



Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

+info <http://nulan.mdp.edu.ar/2646/>

I Jornadas de Sociología de la UNMDP

“A diez años de la reapertura de la carrera de Sociología en Mar del Plata”

Facultad de Humanidades – Universidad Nacional de Mar del Plata

30 y 31 de marzo de 2017

Maite Belderrain

Ana J. Atucha

M. Victoria Lacaze

Grupo Indicadores Socioeconómicos, Centro de Investigaciones Económicas y Sociales
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata

Mesa 4. Condiciones de trabajo, inserción y trayectorias laborales.

Título

El contrato de trabajo en la horticultura: el caso del Partido de General Pueyrredon

Resumen

El cordón frutihortícola de General Pueyrredon es el segundo en importancia después del de La Plata. La frutihorticultura es la segunda actividad que más valor agregado y empleo genera en el sector primario local, después de la pesca extractiva. Las relaciones laborales dentro del sector siempre estuvieron regidas por la mediería, bajo la cual los trabajadores aportan el trabajo y el propietario de la tierra aporta el capital, dividiéndose los frutos por mitades.

Con el argumento de que la mediería encubría relaciones laborales, en el año 2003 se deroga dicho régimen legal. Esto provoca un vacío normativo que generó que se continuara utilizando dicho sistema pero al margen de la ley. En 2011, fue sancionada la Ley N° 26.727 de Trabajo Agrario, para regular las relaciones de los trabajadores en dependencia, teniendo como fin mejorar las condiciones de trabajo. Esta Ley asimila la contratación laboral rural, a la urbana.

El objetivo de este trabajo es analizar las nuevas condiciones de trabajo que instaura ésta ley, las cuales apuntan a mejorar la calidad del trabajo rural, pero al resultar excesivas y

difíciles de cumplir para los empleadores, aumentarían la incidencia del trabajo agrario no registrado en el sector frutihortícola del Partido.

Introducción

El cordón frutihortícola del Partido de General Pueyrredon es el segundo más relevante de Argentina caracterizado por excelentes condiciones agroecológicas y una producción destacada por su calidad, diversidad y rendimiento. Se trata de un área de 25 km que circunda a la ciudad de Mar del Plata y unas treinta poblaciones, en la cual explotaciones principalmente de pequeña escala producen frutas y hortalizas que abastecen durante gran parte del año a los principales centros de consumo del país.

Este sector ha evolucionado tanto en hectáreas cultivadas como en cantidad de explotaciones a lo largo de los últimos 60 años. Como puede observarse en Cuadro 1, en la década del sesenta el área hortícola marplatense contabilizaba 1058.8 hectáreas y poco más de cuatrocientas explotaciones. Los datos principalmente basados en fuentes no oficiales, reflejan un fuerte proceso de expansión desde los años sesenta hasta el año 1994, momento en el que se efectúa un relevamiento específico para el sector y en el que se contabilizan más de 6400 hectáreas con 372 explotaciones. La información del año 2005 responde a un Censo Hortiflorícola que tuvo una escasa cobertura y grado de respuesta en nuestro Partido, por lo que muestra una caída tanto en cantidad de hectáreas cultivadas como en explotaciones, que no respondería a la realidad de ese año. En la actualidad, fuentes consultadas, representativas del sector, reportan que la ocupación actual del sector son unas 10 mil has. y que hay 750 productores hortícolas registrados en el Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios (RENSPA), organismo que depende del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), por lo que se puede inferir que aún existirían más cantidad de productores.

Cuadro 1

| AÑO | SUPERFICIE (HA) | CANT. DE EXPLOTACIONES |
|------|-----------------|------------------------|
| 1961 | 1058.8 | 423 |
| 1978 | 2983 | 431 |
| 1985 | 4200 | SIN DATOS |
| 1990 | 6000 | 400 |
| 1994 | 6487.7 | 372 |
| 2001 | 5813.7 | 343 |
| 2005 | 3.357,2* | 297* |
| 2017 | 10.000** | 750** |

Fuente: Elaboración propia en base a Bocero y Prado, CHF 2005, RENSPA e informantes calificados

Nota: (*)El Censo Hortiflorícola de la Provincia de Buenos Aires 2005 tuvo escaso grado de respuesta (**) informantes calificados y RENSPA respectivamente.

En el Partido de General Pueyrredon la actividad hortícola que comprende la producción de hortalizas en forma intensiva, papa en forma extensiva, frutas, flores y productos de vivero, representa la segunda actividad del sector primario local respecto a su importancia económica medida a través del Producto Bruto Geográfico. Es sustancialmente más importante que la agricultura extensiva tradicional (cereal y oleaginosa) y que la ganadería pero inferior al valor agregado generado por la actividad pesquera, de larga tradición en la ciudad. Atucha, *et.al.* (2012)

Esta actividad tan importante en el Partido es intensiva en el uso de la tierra y el capital y lo que es más importante aún, en el empleo de mano de obra. En relación a la nacionalidad de los quinteros, la Cooperativa de Horticultores de General Pueyrredon para el período 1955-1960 señala la presencia de 739 socios, horticultores, chacareros y consignatarios; de ese total 352 eran argentinos, 183 italianos y 138 españoles (Burmester, M.1993; en Bocero, S. 2003: 32). Para el Partido bajo análisis como para el total del país se puede afirmar que “La historia de la producción hortícola regional, es también la historia de sucesivas migraciones”, así

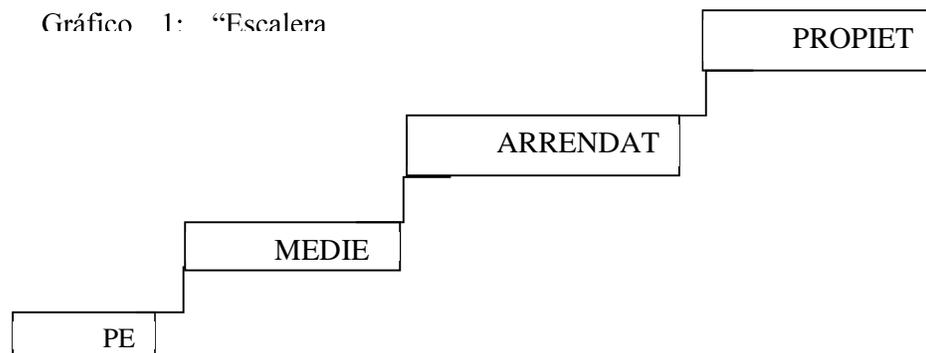
señalan Ringuelet y Cacivio (2001)". Según datos del último Censo Hortiflorícola (2005), un 30% de los frutihorticultores de la provincia de Buenos Aires son de origen boliviano (Benencia, 2012), lo que hace presuponer similares guarismos para General Pueyrredon.

La producción hortícola local, que en sus comienzos se caracterizaba por explotaciones predominantemente familiares, sufrió grandes modificaciones con la llegada de mano de obra de origen boliviano. Esto se debe fundamentalmente a que el horticultor boliviano con irregular documentación acepta las condiciones laborales y de vida de este tipo de trabajo. Además, las estrategias de éste horticultor le permiten una lenta acumulación de capital y hasta posibilita su ascenso social. Los trabajadores se empiezan a diferenciar entre quienes trabajan la tierra y quienes son propietarios, apareciendo como modalidad de contratación el sistema de mediería. El contrato de mediería vinculaba al propietario de la tierra y/o de los bienes de capital necesarios para explotarla, con el mediero, quien se ocupa de la explotación del predio rural, a efectos de desarrollar la actividad agropecuaria y estableciendo la distribución de los frutos por mitades (Fraboni, 2008).

La mayoría de estos inmigrantes comienzan como peones, luego se transforman en medieros, muchos logran pasar a ser arrendatarios y sólo unos pocos alcanzan la propiedad de la tierra, en la que emplean mano de obra de Bolivia. Aparece entonces el concepto "escalera boliviana"⁹⁶ introducido por Benencia en 1997. Se denominó de esta manera al proceso de movilidad social ascendente que se captó entre horticultores bolivianos en el área hortícola bonaerense. Los escalones de la "escalera boliviana", que se presentaron por primera vez en dicho trabajo, consistían en mostrar la existencia de las siguientes etapas del proceso: un mismo trabajador que se iniciaba en la actividad como peón podía convertirse en mediero, luego en arrendatario y, finalmente, en propietario; en el artículo se hacen una serie de especificaciones necesarias respecto de los elementos imprescindibles para ascender los distintos los peldaños, y una estimación del período de tiempo que lleva el pasaje o desplazamiento entre cada uno de ellos.

⁹⁶ Véase, Roberto Benencia (1997), "De peones a patrones quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense", en Estudios Migratorios Latinoamericanos, año 12, N° 35, CEMLA, Buenos Aires.

Gráfico 1: “Escalera



Fuente: Extraído de Benencia 1997

Al problema de la crisis económica en nuestro país en el 2001 se le sumó que, parte de la población boliviana retornó a su país, impulsada por un tipo de cambio que les resultaba desfavorable y también por las complicaciones que tienen para documentarse e inscribirse en diversos organismos - indispensables para poder trabajar en el sector- y la realización de trámites que se efectúan en la ciudad, alejados de los centros de producción.

Además en el año 2003, un decreto del poder ejecutivo nacional derogó el decreto que regulaba el régimen de mediería, fundamentando que dicho régimen encubría relaciones laborales de dependencia. Dicho cambio afectó la actividad de la huerta con respecto a la registración de los trabajadores. Así, la falta de documentación de la mano de obra boliviana, la crisis macroeconómica del sector y la desaparición del decreto que regulaba la mediería, son factores que influyen en un alto índice de empleo no registrado.

En el año 2011, con el objetivo de regular las relaciones de los trabajadores en relación de dependencia y reducir dicho índice de informalidad, fue dictada y publicada en el boletín oficial la nueva Ley de trabajo agrario N° 26.727/2011 que reemplaza a la anterior Ley N° 22.248/80. Sin embargo el nuevo régimen introdujo una serie de modificaciones que resultan excesivas y difíciles de cumplir desde el punto de vista de los empleadores, haciendo que dicho índice de empleo no registrado continúe elevado y convirtiendo al cinturón frutihortícola del partido de General Pueyrredon en uno de los sectores con mayor grado de informalidad.

El presente trabajo forma parte de una beca de investigación otorgada por el Consejo Interuniversitario Nacional en el marco de la beca “estímulo a las vocaciones científicas”

(EVC) destinada a estudiantes universitarios avanzados. Tiene como objetivo analizar, desde la perspectiva del productor, los impactos en la mano de obra que introdujo la nueva ley de trabajo agrario. Los datos necesarios para desarrollar el trabajo provienen de fuentes primarias, obtenidos en entrevistas en profundidad realizadas a diferentes actores públicos y privados vinculados a la actividad, así como de fuentes secundarias principalmente los cuerpos normativos que regulan la actividad.

MEDIERIA

La mediería es un contrato asociativo de aplicación habitual en la actividad frutihortícola del país y es frecuente su celebración de palabra, tal como lo permite el Código Civil. Para Quaranta (2003), se trata de un sistema eficiente en el uso del trabajo y la tenencia de la tierra, brindando niveles más elevados de producción y mejores retribuciones para las partes, producto de un mayor compromiso por parte del mediero por aumentar el nivel de producción haciendo un uso más responsable de todos los factores productivos, principalmente los recursos naturales.

Entrevistando a especialistas del sector nos dicen que el índice de empleo no registrado se vio incrementado en el 2003 por la derogación del régimen de mediería. El mediero hortícola es un trabajador autónomo y como tal, responsable del cumplimiento y pago de las cargas laborales, previsionales y de riesgos de trabajo, tanto propias como de los peones que contrate. Y cuando hablamos de trabajador autónomo, nos referimos a que el mediero tiene el saber-hacer del trabajo (independencia técnica), el mediero toma decisiones junto con el dador (independencia jurídica) y el mediero no depende de un sueldo (independencia económica).

Puede suceder que en la práctica existan trabajadores asociados aunque no se cumplan tales requisitos. Por eso, la abrogación de la mediería mediante el Decreto PEN N° 1056/03, se fundamentó en la presunción de que la costumbre de omitir la celebración por escrito del contrato encubría relaciones laborales de dependencia. En consecuencia, se argumentó que la mediería constituía un artilugio elusivo de la normativa laboral, previsional y de riesgos del trabajo, presumiendo que el productor dirige la explotación y el mediero sólo aporta su mano de obra sin asumir ningún riesgo en el desarrollo de la actividad. Se consideró que esta modalidad era utilizada como fraude laboral.

Con la aparición de este nuevo decreto, los profesionales entrevistados explican que se tomaron diversas posturas en cuanto a la derogación o no de la mediería. Se identifica una primer postura, desde un punto de vista jurídico, que sostiene que lo que se derogó es el decreto que la regulaba, pero que la mediería como modalidad contractual continúa existiendo y pasa a estar amparada bajo la Ley de Aparcerías (Ley N°13.246). Para que la figura no sea discutible, es necesario que se formule el contrato por escrito en donde se exprese el carácter asociativo de la actividad productiva y que la toma de decisiones se realiza en forma conjunta, así como las correspondientes inscripciones de las partes en los respectivos organismos de recaudación impositiva.

Otras posturas, desde una visión más estatal, afirman que se encuentra prohibida toda relación laboral encuadrada como mediería fundamentando que no está dentro de aparcería porque no se reparten los frutos. Además la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) junto con otros organismos estatales encargados de la fiscalización de las actividades económicas tales como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, no admiten, a la hora de realizar inspecciones, que en las quintas haya trabajadores rurales como medieros, sino que intiman a los productores a tener bajo relación de dependencia a dichos trabajadores, considerando que la mediería no tiene regulación alguna hoy en día.

Desde nuestra visión entendemos que el problema subsiste porque los empleadores, por usos y costumbres, y por las características distintivas de la actividad sostienen que aplicar la mediería es la estrategia productiva económicamente más rentable. El mediero consigue a los trabajadores que necesita, asume un compromiso con la explotación, aumenta la producción, no tiene horario fijo, dirige y contrata otros trabajadores y, a su vez, progresa económicamente.

Por tales motivos, en la mayoría de las quintas se continúa utilizando dicha modalidad de contratación, pero los propietarios se ven obligados a encuadrar la figura del mediero en el contexto del régimen de trabajo agrario vigente, es decir, la Ley N°26.727 que regula a los trabajadores rurales bajo relación de dependencia, para de esta forma evitar multas u otras infracciones. Por eso es que sostenemos que la Ley resulta inadecuada para regular las relaciones laborales en la actividad frutihortícola.

LEY DE TRABAJO AGRARIO

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

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

Una de las primeras modificaciones que introdujeron en la nueva ley se da al momento de enumerar las fuentes de regulación, donde se relega a último lugar el derecho consuetudinario (los usos y costumbres), tan importante en un tipo de trabajo como el rural; agregando además como fuente de regulación a la LCT, a las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y de la Comisión Nacional de Trabajo. El derecho consuetudinario, si bien no está conformado por normas escritas, es de cumplimiento efectivo ya que se desprende de hechos que se han producido repetidamente, en el tiempo, en un territorio concreto (Belderrain *et al.*, 2015). Asimilar el trabajo rural al urbano es muy dificultoso, si no imposible, ya que el primero tiene características distintivas, empezando por la ubicación donde se realizan las tareas. Las distancias obligan al trabajador a transformar su lugar de trabajo en su lugar de residencia. En estos emplazamientos alejados de las zonas urbanas, los trabajadores tienen su propio ritmo y no se rigen por horarios fijos. Realizan sus labores en comunión con la naturaleza, atendiendo al ritmo climático y a los tiempos de cosecha, de forma tal que se organizan en función al ciclo productivo. Por lo tanto, se refleja la imposibilidad de regular al trabajo rural del mismo modo que una industria ubicada en plena ciudad, donde el trabajador cumple un horario y vuelve a su casa, sin depender de factores externos, tales como el clima. “En la actualidad, no se puede regular de la misma

forma, el trabajo que se realiza en una finca productora de arándanos en la provincia de Corrientes, el que se realiza en un establecimiento hortícola bajo cubierta en el cinturón hortícola de Mar del Plata, el que realiza un contratista sembrando cereales o fumigando en la provincia de Córdoba, con el que realiza un peón de un establecimiento ganadero en Ayacucho. Todo es trabajo rural de acuerdo a la definición de la Ley 26.727/11, pero tiene unas características tan diferentes en la forma de desarrollarlo que no lo puede abarcar una misma norma” (Fraboni 2012).

Otra modificación que incorpora el nuevo régimen tiene que ver con las distintas modalidades contractuales establecidas para los trabajadores rurales; tales como trabajador temporario, trabajador agrario permanente (de prestación continua y discontinua) y trabajo por equipo o cuadrilla familiar, según se aprecia en el Cuadro 2:

Cuadro 2: Modalidades de contratación previstas en la Ley N° 22.248/80 y N° 27.627/11

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

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

La doctrina ha expresado que el esquema adoptado por la nueva norma respecto de la contratación de trabajadores permanentes, continuos, discontinuos, temporarios, transitorios, ocasionales, accidentales o supletorios resulta confuso y mantiene indirectamente el esquema de la Ley 22.248/80. A modo de ejemplo, la figura de trabajador temporario surgió para

aquellos trabajadores transitorios, quienes según la época del año, viajan por el país para atender a los distintos cultivos según el clima. Un profesional en ciencias económicas entrevistado se refirió a esta situación como “una temporada de cosecha y no de meses”, como sí lo es el trabajo (urbano) de temporada de la LCT:

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

También resulta oportuno analizar las disposiciones sobre la jornada laboral para los trabajadores rurales. El viejo régimen admitía que la duración de la jornada laboral no fijara un horario fijo sino que permitía atender a los usos y costumbres, pero sí se establecían descansos diarios y pausas entre jornadas. Luego la Res. 71/2008 dejó plasmado un límite en cuanto a la cantidad de horas diarias y semanales de trabajo; disposiciones acerca de jornada nocturna, horas extras, prohibición de trabajo los días domingo, etc. El nuevo régimen vuelve a nombrar las mismas modificaciones de la resolución fijando límites en la jornada laboral, lo cual no resulta apropiado para una actividad que no se rige por un horario fijo. “Es muy difícil prever un sistema de jornada fija cuando la mayoría de los trabajos en la zona rural se rigen por el ritmo climático; es decir, se trabaja cuando el clima lo permite, y cuando eso no sucede, se descansa. Del mismo modo, también rige, un ritmo biológico: esto es, se cosecha cuando el fruto está maduro, y, cuando no lo está, aunque sea un día hábil, no se cosecha; se riega cuando no llueve, etc” (Fraboni, 2012)

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

Son todas estas modificaciones, las nombradas anteriormente, que hacen concluir a algunos actores involucrados en el sector frutihortícola que se estamos en presencia de un régimen que favorece a los derechos de los trabajadores rurales, igualándolos con el resto de

trabajadores amparados por la LCT. En tanto que otros actores sostienen que se está frente a una real desagrarización del trabajo agrario.

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

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

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

Sin lugar a dudas, algunos temas comprendidos en la nueva legislación son de una enorme dificultad interpretativa y de no menor dudosa legalidad. La ley y estas modificaciones introducidas son aún un terreno casi inexplorado por los trabajos académicos. Están repletos de incógnitas que ponen en evidencia un sector con falta de planificación y de políticas estatales y la práctica habitual de encubrir al mediero bajo relaciones de dependencia incrementaría erróneamente los valores de los indicadores de desocupación. Estudios recientes (Gerke, 2015), afirman que el índice de empleo no registrado en las quintas frutihortícolas del país es del 48% y los organismos de contralor reconocen que están registrados algo menos del cincuenta por ciento de los trabajadores estacionales.

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

CONSIDERACIONES FINALES

Del análisis efectuado precedente, se puede concluir que si bien la actividad frutihortícola se ha estado expandiendo a nivel económico en los últimos años, la regulación de la mano de obra pasó a estar en un segundo plano. Diferentes leyes y decretos fueron surgiendo, pero pareciera ser que es difícil encontrar una ley que se pueda aplicar a una actividad tan amplia como es la frutihortícola, ya que abarca desde grandes explotaciones hasta quintas unipersonales con un solo cultivo. La falta de planificación y presencia estatal ha generado un sector con un elevado índice de empleo no registrado.

Las excesivas modificaciones introducidas por el nuevo régimen agrario con la ley 26.727/11 no ayudaron a dicha situación sino que por el contrario incrementaron el trabajo en negro y trajeron escaso cumplimiento de las condiciones de seguridad y precariedad habitacional.

Así en el mercado de trabajo hortícola, aparecen medieros disfrazados de peones, empleadores al margen de la ley y muchos trabajadores excluidos del mercado laboral legal. Se intenta reglar en un única norma, un sector en donde interactúan trabajadores y

empleadores de diversos estratos y envergadura, una actividad cuyas características varían a grandes rasgos, y que se encuentra limitada por factores externos tales como el ciclo productivo y el ritmo climático.

Los nuevos derechos introducidos a favor de los trabajadores quedaron sin aplicación porque parece observarse que el legislador no tuvo en cuenta la capacidad del empleador para cumplir con tan exigentes requisitos.

En el transcurso de los últimos años se ha producido un gran avance en el trabajo y esfuerzo que realizan las entidades que nuclean el sector, pero queda mucho para hacer para poder transformar a la nueva norma 27.627/11 en adecuada y aplicable a la realidad de esta actividad

BIBLIOGRAFIA

Atucha, A.J, Lacaze V., Errazti E, Labrunée M. E, Lopez, T. y Volpato, G. (2012): “La Estructura Productiva Del Partido De Gral. Pueyrredon” en <http://nulan.mdp.edu.ar/1862/>.

Atucha, A.J., Lacaze, M.V., Adlercreutz, E. (2012). Valor Agregado en el cinturón frutihortícola de General Pueyrredon, Argentina: un análisis para cultivos tradicionales.

Belderrain, M, Lacaze, M.V, Atucha A.J (2015) “La organización del trabajo en la frutihorticultura de General Pueyrredon: análisis de su sostenibilidad jurídica”. Comunicación presentada en Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, 9, Buenos Aires [ARG], 3-6 noviembre 2015

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

Benencia, Roberto y Quaranta, Germán: Producción, trabajo y nacionalidad: configuraciones territoriales de la producción hortícola del cinturón verde bonaerense, en: *Revista interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 23 (2do.Semestre), 2005. pág. 106/108/109/114.

Bocero, S. y Prado, P. (2007). Horticultura y territorio. Configuraciones territoriales en el cinturón hortícola marplatense a fines de la década del noventa. *Estudios socioterritoriales*, N° 7, pp. 98-119.

BOCERO, Silvia: Cultivos protegidos y problemas ambientales: Un estudio de la horticultura marplatense en la década del noventa, en: <http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/opac/tesis.htm> (Centro de Documentación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMDP), agosto de 2003. pág. 29/32/46/49.

Fraboni, M. (2008) “Análisis comparativo de los contratos de mediería frutihortícola y asociativo de explotación tambera. Dos contratos iguales con distinto tratamiento legal”. 16º Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Rosario, Argentina, octubre.

Fraboni, M. (2012) “Efectos colaterales no deseados de la nueva ley de trabajo rural”. 19º Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Mendoza, Argentina, octubre.

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

Ringuelet, R. y Cacivio, R (2001): La agricultura periurbana en el escenario de las actuales transformaciones económicas y políticas, en: Segundas Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, 2001. Publicación en CD. pág. 8.

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

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

Normativas:

- Ley HCNA N° 20.744/1974. Publicada en el Boletín Oficial el 27/09/1974.
- Ley HCNA N° 22.248/1980. Publicada en el Boletín Oficial el 18/09/1980.
- Decreto PEN N° 1056/2003. Publicado en el Boletín Oficial el 13/11/2003.
- Ley HCNA N° 26.727/2011. Publicada en el Boletín Oficial el 28/12/2011.