabajador.

La cuestión pasa por ver quiénes se apropian de esa plusvalía generada. Claro es que en su rol de explotado, el horticultor no se apropia de algo que le sacan. Pero tampoco parece usufructuarlo en su rol de explotador (mediero o productor). Hay un importante traspaso del valor ya sea a las empresas de insumos, a los terratenientes vía la renta de la tierra (García y Mierez, 2010), a los sujetos de la comercialización como a la sociedad toda, beneficiándose a través de precios bajos. Claro está que siempre el beneficiario último es el conjunto de los capitalistas; por caso, la merma del precio de los productos hortícolas no hace más que generar bienes salarios bajos, lo que se traduce en la reducción del valor de la fuerza de trabajo (y por ende, en la posibilidad de reducir su precio: el salario).

[138] Una región productiva es competitiva en precios cuando tiene la capacidad de ofrecer sus productos a un precio que le permite cubrir los costos de producción y obtener un rendimiento sobre el capital invertido. Sin embargo, en ciertos mercados los precios de productos que compiten entre sí puede variar, y una región o empresa puede tener la capacidad de colocar un producto a un precio mayor que la competencia debido a factores distintos del precio, como la **calidad**, la imagen, o la logística.

4. PROBLEMAS DEL DEFICIT DE MANO DE OBRA EN EL SECTOR.

El sector hortícola platense muestra una reactivación tras la devaluación de Enero de 2002, en donde se evidencia un aumento de la producción, la productividad, el número de explotaciones hortícolas y hasta de la importancia de esta actividad como generadora de empleo (García & Kebat, 2008). Sin embargo, tanto el modelo tecnológico-productivo tradicional como el actual, bajo el cual se produjo y se mantiene su crecimiento, no es compatible con una estimulación en la dinámica del mercado de trabajo, evidenciado por la precarización laboral resultante. En otras palabras, el siempre moderno y dinámico Cinturón Hortícola Platense constituye un mercado de trabajo inestable y conflictivo (García & Mierez, 2007b).

El propósito del presente apartado es desarrollar uno de los principales problemas que se enuncian en la actualidad al hablar del sector hortícola. El mismo tiene que ver con la mano de obra, aunque no surge para cuestionar las condiciones de trabajo o su nivel de retribución, desarrollados precedentemente. El "problema" principal, emergente, urgente y de gran impacto, es el **déficit de mano de obra** en las quintas platenses. Veamos sus causas y consecuencias.

4.1) ¿Escasez o déficit de mano de obra?.

Lo primero que se podría afirmar es que, tal como se observa en el Cuadro Nº1, existe un incremento del 14% de la de mano de obra entre 1998 y 2005 y, por lo tanto, el problema en el CHP no es de escasez (en valores absolutos), entendida a ésta como una reducción de un parámetro entre dos puntos en el tiempo. Sin embargo, la falta (en forma relativa) de mano de obra se observa y confirma en los últimos tiempos a través de múltiples informantes calificados. Lo que se pretende establecer es que -para un sector de la horticultura platense, claro está- uno de los actuales y principales problemas es de **déficit de mano de obra.** El déficit ocurre ante un incremento de la demanda mayor que el de la oferta.

Ahora es preciso determinar los causales de la variación de la oferta y demanda:

4.2) Causales del fuerte incremento de la demanda de mano de obra en el CHP.

El incremento en la demanda se puede fundamentar en una serie de hechos, con desigual protagonismo. Dos son los más importantes.

Por un lado, el proceso de "industrialización" de la agricultura se profundiza, ocasionando una menor demanda de mano de obra y una producción con menos asalariados permanentes, entre otros (Aparicio, 2005). Esta situación, común para el sector agropecuario, no se visualiza en el sector hortícola platense. Y esto se debe a una particularidad de la principal tecnología de la región -el invernáculo-, **que se caracteriza por no ser ahorradora de mano de obra**. De esta manera, a pesar de que los datos intercensales muestran en La Plata una merma de 1000 has hortícolas en 7 años, una de las causales del incremento de la demanda de mano de obra (en valor absoluto y por superficie hortícola) debe adjudicarse a la ampliación de la superficie bajo invernáculo (Ver Cuadro N°1) [139]. Esto evidencia la singularidad de esta tecnología, que según algunos autores duplica la demanda de trabajadores por hectárea en relación a los cultivos a campo (Benencia *et al*, 1997; Selis, 2000).

Por otro lado, un factor de gran importancia y con fuertes implicancias en el mercado de trabajo es la evolución de los horticultores bolivianos y su particular ascenso social y económico. Recordemos que uno de los principales motivos que favorecieron una importante inserción de migrantes del Sur de Bolivia fue la fuerte demanda de mano de obra que la incorporación de invernáculos generó en la década de 1990[140]. Esta demanda entró en crisis a partir de 1998, llegando a su mínimo en el período 2001/2002 (Ver García y Kebat, 2008). A partir de allí, la recomposición lenta del sector y de la demanda de trabajo fue cubierta inicialmente por los horticultores bolivianos, quienes pasaron de ser mano de obra externa (peones o medieros) a "familiar", ya que muchos de ellos habían alcanzado o alcanzarían el status de productores. La expansión hortícola platense post-devaluación no se basó sólo en un mayor número de establecimientos, sino que también se dio -en un segundo momento- a nivel quinta. Por ello, la recuperación de la superficie hortícola en relación al nivel que había caído en el 2001[141] o, más aun, la expansión de la superficie cubierta, generó una mayor demanda de trabajo dentro de cada establecimiento, que no

[139] Los datos del CHFBA'05 fueron cuestionados principalmente por la subestimación de la superficie bajo cubierta. Un estudio al año siguiente reveló que la superficie con invernáculos en La Plata duplicaba la determinada por el Censo (1600 vs 780has) (CFI, 2006). Stavisky (2010) estima que la superficie con invernaderos para hortalizas en La Plata (año 2010) supera las 2000 has.

[140] La otra variable que estimuló la migración fue el tipo de cambio sobrevaluado del peso argentino, que resultaba favorable para el envío de remesas a los países de origen de estos trabajadores.

[141] Si bien la superficie hortícola se reduce 1000 has entre 1998 y 2005, muestra una recuperación en relación al derrumbe de 2001, en donde apenas se registraron 2200 has.

necesariamente podía ser cubierto con trabajo familiar. De allí que estos horticultores, otrora explotados bajo la modalidad de peones o medieros, luego "autoexplotándose" como trabajador familiar, comienzan a demandar mano de obra externa. Esta mano de obra era y es inicialmente complementaria, en el sentido que tanto el productor como su familia persisten con el aporte de trabajo físico y directo (García, 2011a). Pero no sólo la mayor necesidad de trabajadores externos aparece ante una expansión productiva de la quinta, sino que también ocurre cuando este crecimiento es "cualitativo". Es decir, cuando el horticultor decide avanzar al eslabón de comercialización, o bien cuando el proceso de "aburguesamiento" del migrante boliviano hace que el grado de autoexplotación de su fuerza de trabajo y la de su familia se reduzca, obligando ahora sí a la contratación de mano de obra que cumpla un rol de reemplazo. Todo esto incrementa la demanda de mano de obra.

4.3) Causales del menor incremento de la oferta de mano de obra en el CHP.

Ante un incremento de la demanda de mano de obra, la oferta si bien aumenta (Ver Cuadro Nº1), no logra equipararla. Los motivos de este crecimiento de la oferta menor que el de la demanda son, al igual que las causantes de una mayor demanda, varios y muestran una desigual importancia.

Una de las principales razones del menor incremento de la oferta de mano de obra en general se puede circunscribir a los sucesos que tuvieron como epicentro la crisis política y económica del 2001, en donde medieros de origen boliviano adquieren un significativo protagonismo:

i) Por un lado y en concordancia con datos que surgen tanto del CHFBA'05 como de la percepción de informantes calificados, se puede inferir un pasaje directo de medieros a productores, aportando ellos mismos la mano de obra (García & Kebat, 2008). Como se dijo en párrafos anteriores, parte de la mano de obra "externa" disponible se convierte en mano de obra "familiar". La disponibilidad de contratación externa se contrae;

ii) Paralelamente, algunos de estos medieros bolivianos regresan a su país debido a que el tipo de cambio post-devaluación ya no les resultaba tan favorable. De esta manera, se reduce la oferta de mano de obra en general, y del tipo mediería boliviana, en particular.

Asimismo, existe en la primer década del siglo XXI una reducción en la tasa de migración de Bolivia a la Argentina, derivación de la mejoría económica en el país trasandino. A esto hay que sumarle que la continuidad de las duras condiciones del trabajo en la horticultura y su paupérrimo nivel de retribución, en combinación ahora con un tipo de

cambio desfavorable hacen de la migración y oferta de la fuerza de trabajo en la horticultura bonaerense una opción mucho menos tentadora que en los años '90. En el mismo sentido, las políticas migratorias "amigables" posibilitaron un status migratorio regular y, con ello, se incrementa el poder de negociación y exigencia del trabajador. Se eleva así las exigencias de la mano de obra en general.

Por otra parte se resiente la retroalimentación de mano de obra del sector. Jóvenes que, aun establecidos en zonas rurales (por motivos relacionados con la vivienda, su gusto por la vida familiar, preferencia por el estilo de vida, etc.) pero que no quieren dedicarse a la agricultura, se postulan a empleos "no agrícolas", y si la distancia lo permite, se trasladan diariamente a trabajar en una zona urbana (Dirven, 2004). Como ejemplo, el destino que los productores o trabajadores hortícolas desean para sus hijos no siempre privilegia la exigencia y sacrificio que implica el trabajo en la quinta. De esta manera, la cercanía con la ciudad de La Plata posibilita -y cierta reactivación económica facilita- la incorporación de mano de obra del sector rural en actividades urbanas, generando así una merma en la renovación de la mano de obra para el sector. Esto se potencia en el caso de horticultores que llegan a ser productores y alcanzan un status económico importante.

En el mismo sentido, el caso del rubro de la construcción, fuertemente demandante de mano de obra de características similares en cuanto a la exigencia física que la horticultura, se encuentra en fuerte expansión y compite en forma agresiva debido a sus mejores ofertas salariales[142]. En este caso en particular, la competencia no afecta a la renovación, sino que es directa: el peón hortícola se transforma en un peón de obra.

Claro está que la proximidad de la ciudad posibilita el fenómeno de unificación del mercado laboral, como ya se describió en el caso de jóvenes y la obtención de trabajos no agrícolas. Sin embargo, al menos en la actual coyuntura no se observa reciprocidad, dado que la oferta existente en las urbes y proveniente de desocupados no satisface los requerimientos de los productores.

Así, el menor crecimiento de la oferta de mano de obra hace que el pilar de la competitividad platense se transforma en el cuello de botella actual de la expansión del sector. La cuestión es que para atraer mano de obra, habría que mejorar las condiciones laborales y retribuciones, lo que haría mermar el problema del déficit, pero reduciría también la competitividad del sector. Y ante esta disyuntiva, se restringe la expansión.

[142] Un jornal en la construcción supera en aproximadamente un 50% a lo ofrecido en una quinta.

Analizado ya el sujeto de la producción y la explotación de su fuerza de trabajo, pasamos al tercer pilar de las transformaciones de la estructura hortícola platense: el invernáculo y sus efectos sobre la producción.