



## **Fuerza de trabajo en la horticultura de La Plata (Buenos Aires, Argentina). Razones y consecuencias de su competitividad**

### **Workforce in horticulture of La Plata (Buenos Aires, Argentina). Reasons for and consequences of their competitiveness.**

**Matías GARCÍA\***

Recibido: 06.11.12

Revisión editorial: 15.02.13

Aprobado definitivamente: 10.04.13

#### **RESUMEN**

El objetivo de este artículo es describir y analizar las características del trabajo hortícola, platense en particular. Además de un análisis cualitativo y cuantitativo de esta, se pretende identificar las formas a través de la cual surge de esta una competitividad para el sujeto que la aporta -el horticultor boliviano-, como así también para una región en particular -La Plata-. En ese sentido, el artículo posee una primer parte en donde se hace una somera descripción de las diferentes modalidades y la importancia relativa que adopta el trabajo en el sector, principalmente en los últimos 20 años. Una segunda parte en donde se analiza la competitividad de la mano de obra boliviana, pilar de la expansión hortícola platense. Finalmente, se desarrolla la relación del pilar competitivo con uno de los principales problemas actuales de la actividad: el déficit de mano de obra.

**Palabras clave:** Fuerza de trabajo – Explotación – Competitividad - Horticultura.

#### **ABSTRACT**

The aim of this paper is to describe and analyze the characteristics of horticultural work, particularly from La Plata. In addition to a qualitative and quantitative analysis of the latter, is to identify ways in which this competitiveness comes to the subject that the Bolivian horticulturalist brings, as well as to a particular region-La Plata. In that sense, the article has a first part which is a brief description of the different types and the relative importance of adopting the sector work, particularly in the last 20 years. It also has a second part which analyzes the competitiveness of Bolivian labor, a pillar of La Plata's horticultural expansion. Finally, the relationship develops a competitive pillar with one of the main problems of the activity: labor shortage.

**Keywords:** Labor – Exploitation - Competitiveness - Horticulture.

---

\* Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Docente del Departamento de Desarrollo Rural de la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales (Universidad Nacional de La Plata) y de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Correo: [garciamatias@agro.unlp.edu.ar](mailto:garciamatias@agro.unlp.edu.ar)

## SUMARIO

Introducción. Modalidades y características de la mano de obra en la horticultura. Competitividad de la fuerza de trabajo en el sector. Problemas de déficit de mano de obra en el sector. Reflexiones finales. Referencias bibliográficas.

\*\*\*\*\*

### *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.

*Primero*, una de las características 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 veremos- alta, aun con una fuerte incorporación de capital (en nuestro caso, del invernáculo).

En *segundo* lugar, la labor hortícola muestra, desde el sentido común, una imagen de trabajo intenso, 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 la misma corresponde -mayoritaria e históricamente- a migrantes. Es decir, a mano de obra que acepta condiciones laborales rechazadas por el resto de la población.

Esta mano de obra migrante (en la actualidad, de origen boliviano) es un (*tercer*) factor de significativa importancia para el sector en general y platense en particular, en relación 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.

Por *último*, es fácil de imaginar que la fuerte dependencia de la mano de obra (por su cantidad 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 a escollo para la expansión en función de su respuesta ante la demanda.

El objetivo de este artículo es describir y analizar las características del trabajo hortícola, y el de La Plata (capital de la provincia de Buenos Aires) en particular. Como se comentó, el análisis no se detendrá sólo en sus variables cualitativas o 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 (Benencia, 1997 y 2006) como así también a su persistencia, consolidación y crecimiento, en el país en general y en La Plata en particular (García y Kebab, 2008; Le Gall y García, 2009). Y cómo la mano de obra se transforma a la vez en una de las principales limitantes de la actividad hoy día (García y Mierez, 2007).

En ese sentido, el artículo se estructura en cuatro partes. Una *primer parte* en donde se hace una somera descripción de las diferentes modalidades y la importancia relativa que adopta el trabajo en el sector, principalmente en los últimos 20 años. Una *segunda parte* en donde se analiza la competitividad de la mano de obra boliviana, pilar de la expansión hortícola platense. *Finalmente*, antes de las *reflexiones finales*, se desarrolla la relación del pilar competitivo con uno de los principales problemas actuales de la actividad: el déficit de mano de obra.

## ***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) podemos 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”.

### ***a) 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. 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) estipula un estipendio para el peón hortícola de Buenos Aires que varía según tareas y experiencia<sup>1</sup>, dicha retribución raramente supera en la actualidad el 65% del monto que le correspondería.

Asimismo, y según la Resolución 16/02 de la CNTA<sup>2</sup>, los peones hortícolas deberían trabajar no más de 8 horas diarias ó 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 10 a 12hs en verano; a la vez que los Domingos son días 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<sup>3</sup>.

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 prestando sus servicios en Salta (de Mayo a Octubre) y finalmente en Corrientes (de Septiembre a Noviembre). Esta

---

<sup>1</sup> Según la última Resolución CNTA N°35 del 25 de Abril de 2012 (Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/trabajoagrarioweb/include/showfile.asp?ArchivoId=1698>), los montos con vigencia desde el 1° de Abril de 2012 van de 3860 a 4965 pesos por mes.

<sup>2</sup> Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/trabajoagrarioweb/include/showfile.asp?ArchivoId=979>

<sup>3</sup> Según la última Resolución de la CNTA (N°35/12), un peón hortícola en Buenos Aires debe recibir una remuneración de entre \$184 y \$236 por día, según la función y experiencia.

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 situación (Ver García y Lemmi, 2011).

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 pago 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.

### ***b) 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 Área Hortícola Bonaerense-, contradiciendo los postulados clásicos que afirman que el avance del actual sistema económico haría retroceder a este tipo de trabajo no capitalista de producción<sup>4</sup>.

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 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 (Ringuelet *et al*, 1991). 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.

Desde hace más de 60 años, la mediería hortícola carece de una figura jurídica que la ampare (Nemirovsky & Beordi, 2001). 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

---

<sup>4</sup> Si bien existían antes del capitalismo hoy son adoptadas como formas “capitalistas” del trabajo, bajo la dictadura de la rentabilidad.

Arrendamientos y Aparcerías Rurales, sancionada por el gobierno peronista en 1948 (Ley 13.246) y modificada por la Ley 22.298 en 1980<sup>5</sup>. Esta ley habla de un acuerdo entre las partes, aunque claramente no se trata de sujetos iguales<sup>6</sup>.

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<sup>7</sup>.

La existencia de “medieros” cuyo derecho se limita a un 25% 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.

Y si bien diferentes mediciones indican que su uso desciende (García & Kebab, 2008), la mediería es una modalidad de contratación de mano de obra que, formal o informalmente, aun conserva significativa importancia en la horticultura del Área Hortícola Bonaerense<sup>8</sup>. Su descenso en los relevamientos se debe a que la legislación no es clara en cuanto a su legalidad<sup>9</sup>, 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 patrones, como así también de los abusos por parte del gremio.

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.

---

<sup>5</sup> 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...”

<sup>6</sup> Mientras que el arrendamiento es una relación contractual de cambio (es conmutativa), la aparcería y mediería son contratos asociativos. Si bien tanto el aparcerero como el mediero deberían recibir el 50% de lo producido, se diferencian por el grado de acumulación. Mientras que el aparcerero 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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*, 1991)

<sup>9</sup> La ausencia de una figura jurídica clara para esta modalidad de trabajo se debe a que desde la sanción de la ley de arrendamientos y aparcerías, no se ha legislado específicamente para la horticultura, salvo durante una efímera reglamentación durante el período 2001-2003.

### *c) Trabajo directo del productor y/o su familia*

La mano de obra familiar es aquella proveniente tanto del propio productor como así también de la 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.

Este aporte de fuerza de trabajo adquiere una relevancia muy importante en la horticultura, aun en establecimientos con fuertes inversiones de capital.

El trabajo aportado por la familia incluye el de jóvenes y aun preadolescentes, en tareas que van desde el cuidado de niños muy pequeños, tareas domésticas como la función de cocinar y limpiar, hasta la “colaboración”<sup>10</sup> directa en la quinta.

Como lo demuestran los censos (ver más adelante Cuadro N°1), el trabajo familiar continúa siendo el tipo de mano de obra predominante en la horticultura. En la actualidad, tanto la mano de obra familiar como la externa son mayoritariamente de origen boliviana. Sucede que los viejos productores italianos o criollos (si no abandonaron la producción) cumplen mayoritariamente el rol de gerenciadore, 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.

Contrariamente, el productor boliviano se ve obligado a aportar él y su familia la mano de obra necesaria, y con igual o mayor exigencia que en su status anterior, 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, 2011) en cuanto a la explotación de mano de obra no se modifica al llegar al peldaño de productor, al menos en los primeros tiempos. En este status, el productor boliviano al aportar también trabajo, debería recibir tanto una ganancia como un salario, retribución a su aporte de capital y mano de obra. Sin embargo, muchas veces el monto apenas supera el ingreso obtenido como trabajador, en el marco de una estrategia de lenta pero constante acumulación. Esta figura coincide con la descripción que hace Marx del campesino parcelario<sup>11</sup>.

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. 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

---

<sup>10</sup> Esta es la palabra utilizada por los productores o medieros bolivianos al referirse al trabajo aportado por los menores y aun por las mujeres.

<sup>11</sup> Véase, Tomo III, Capítulo XLVII (Génesis de la renta capitalista del suelo), apartado 5 (La aparcería y la propiedad parcelaria de los campesinos). Pp. 667-677.

como productores. Carecen también de los beneficios de obra social y no hacen aportes jubilatorios.

**d) 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.

Si queremos analizar la composición de la mano de obra de la horticultura platense en el marco de la de Buenos Aires, podemos recurrir a la información que detalla el último censo disponible (Ver Cuadro N°1).

**Cuadro N°1.** 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%
<b>TOTAL</b>	<b>16044</b>	<b>100%</b>	<b>3773</b>	<b>100%</b>

**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 se explica no sólo por la expansión de su superficie hortícola, sino que principalmente 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).

**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 la podemos 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 nuestro caso nos interesan:

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.

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 una mayor ganancia por unidad de producto o igual ganancia con menores precios de venta.

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

Menores precios: se impone la mercancía mediante la posibilidad de contracción de los precios, ya sea cediendo parte de las ganancias como mediante 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. Veremos que la mano de obra, y su complementación con esta tecnología, también. Para demostrar ello, 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.

#### ***a) 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<sup>12</sup> 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

---

<sup>12</sup> Marx (Libro I, Cap. I, Apartado 1) denominó como tiempo de trabajo socialmente necesario al tiempo "requerido para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción vigentes en una sociedad (o país) y con el grado social medio de destreza e intensidad de trabajo". El tiempo de trabajo socialmente necesario para producir una mercancía varía de acuerdo a la fuerza productiva del trabajo. Si ésta última aumenta, el tiempo de trabajo socialmente necesario disminuye (y viceversa). Ejemplo: la aparición del invernáculo ha reducido el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir una planta de lechuga, aun si persisten productores de lechuga que siguen trabajando "a campo".



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, como en toda producción clasista, la jornada laboral se extiende más allá del tiempo de trabajo necesario para reproducir el valor de la fuerza de trabajo. Particularmente, en el modo de producción capitalista aparece el plus trabajo, 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 incrementando la fuerza productiva del trabajo. La plusvalía relativa se genera reduciendo el tiempo de trabajo necesario, vía la disminución del valor de los medios de subsistencia necesarios para reproducir la fuerza de trabajo. Esto último se consigue mediante el incremento de la productividad del trabajo en las ramas que producen medios de subsistencia para los obreros.

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 en las ramas generadoras de medios de subsistencia 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.

Si bien en un principio las dos formas de plusvalía y la súper-explotación parecerían no homologables por cuanto los dos primeros refieren al aumento del trabajo excedente respecto del necesario, mientras que el segundo refiere a un salario determinado frente a la media social, sin duda configuran una mayor explotación del trabajador. Y más aún, su conexión sería que los tres mecanismos le niegan al trabajador 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. Estos mecanismos (en forma individual o combinada) significan que el trabajo se remunera por debajo de su valor, y corresponden, pues, a una superexplotación del trabajo (Marini, 1973:126-127).

**b) Los tres modos de extracción de plusvalía como fuente de la competitividad en la horticultura platense**

Veamos 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<sup>13</sup>.

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 N°16/02- 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 sacas a las tres de la mañana para cargar un camión y se levanta*” (Benencia & Quaranta, 2006:103). 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, 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<sup>14</sup> 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 (Benencia, 2006).

Paralelamente, la plusvalía absoluta puede incrementarse de dos maneras más: haciendo más intenso el trabajo y/o incorporando alguna tecnología o técnica que lo haga más eficiente.

---

<sup>13</sup> 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%.

<sup>14</sup> 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.

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, 2006: 105). O en palabras de Archenti (2009:11): “...*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 absoluta 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 en cuanto a su influencia en la productividad, producción y calidad comercial del producto (Cfr. García, 2009), 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. 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.

La *plusvalía relativa* que se alcanza en la horticultura se incrementa de la que se gesta a nivel general, mediante el comportamiento de los horticultores de origen boliviano. La misma es causa y consecuencia de un empeoramiento de la situación de estos trabajadores, quienes por su situación migratoria y en el marco de una estrategia específica, optan por una estrategia de contracción del consumo y de uso de bienes de menor calidad (alimentos, ropa, etc.).

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 agente.

Para 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 de vida 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<sup>15</sup>.

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 particular en esta rama de la producción, consecuencia de la fractura del mercado de trabajo por la diferencia entre la fuerza de trabajo local y migrante, 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 nuestro 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 regresivas en un momento y lugar dado, 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.

Mucho más evidente resulta la existencia de una superexplotación en la cual sin lugar a dudas, la remuneración viola el valor de la fuerza de trabajo, por ser esta directamente ilegal al no cumplir con las regulaciones laborales. Aquí se puede incluir el trabajo de menores, de mujeres embarazadas, salarios que ni siquiera llegan al mínimo de la ley, trabajo informal sin los derechos consagrados, etc. Por caso, la legislación posibilita jornadas de hasta 8 horas diarias o 48 semanales, de Lunes a Sábado, las que claramente se violan. Más aún, se permite que de superarse este límite, será considerado horas extraordinarias, las que deberán ser abonadas con un incremento del 50%. Asimismo, se limita las horas extraordinarias a 30 horas por mes o 200 horas por año, mientras que las labores realizadas los Domingos y feriados tendrán un recargo del 100% (Res. N°16/02 de la CNTA). Claro está, que nada de esto se cumple, existiendo por ende superexplotación “objetiva” de la mano de obra. A nivel más general se puede afirmar que la informalidad es la norma en la región, siendo la mano de obra una variable más<sup>16</sup>. El

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> La actividad se inserta en un área productiva periurbana caracterizada o conocida como la de la “triple informalidad”: fiscal, migratoria y laboral.

incumplimiento de lo normado tiene varias causas: una ausencia de control por parte del sindicato y principalmente del Estado, a la vez que el desconocimiento de los derechos laborales del trabajador hortícola conspira contra el reclamo. Por último, una actividad marginal y marginada como la horticultura en la Argentina, en donde los mercados de insumos, productos, tierras, capitales están en “negro”, facilita el no blanqueo de la mano de obra, cuestión que se potencia con un sujeto migrante (el horticultor boliviano) en condiciones precarias de residencia y con una imperiosa necesidad de trabajo para su subsistencia, aceptando y en ocasiones prefiriendo modalidades no capitalistas de producción como la mediería (García y Lemmi, 2011:107). La precarización laboral mayoritaria de la horticultura platense puede ser así entendida como una medida de la libertad que adquiere el capital para explotar el trabajo.

La súper-explotación (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 y Quaranta, 2006: 108).

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 estas 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 una reducción de precios de las mercancías a niveles por las cuales otras zonas no pueden competir. Pero claro está que la competitividad hortícola platense no sólo es en precios<sup>17</sup>. La Plata muestra además ventajas competitivas en calidad (comercial) del producto. Esto último se debe a la tecnología del invernáculo, 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. Ambas competitividades le permiten al sector una mayor ganancia, siempre a costa de la plusvalía extraída al trabajo.

La cuestión pasa por ver quiénes se apropian de esa mayor plusvalía generada. Hay un importante traspaso del valor ya sea a las empresas de insumos, a los terratenientes vía la renta de la tierra (García, 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).

---

<sup>17</sup> 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.

### ***Problemas de déficit de mano de obra en el sector***

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 laborales o la retribución al trabajo hortícola, 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.

#### ***a) ¿Escasez o déficit de mano de obra?***

En primer instancia, se examina la evolución de la mano de obra total en función de la única información disponible en estos últimos 20 años, que es el CHBA'98 y el CHFBA'05 (Ver Cuadro N°2).

**Cuadro N°2.** 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.

	<b>1998</b>	<b>2005</b>
<b>Mano de Obra</b>	3.171	3.576 (+14%)
N° 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 del Cuadro es que en dicho período la demanda de mano de obra se incrementa un 14%. Por ende, si bien se incrementó la oferta, lo hizo en menor nivel que la demanda (tal como se desprende de las preocupaciones identificadas por diferentes actores del sector), generando así un déficit en la oferta de mano de obra.

Así, este desfasaje entre demanda (indeterminada) y oferta (3576 trabajadores) aparece como uno de los actuales y principales problemas del sector hortícola platense.

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

#### ***b) 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.

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 Hortícolas (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 (Ver Cuadro N°2)<sup>18</sup>. 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<sup>19</sup>. 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 ser mano de obra “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 expansión de la superficie hortícola o, más aun, de la superficie cubierta, generó una mayor demanda de trabajo dentro de cada establecimiento, que no 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, 2011). 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 repercute e incrementa la demanda de mano de obra.

### *c) 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 N°2), no logra equipararla según la opinión unánime de diferentes actores de la horticultura bonaerense. 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 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:

---

<sup>18</sup> Los datos del CHFBA'05 fueron cuestionados principalmente por una supuesta subestimación de la superficie bajo cubierta. Un estudio al año siguiente determinó que la superficie con invernáculos en La Plata duplicaba la determinada por el Censo (1600 vs 780 has) (CFI, 2006). Stavisky (2010) estima que la superficie con invernaderos para hortalizas en La Plata supera actualmente las 2000 has.

<sup>19</sup> 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.

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 & Kebab, 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, presumiblemente por 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.

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<sup>20</sup>. 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 la actualidad en una restricción para 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, la opción termina limitando la expansión.

### ***Reflexiones finales***

Es indudable la importancia del trabajo en cualquier actividad productiva. Esto parece potenciarse en la actividad hortícola platense en particular, adquiriendo un rol central en la

---

<sup>20</sup> Un jornal en la construcción supera en aproximadamente un 50% a lo ofrecido en una quinta.



suerte o evolución de dicho sector. Sin embargo, su tratamiento por parte de los agentes de la producción como del mismo Estado parecerían indicar lo contrario.

Al identificar las diferentes modalidades, surge la preponderancia de la mano de obra familiar, si bien dichos valores pueden subestimar al trabajador contratado, mayoritariamente no registrado. Dentro de la mano de obra externa, sobresale el asalariado por sobre la mediería, aunque también se estima que esta última posee una importancia mayor a la relevada por los censos, subdeclarada por su constante conflictividad legal.

Las variables que unifican a la mano de obra son su origen mayoritariamente migrante, sus pésimas condiciones laborales y paupérrimas remuneraciones. Esta situación no debería sorprender. A partir de la apertura económica que comienza en la década del '70 y se profundiza vertiginosamente en los '90, junto con la fuerte desregulación, tanto los precios de los productos como los salarios quedaron a merced del mercado.

Una de las principales consecuencias de estos cambios se visualiza en la prácticamente total precarización del trabajo en la horticultura platense. En este sentido, la ausencia de marcos regulatorios -como sucede con la mediería- y el no cumplimiento de los vigentes -como mayoritariamente ocurre con los asalariados-, no hacen más que damnificar a un actor que ha sido tradicionalmente desprotegido: el trabajador agrario.

Es la condición de migrante (muchas veces en forma irregular) la que genera aceptación a condiciones rechazadas por gran parte de los trabajadores locales. La entereza física ante la dureza de las condiciones de trabajo y la capacidad de resistir privándose de los consumos definidos localmente como elementales (Archenti, 2009), son elementos asignados a los horticultores bolivianos (quien ocupa el lugar que anteriormente cumplía el italiano, o en menor medida, el español y portugués) que posibilitan esta extracción del plusvalor.

Es esta posibilidad de explotación sobre la cual se asienta una parte importante de la competitividad platense, por cuanto se naturalizan jornadas más largas, intensivas y con retribuciones menores al valor de la fuerza de trabajo. Así impone su producción no sólo con alta calidad comercial (por la tecnología del invernáculo), sino que también con bajos precios, gracias también a la tecnología del invernáculo que incrementa la productividad, como a estos artificiales y reducidos costos de la mano de obra.

De esta manera, la explotación de la mano de obra se convierte, en interacción con la tecnología del invernáculo, en pilares de la competitividad de la horticultura en La Plata. Ventajas que explican tanto el ascenso social y económico del horticultor boliviano, como así también su forma agregada, la expansión de la horticultura platense.

Paradójicamente, la principal ventaja competitiva se transforma en un cuello de botella, cuando la actual coyuntura muestra que la oferta de mano de obra no acompaña el ritmo creciente de la demanda de trabajadores.

La mayor demanda se basa justamente en la expansión de la horticultura platense como consecuencia de su competitividad que le permite imponer su producción y ganar nuevos mercados. La misma a su vez se potencia por la expansión del invernáculo, tecnología que no ahorra mano de obra. Paralelamente, la menor oferta, paradójicamente se restringe, entre otros motivos, por la acumulación y ascenso social de estos sujetos explotados -autoexplotados, que al demandar sujetos para que trabajen en iguales o peores condiciones a la que ellos sufrieron, no los encuentran. Como una ecuación de suma cero, los antiguos trabajadores ahora patrones ven limitada su expansión (y la de otras quintas de productores no bolivianos) por la mano de obra.

Si bien el déficit es una situación coyuntural para el sector (alrededor de cinco años), no se vislumbra una modificación en el corto plazo de las causas que lo generan.

Esto hace que hoy la principal limitante del sector sea, justamente, uno de sus pilares generadores de ventaja competitiva. Independientemente de la coyuntural resolución de esta situación, la realidad muestra que el problema real del trabajo y los trabajadores sigue invisible.

Por otra parte, sea quiénes fueran los beneficiarios finales de la competitividad platense de la mano de obra, se destaca en este punto que la misma se basa justamente en la explotación de los trabajadores. Análogamente, el otro pilar competitivo es la tecnología del invernáculo, con una fuerte demanda y dependencia de insumos externos, con un uso intensivo y poco cuidadoso de los recursos naturales. Surge en forma evidente la frágil y limitada sustentabilidad que presentan los pilares competitivos de la horticultura platense.

## **Bibliografía**

Aparicio, S. (2005). "Trabajos y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina". En N. Giarraca, & M. Teubal, *El campo argentino en la encrucijada. Estrategias y resistencias sociales, ecos en la ciudad* (págs. 193-221). Bs. As.: Alianza Editorial.

Archenti, A. (2000). "El espacio social e la horticultura platense: migración y trabajo". (R. Ringuelet, Ed.) *Serie Estudios e Investigaciones* (39).

Archenti, A. (2009). "Producciones identitarias y relaciones interculturales en el periurbano platense". (C. d. (FAHCE-UNLP), Ed.) *Mundo Agrario*, 9 (17).

Benencia, R. (2006). "Bolivianización de la horticultura en la Argentina. Procesos de migración transnacional y construcción de territorios productivos". En A. G. (comp.), *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Benencia, R. (1997). *Area Hortícola Bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los sectores sociales* (1º edición ed.). Buenos Aires: La Colmena.

Benencia, R. (1996). "Formas de relación contractual y precarización del empleo en el mercado de trabajo hortícola". *Revista de Estudios del Trabajo* (12), pp. 19-40.

Benencia, R. & Quaranta, G. (2006). "Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables". *Sociología del Trabajo* (58), pp. 83-113.

Dirven, M. (2004). "El empleo rural no agrícola y la diversidad rural en América latina". *Revista de la CEPAL* (83), pp. 49-69.

García, M. (2011). "Proceso de acumulación de capital en campesinos. El caso de los horticultores bolivianos de Buenos Aires (Argentina)". *Cuadernos de Desarrollo Rural* (66).

García, M. & Lemmi, S. (2011). "Política legislativa y trabajo en la horticultura del Área Metropolitana de Buenos Aires (Argentina) Orígenes y continuidades de la precarización laboral en la horticultura". *Secuencia* (79), pp. 91-112.

García, M. (2009). "Crítica al enfoque clásico de innovación tecnológica. Estudio de caso del invernáculo en el Cinturón Hortícola Platense". *XII Jornadas Interescuelas - Departamentos de Historia*. Bariloche: Universidad Nacional del Comahue.

García, M. & Kebat, C. (2008). "Transformaciones en la horticultura platense. Una mirada a través de los censos". *Realidad Económica* (237), pp. 110-134.

García, M. & Mierez, L. (2007). "Problemática de la mano de obra en la horticultura platense". *V Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agroindustriales (PIEA)*: Buenos Aires.

- Gutman, P.; Gutman, G.; & Dascal, G. (1987). *El campo en la ciudad. La producción agrícola en el Gran Buenos Aires*. Buenos Aires: CEUR.
- Marini, R. M. (1973). *Dialéctica de la dependencia* (11° edición ed.). Bogotá: Siglo del Hombre - CLACSO.
- Ministerio de Asuntos Agrarios (PBA). (1998). *Censo Hortícola de Buenos Aires 1998 (CHBA '98)*. La Plata, Buenos Aires: Ministerio de Asuntos Agrarios (PBA); INDEC; Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación.
- Ministerio de Asuntos Agrarios y Ministerio de Economía de la Prov. de Buenos Aires. (2006). *Censo HortiFloricola de Buenos Aires 2005 (CHFBA '05)*. La Plata.
- Nemirovsky, A., & Beordi, G. (2001). "Empleo y conflicto en el sector hortícola de La Matanza, Provincia de Buenos Aires". En S. Aparicio, & R. Benencia, *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena.
- Ringuelet, R., Archenti, A., Salva, M., & Attademo, S. (1991). "Tiempo de medianero". En R. Ringuelet, *Cuestiones Agrarias Regionales N°6*. La Plata: Serie Estudios e Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP).
- Selis, D. (2000). "Efectos del cambio tecnológico sobre las condiciones de producción y reproducción del sector hortícola de La Plata". *Serie de Estudios e Investigaciones* (39), pp. 31-56.
- Stavisky, A. (2010). "Situación actual de la plasticultura en Argentina". *XXXIII Congreso Argentino de Horticultura* (pág. 10). Rosario: ASAHO.