

Reestructuración y contratos de mediería en la región pampeana argentina

Roberto Benencia y Germán Quaranta

En el contexto de procesos de reestructuración del agro pampeano se destaca la presencia de relaciones de mediería como arreglos para la organización de la producción en los casos de producciones modernizadas como la lechería y la horticultura. Este trabajo estudia las características y el papel que cumple esta relación en producciones agropecuarias con un alto nivel de incorporación de tecnología y fuertemente integradas a los mercados.

La reestructuración de la producción lechera significó una importante incorporación tecnológica y una consecuente expansión de la producción, a la vez que una progresiva adaptación a los crecientes criterios de calidad de determinados segmentos del mercado. Estos procesos no implicaron el desplazamiento de la mediería, sino su readaptación a las nuevas exigencias de la producción, básicamente, a partir de mayores requerimientos de saberes y a la vinculación de los niveles de remuneración con la calidad de la producción.

La reestructuración de la horticultura en fresco respondió a la secular escasez de mano de obra, recurriendo a la expansión de la mediería para organizar el trabajo y la producción a campo. Esta figura se asoció fuertemente a la migración de familias bolivianas. La incorporación de la producción protegida produjo, a su vez, una transformación de la figura del mediero, que se refleja en la exigencia de nuevos requerimientos de saberes y en la complejización de la relación establecida.

En ambas situaciones estamos frente a formas de organización del trabajo flexibles que permiten a estas actividades adaptarse a las nuevas exigencias del mercado y la producción. Así, a partir de la comparación de estos casos buscamos avanzar en nuestro conocimiento sobre la mediería en estos contextos altamente modernizados.

Reestructuración de la producción agraria y contratos de mediería

La profundización y las transformaciones cualitativas del desarrollo del capitalismo acentuaron y modificaron los procesos de división social del trabajo. La especialización y diferenciación del trabajo, la multiplicidad de productos y la ampliación de la base territorial inclusive a escala global, la aparición de nuevos sectores económicos y la declinación de otros, el surgimiento de nuevas formas de trabajar, son todos elementos presentes en las características que progresivamente adquiere la organización de la vida económica y social. La creciente división del trabajo también demanda cada vez más complejos mecanismos de integración que superan a la firma y al mercado como instancias privilegiadas dando mayor relevancia a procedimientos de subcontratación o a diferentes formas de redes expresadas territorialmente (Sayer y Walker 1992).

Estos cambios se reflejan en la emergencia de una diversidad mayor de relaciones sociales de trabajo y producción y formas de inserción ocupacional en comparación con el predominio de la relación salarial fordista luego de la Segunda Guerra Mundial. Así, surgen formas de trabajo que no pueden ser circunscriptas a las típicamente salariales, produciéndose un desplazamiento de sujeciones de tipo directo donde se combinan dependencia contractual y subordinación organizativa hacia modalidades indirectas como resultado de los cambios ocurridos tanto en los mercados de trabajo (precarización) como en la organización del proceso laboral (externalización, subcontratación y, en general, nuevas formas de organización del trabajo) (Palomino 2000).

Estas tendencias también se expresan en las producciones agroalimentarias en general y en el mundo agrario en particular. Actualmente el desarrollo del capitalismo en la agricultura, cada vez más estrechamente vinculado con los sistemas alimentarios, modifica los mercados y procesos de trabajo sumando a las tradicionales flexibilidades existentes en el sector – de contratar y despedir trabajadores – otras más novedosas referidas a la organización de las tareas en el proceso laboral. La profundización de la división del trabajo, la externalización de tareas, la agricultura por contrato, nuevas formas de trabajo y la multiocupación son expresiones de estos cambios en el sector (Pugliese 1991).

En los contextos actuales de reestructuración de las producciones agropecuarias, las estrategias de las unidades productivas del sector recurren, en diferente medida y según el caso, a flexibilidades propias del mercado de trabajo, así como también a otras referidas al proceso laboral, que pueden incluir la organización de las tareas, los requerimientos con respecto a la incorporación de tecnología, los conocimientos y saberes demandados, la segmentación y minorización de la mano de obra, y los sistemas de remuneración presentes (Lara Flores 1998; Neiman y Quaranta 2001).

Estos procesos de reestructuración no significaron el total desplazamiento de formas de trabajo y producción no salariales, observándose su presencia en agriculturas capitalistas desarrolladas. Frente a las rigideces surgidas de las ‘particulares’ condiciones sociales, físicas y biológicas de estas producciones, los procesos de acumulación demandan para su organización arreglos contractuales de mayor flexibilidad, los cuales en determinadas circunstancias pueden ser más fácilmente logrados a partir de formas no salariales (Baxter y Mann 1992; Benencia 1996; Murmis 1998).

De este manera, los arreglos o contratos establecidos para organizar la producción no tendieron necesariamente hacia una estructura ocupacional homogéneamente diferenciada entre productores capitalistas y trabajadores asalariados, sino que ésta se caracteriza por la mayor diversidad de formas de trabajo y producción. Esta diversidad de arreglos presentes para llevar adelante la producción requiere alejarse de los modelos neoclásicos e incorporar los aspectos sociales y políticos intervinientes en el comportamiento de los mercados de trabajo y la organización del proceso laboral. De este modo, para entender dichos procesos es necesario considerar el contexto sociopolítico, la legislación vigente, las estructuras productivas y tecnológicas, escenarios en los cuales se despliegan las estrategias de los actores. Así, la organización y relaciones de trabajo resultantes dependen tanto de las estrategias empresariales, del comportamiento de los trabajadores y del contexto en el

que se desarrollan. Los productores no sólo tienen en cuenta problemas de dotación y productividad de los factores en su toma de decisiones, sino que también evalúan problemas de disciplina, supervisión de la mano de obra, requerimientos para la realización de las tareas, a la vez que el mercado muchas veces no resulta el mejor mecanismo para su resolución (Ortiz 1999).

Así, la mediería en estos contextos de producciones modernizadas consiste en una relación contractual sobre la cual se basa la organización del proceso laboral. Estas formas contractuales dependen de las acciones de los productores y trabajadores tanto en forma individual como organizada, de la manera en que los actores involucrados enfrentan los desafíos que implican un tipo determinado de mercancía agropecuaria, de las condiciones de los mercados de trabajo y de las estructuras jurídicas, políticas y económicas más amplias.

Generalmente, la mediería fue definida como una relación contractual donde los sujetos intervinientes realizan diferentes aportes de tierra, capital y trabajo con el propósito de llevar a cabo una determinada producción, cuyo resultado se distribuye entre las partes según el tipo de acuerdo establecido.

La interpretación de la mediería estuvo fuertemente influida por los trabajos de autores clásicos de la economía y de la sociología. Así, tanto Adam Smith cuanto Alfred Marshall y sus continuadores de la vertiente neoclásica consideraron a la mediería como una forma ineficiente de asignar recursos, que resultaba posible debido a la presencia de mercados ‘imperfectos’, y que desaparecería una vez que esos mercados se transparentaran. Al mismo tiempo, debido a sus ineficiencias, la mediería se comportaba – para estos autores – como una relación que dificultaba el cambio tecnológico. Estos análisis se fundamentaban en los principios neoclásicos del comportamiento económico de los agentes de la producción y en análisis marginalistas de los procesos económicos. Así, los agentes se encontraban totalmente desalentados a realizar aportes adicionales de cualquier factor, ya que debían compartir con la otra parte del arreglo los resultados de dicha inversión. Por otra parte, desde el marxismo la mediería sería reemplazada por el pago en efectivo del arriendo de la tierra y por trabajo asalariado una vez que el necesario proceso histórico completara la penetración del capitalismo en la agricultura.¹

Estudios posteriores, desde diferentes vertientes teóricas, demostraron que los arreglos de mediería podían, bajo ciertas circunstancias, resultar más eficientes que la utilización de trabajo asalariado o de contratos con rentas monetarias fijas, dada su capacidad de dispersar o evitar riesgos, limitar costos de transacción y supervisión, lograr mayor compromiso o involucramiento del trabajo, y obtener una mayor magnitud de excedente (Cheung 1969; Martínez Alier 1983; Pearce 1983).

Así, frente a la idea clásica acerca de la mediería como un obstáculo para los procesos de modernización, por ejemplo, diferentes estudios realizados en América Latina demostraron la capacidad de este tipo de relaciones de adaptarse a diferentes contextos y circunstancias favoreciendo procesos de cambio tecnológico y capitalización en agriculturas de carácter familiar (Barsky 1984; Lehmann 1986; Rivera 1987).

Más recientemente, se señaló que la persistencia o el resurgimiento de la mediería en contextos altamente modernizados y estrechamente vinculados a mercados con exigentes requerimientos de calidad –fenómeno que resulta difícil de explicar tanto desde la tradición neoclásica como desde el marxismo – puede ser me-

por comprendida desde los estudios de la reestructuración de la agricultura (Wells 1997).

En esas condiciones la mediería se diferencia de las modalidades más clásicas donde predominan vínculos de corte paternalista en el marco de coerciones extra-económicas, generándose dos situaciones claramente diferenciadas: por un lado, relaciones de tenencia de la tierra en las cuales la renta se paga según un porcentaje pactado de la cosecha (*share tenancy*) y, por otro, trabajadores a porcentaje (*share labor*), cuya actividad es remunerada en función de una proporción de la producción (Wells 1996).

Así, en la actualidad, en el marco de producciones modernizadas, observamos que las formas contractuales incluidas en la mediería pueden desplazarse desde una relación de trabajo cuya remuneración es a porcentaje hasta relaciones de tenencia de la tierra exclusivamente; entre ambos extremos se encuentran diferentes situaciones de sociedades de capital y trabajo para realizar el proceso productivo. La mediería se presenta entonces como una relación contractual que puede incluir tanto contratos de trabajo como contratos de sociedad.

Durante las etapas de penetración y expansión del capitalismo en las producciones agrícolas las discusiones sobre la mediería ubicaban uno de sus puntos medulares en el papel que ésta cumplía en los procesos de modernización favoreciendo o retrasando el cambio tecnológico. En los actuales contextos de reestructuración la atención se centra en las características que asume la relación, su naturaleza, su vínculo con el contexto sociopolítico más amplio, y su capacidad de sostener los procesos de acumulación específicos.

Para entender la dinámica de acumulación en producciones en las que se presenta este tipo de relación resulta necesario entender los arreglos o contratos establecidos. Estudiar los procesos de trabajo requiere dar cuenta de esos arreglos contractuales que pueden ser escritos o verbales y contener aspectos formales e informales. Estos arreglos dependen de los contextos sociales y políticos en los cuales se inscriben, así como también de las estrategias de los actores intervinientes. A través de ellos los productores buscan llevar adelante la producción logrando en el mayor grado posible la lealtad de los trabajadores y el correcto desempeño de las tareas de modo tal de enfrentar los menores costos transaccionales posibles². Para entender estos contratos es necesario considerar los escenarios económicos, sociales, políticos y culturales en los cuales se llevan a cabo, establecer las capacidades de los actores participantes de aumentar su poder de negociación, y captar los aspectos que son negociados a través del arreglo. Finalmente, es clave para entender la dinámica de estos contratos comprender los consensos y conflictos emergentes de la relación (Ortiz 2001).

En este trabajo se estudian los contratos de mediería en la horticultura y lechería de la provincia de Buenos Aires de la región pampeana argentina. Se trata de dos producciones altamente modernizadas donde los procesos de reestructuración se asociaron a este tipo de arreglo contractual para sostener los procesos de acumulación.

Metodología

Este trabajo integra, a partir de su comparación, dos estudios de casos sobre contratos de mediería en la horticultura y la lechería de la pampa húmeda de la provincia de Buenos Aires. Cada estudio de caso toma como contexto los complejos agroalimentarios y la legislación sobre los contratos de mediería en estas producciones.

La selección de los casos, dado el interés conceptual del trabajo, privilegió unidades de alta incorporación de tecnología. Para las explotaciones tamberas, en la Argentina se llama tambo a las unidades del sector primario dedicadas a la lechería; el criterio de selección principal fue su articulación con alguna de las principales firmas lácteas del país, dado que esto se asocia a una producción de calidad y a niveles avanzados de tecnología³. También se diferenció las unidades por tamaño (medianas o grandes) dada su relación con las tareas incluidas en el arreglo y el porcentaje establecido como retribución.

A las unidades del sector primario dedicadas a la horticultura, en la Argentina se las denomina quintas; el criterio de selección principal fue el de quintas cuyos patronos privilegiaran la contratación de medieros, dado que esta forma de relación laboral se asocia con explotaciones capitalistas,⁴ producción de calidad – básicamente de tomate y pimiento, producciones que requieren una alta inversión en insumos – y altos niveles de tecnología, en particular, incorporación de invernáculo con la tecnología que se asocia a su implementación.⁵

Para cada producción se llevaron a cabo una veintena de entrevistas a productores y medieros a través de las cuales se recolectó información sobre las características de la explotación y, principalmente, sobre la naturaleza y tipo de relación contractual. El arreglo o contrato se transforma en la principal unidad de análisis. Las preguntas centrales fueron: ¿por qué se elige este tipo de contrato?, ¿qué características tienen los mismos?, ¿bajo qué condiciones y qué aspectos se negocia el acuerdo?, y ¿cómo se construyen los consensos y cómo se manifiestan los conflictos?

Los complejos agroalimentarios de las producciones hortícola y lechera

Tanto la producción lechera como la hortícola experimentaron profundas transformaciones en las últimas décadas. Estos cambios – que estuvieron marcados por las tendencias generales en la producción, distribución y consumo de alimentos – se expresan en cada una de estas producciones según sus antecedentes y particularidades. Entre los componentes de estas modificaciones podemos encontrar, con diferente intensidad y según el caso, algunos de los siguientes elementos: expansión de la producción, incorporación de tecnología, nuevos hábitos de consumo, diferenciación de productos, nuevas formas de distribución, inversión extranjera.

Desde inicios de la década de los '90, con la baja de precios de los productos⁶ y el cambio de las condiciones macroeconómicas del país, el complejo hortícola se caracteriza por la casi exclusiva producción en fresco, las exportaciones de conservas prácticamente desaparecen, y las importaciones de estos productos crecen abruptamente (procedentes de Brasil y Chile).

En estas condiciones, la producción en fresco para el consumo interno experimentó un crecimiento significativo a partir de la adopción de una serie de innovaciones tecnológicas, entre las que se pueden mencionar: el aumento en la construc-

ción de invernáculos y cultivos sin suelo (hidroponía); el aumento de la superficie bajo riego, y el empleo de sistemas de fertirrigación; importantes avances en la incorporación genética y en el mejoramiento de protección de plantas, así como mejoras en el manejo poscosecha, en los sistemas de clasificación y empaque.

La producción en invernáculo, por ejemplo, ha permitido la disponibilidad de productos a lo largo del año, y el aumento de su consumo en invierno. Por otra parte, en determinados cultivos, se incorporaron variedades de mayor rendimiento, como el tomate larga vida, que permitió prolongar el período de poscosecha, así como también existen nuevos productos con mercados en expansión, como el tomate tipo cherry y en racimo.

El rasgo más significativo de transformación en los productos hortícolas es el crecimiento de formas modernas de distribución minorista. En la década del '90 esta cadena está cada vez más autorregulada por los supermercados. El área hortícola bonaerense, la de mayor importancia en la producción en fresco, cuenta con unas 1.500 unidades productivas, con más de 13.000 ha en producción, abastece entre el 60 y el 90 por ciento según las épocas, del total de verdura fresca que consumen cotidianamente los habitantes de la Ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense, alrededor de 12.000.000 de personas (Benencia et al. 1997). El complejo lácteo,⁷ por su parte, experimentó en los últimos años un aumento significativo de su producción, una caída importante del número de unidades productivas, y un consecuente proceso de concentración tanto en su eslabón primario como en el industrial.

En los años '80, en el sector industrial se consolidan las grandes firmas multipantallas y multiproductos y se comienza a manifestar con mayor claridad la diferenciación de productos. Estos procesos se profundizaron en la década siguiente con la expansión del consumo interno, la llegada de capital extranjero atraído por las posibilidades que brinda la conformación del MERCOSUR, la profundización del hipermercado, mayores requerimientos de calidad y la acentuación de las nuevas pautas de consumo orientadas por criterios de salud y/o practicidad para su preparación o consumición (Gutman 1999).

En la producción primaria de leche entre los fenómenos principales se destacan la incorporación de tecnología y el resultante crecimiento de la producción, que entre 1988 y 1996 aumentó casi un 50 por ciento, alcanzando los 9.000 millones de litros. Entre esos años el número de tambos se reduce alrededor de un 30 por ciento, pasando de 30.500 unidades a 22.000 (SAGPyA 1997).⁸

Las tecnologías y prácticas adoptadas incluyen prácticamente a todas tareas del proceso productivo, como, por ejemplo, la mecanización del ordeño, la cría artificial de terneros, la suplementación, la inseminación artificial, etcétera (Posada: 1995). El cambio tecnológico afectó las tareas ejecutadas, desapareciendo algunas de ellas e incorporándose otras nuevas. Estas modificaciones, entre otras cosas, demandaron al trabajo nuevos conocimientos para su ejecución, extendieron la jornada de trabajo y mejoraron sus condiciones (Quaranta 2001).

En ambas producciones los procesos de reestructuración no recurrieron a formas sociales de trabajo típicamente asalariada. En la producción lechera, la figura del antiguo tambero mediero,⁹ la persona a cargo del ordeño a cambio de un porcentaje de la producción se transformó para responder a las nuevas exigencias del complejo. Mientras que en la producción hortícola los cambios de la actividad re-

emplazaron a trabajadores familiares y asalariados permanentes y temporarios, sobre todo en los cultivos intensivos en mano de obra, por medieros mayormente de origen boliviano.¹⁰

Las relaciones establecidas entre los productores y los medieros en ambas producciones estuvieron al margen de ley de trabajo agrario, normativa específica para el sector, asumiendo los contratos o arreglos – como veremos en los puntos siguientes – otras modalidades de carácter más flexible.

Los aspectos legales de la relación de mediería

Si bien el cumplimiento de la legislación laboral en los mercados de trabajo rural por lo general es más restringido que en el medio urbano, y la Argentina no es una excepción, en las provincias de la región pampeana, al igual que en otras zonas de mayor desarrollo relativo, presenta un mayor grado de aplicación. La legislación del trabajo implica límites y posibilidades para la utilización de la mano de obra, inclusive en situaciones donde su cumplimiento es limitado, ya que la posibilidad de su aplicación se encuentra latente. Gran parte de la producción hortícola y lechera son realizadas en el marco de una legislación diferente de la ley de trabajo agrario, lo que les permite un uso más flexible del trabajo al interior de la explotación, por ejemplo, evitando descansos y jornadas de trabajo de duración determinada, etcétera.

Recientemente se ha dictado una legislación sobre contratos de mediería frutihortícola,¹¹ como relación jurídica de naturaleza asociativa – dentro del cual estarían encuadrados los contratos de medieros hortícolas a los cuales nos estamos refiriendo – para producir en participación frutas y hortalizas entre un patrón y un mediero. Previamente a esta legislación se producían las siguientes situaciones, algunos productores establecían contratos civiles para la producción con los medieros de manera de evitar las legislaciones laborales. Otros los anotaban formalmente como trabajadores y realizaban los aportes correspondientes a la seguridad social, pero ocupaban al mediero y su familia en conjunto, a quien le entregaban un porcentaje pactado según el tipo de arreglo establecido. Finalmente, ciertos productores preferían y prefieren contratar el trabajo en ‘negro’ al margen de la legislación vigente. Esta nueva figura jurídica no hace más que legalizar lo que desde hace mucho tiempo ocurría de hecho o se pactaba detalladamente en los contratos de mediería de explotación hortícola o con menor nivel de detalle en los de locación de obra realizados ante escribano público o notario.

En el caso de contratación de mano de obra por parte del mediero, para trabajar en la explotación objeto del contrato, el decreto mencionado considera a éste como un sujeto agrario autónomo, en virtud de lo cual lo hace responsable exclusivo del pago de sueldos, jornales, aportes y contribuciones de la seguridad social, aseguradoras de riesgo del trabajo respecto de dicha mano de obra, y lo obliga a exhibir periódicamente constancias de dicho cumplimiento, con lo cual desconoce cualquier relación de dependencia que pudiera existir entre el patrón y los trabajadores contratados por el mediero.

En la producción lechera rigió hasta 1999 el estatuto del tambero mediero – persona a cargo del ordeño – donde se establecían las tareas a realizar y el porcentaje correspondiente al tambero. Este estatuto se aplicaba a las explotaciones con

ordeño manual, ya que se establecía que en casos de mecanización del ordeño regía libre acuerdo de partes. Dado que la mecanización del ordeño incluyó a la totalidad de unidades con mediero, esta normativa cayó en desuso. En 1999 se promulgó una nueva ley, que en gran medida recuperó algunas de las prácticas desarrolladas en los libre acuerdos de partes, como, por ejemplo, el de anotar al tambero mediero como un trabajador autónomo.¹²

La nueva reglamentación establece las pautas de organización de la explotación de tambo. Este contrato, cuyo objeto es la producción de leche fluida, se establece entre las figuras del ‘empresario-titular’ (a quien se le garantiza un control total del proceso de trabajo y la dirección del establecimiento) y el ‘tambero-asociado’. Este último es el que tiene a su cargo las tareas de producción que deben ser ejecutadas personalmente. Además, se establece que el tambero puede contribuir con algún tipo de capital, aunque esto no se observa en la práctica. Al mismo tiempo que los tamberos pueden contratar peones a su cargo, hecho que sucede, generalmente, cuando no disponen en su familia de la mano de obra necesaria para la producción, pero tampoco se trata de una práctica dominante. Un elemento novedoso que presenta esta legislación – en concordancia con las nuevas exigencias de calidad de los sistemas alimentarios – es la responsabilidad que le corresponde también al tambero de respetar las nuevas exigencias sobre normas de higiene y sanidad animal. En lo que respecta a los aspectos fiscales, previsionales y laborales, se considera a ambos sujetos del contrato como autónomos y responsables frente la ley.

La nueva legislación vigente para ambas producciones establece una definición jurídica de la relación que la ubica al margen de los contratos laborales, permitiendo un uso del trabajo al interior de la unidad más flexible que si se tratase de trabajadores asalariados, por ejemplo, extendiendo la jornada de trabajo, evitando los períodos de descanso establecidos o facilitando la presencia de trabajo infantil.

En el punto siguiente trataremos de mostrar cómo funcionan en la práctica los contratos de mediería en ambas producciones, sea a través de acuerdos orales o de la implementación de instrumentos escritos, que no necesariamente coinciden en su totalidad con las formas jurídicas emergentes, sino que éstas se convierten en un ‘instrumento’ que facilita formas específicas de uso y organización del trabajo.

Los contratos de mediería en la horticultura y la lechería

Los contratos de mediería, verbales o escritos, en estas actividades consisten en arreglos para la organización de la producción. A través de ellos se establecen los aportes de cada parte y las formas de su participación en el proceso productivo. En ambos casos los productores prefieren recurrir a este tipo de arreglos para organizar la producción en lugar de contratos salariales.

Los arreglos de mediería en horticultura constan de aspectos generales, que competen a ambos contratantes, y de obligaciones que implican a cada uno de ellos en particular. En general, el acuerdo de mediería consiste en el aporte por parte del patrón de una fracción de tierra, de invernáculo, o de tierra e invernáculo que recibe el mediero – con vivienda para su uso – por un plazo determinado, para que la dedique a la explotación hortícola; los resultados provenientes de la venta se repartirán en los porcentajes que el patrón y mediero establezcan, en relación con los respectivos aportes que se pacten.

Por su parte, son obligaciones exclusivas del patrón en este trato: dejar preparada la tierra para sembrar (esto incluye, arar y disquear la tierra cada vez que el mediero lo requiera); aportar – para ser empleados en la explotación – los elementos indispensables para el cultivo (motor de riego, combustible, cañas, alambre, semillas, herramientas, envases); en el caso de realizarse el contrato de explotación bajo invernáculo, el patrón se hace cargo, generalmente, de los costos de construcción y mantenimiento.¹³

El mediero, a su vez, se compromete a trabajar la tierra (a campo o bajo cobertura) atendiendo la plantación en término, teniéndola siempre libre de malezas, y en carácter exclusivo;¹⁴ debiendo velar por la conservación de todas las herramientas y útiles de trabajo confiados a su cuidado; se hace cargo, además, del cuidado y funcionamiento del motor de riego; quedando obligado, durante la vigencia del contrato, a levantar y acondicionar todas las cañas, alambres y postes utilizados en la explotación.

Aun dentro de la aparente rigidez de estas convenciones, existen espacios donde se puede llegar a acuerdos a partir de prácticas de negociación; entre estos acuerdos, podemos mencionar los siguientes: a) se puede negociar la cantidad de tierra que se da en mediería (que va a depender de la cantidad y calidad de mano de obra con que cuente el mediero, y de la cantidad de medieros que quiera contratar el patrón); b) se puede negociar trabajar a campo o bajo invernáculo, o a campo e invernáculo, simultáneamente; c) se acuerda el cultivo a desarrollar en la parcela que se especifique (generalmente el mediero va a querer trabajar aquella hortaliza o verdura que le deje más dinero en el menor tiempo;¹⁵ en tanto que el patrón, aquella cuya producción requiera mayor cantidad de mano de obra y/o trabajadores con condiciones particulares para el tratamiento del producto a cosechar) y, por último, d) se acuerda el porcentaje que le corresponde a cada parte, según los aportes, ya que el producido de la explotación será entregado por el mediero para su venta, de común acuerdo entre ambos, y el cobro líquido de la venta se repartirá entre patrón y medieros en los porcentajes que se establezcan.

La organización del trabajo en las explotaciones hortícolas combina, generalmente, asalariados en cultivos de hoja (lechuga, acelga), producciones de menor requerimiento de mano de obra e inversión, con medieros en la producción de tomates, ají, apio, etcétera, productos que, en cambio, demandan mayor cantidad de mano de obra e inversión y, por ejemplo, en el caso del tomate, mayor cuidado en la realización de tareas, como el tutorado, el atado y el desbrote, que deben ser realizados necesariamente en forma manual (Durand 1997).

La llegada de bolivianos al área hortícola bonaerense se produce a través de redes familiares o de amistad. En un primer momento los recién llegados suelen ocuparse como peones de un connacional establecido como mediero, y si su desempeño es apreciado como satisfactorio por el patrón, muy probablemente puedan alcanzar la categoría de mediero, si dicho patrón decide incorporar nuevas tierras a la producción o reemplazar a medieros que se retiren. Se trata, en su mayoría, de familias ampliadas de origen campesino, que disponen de una importante cantidad de mano de obra en el núcleo doméstico.

Los medieros pueden tener que recurrir a trabajadores temporarios no familiares en los momentos de mayor requerimiento de mano de obra, otorgándole otro carácter a la relación contractual que establecen con el productor. El aporte que los

medieros realizan de esta mano de obra de carácter estacional evita a los productores los inconvenientes de tener que contratar un tipo de mano de obra escasa en la zona. Los medieros recurren habitualmente a las redes sociales establecidas con su lugar de origen para movilizar esta fuerza de trabajo.

Podemos decir que este tipo de explotaciones tiene baja división interna del trabajo en general, con ello damos cuenta de que la incorporación de medieros con su familia no produce especialización en la unidad productiva mayor, ni en el interior de la parcela con mediería (en ella existen acuerdos de trabajo entre los miembros de la familia con el jefe, que es quien asigna tareas en función del sexo de los familiares), ‘todos hacen de todo’; no obstante, se observan, por un lado, acciones generales de ‘vigilancia’ por parte del quintero o de miembros de su familia, a partir de una presencia cotidiana, para asegurar el cumplimiento del contrato. En el caso de que la explotación sea de una escala importante e incorpore a varios medieros en su interior, puede haber delegación de la función de ‘vigilancia’ de los medieros y de supervisión de los asalariados del quintero en un capataz, y por otro, los miembros de la familia del patrón pueden realizar actividades específicas de manejo del tractor, para ‘... dejar la tierra preparada ...’.

Este tipo de contrato es elegido preferentemente por el patrón como forma de reducir riesgos;¹⁶ según el tipo de producción que realice – básicamente, ésta debe ser intensiva en el uso de mano de obra (pimientos, tomates, etcétera) y de insumos – y realizarse de forma mixta (a campo y en invernáculo). Esta modalidad de organizar de trabajo evita la necesidad de supervisar a fondo un proceso de trabajo que incluye una amplia gama de tareas. Por su parte, el mediero prefiere esta forma de contratación porque le permite obtener un mayor nivel de remuneración que el simple contrato de asalariamiento a lo largo del ciclo del cultivo.¹⁷

En este tipo de producción es imprescindible la construcción de consensos o puntos de acuerdo sobre la equidad del arreglo y que se asegure el cumplimiento por cada una de las partes de sus compromisos para el éxito de la unidad productiva.¹⁸ El mediero debe cumplir con sus tareas y comprometerse con el resultado de las mismas con el objetivo de obtener en las condiciones vigentes la mayor productividad del cultivo por el que concretó el acuerdo, y el productor, por su parte, debe garantizarle disponer de los medios necesarios (tierra bien trabajada y fertilizada; un buen invernáculo; semilla o plantines de buena calidad; insumos necesarios para fertilización y combate de plagas), a fin de alcanzar los niveles de producción deseados, y una buena conexión con el mercado (de distribución mayorista o con los supermercados). La valoración del trabajo del mediero y una correcta toma de decisiones por parte de éste con respecto a la organización del trabajo en la parcela objeto del trato es un importante elemento motivador cuando es acompañado de un acuerdo considerado beneficioso.¹⁹

No obstante, hay ocasiones en que estos consensos no se alcanzan. Cuando el mediero considera que el trabajo desarrollado no se va a corresponder con el logro de un buen ingreso al final del ciclo, por problemas climáticos o de bajos precios, restringe su cooperación e inclusive puede llegar a irse de la explotación sin cumplir con el contrato (rescisión de hecho), dejando al patrón en una situación muy débil, porque debe salir rápidamente a buscar mano de obra para levantar la cosecha o decidirse a perderla. Otras situaciones que pueden producir disconformidad son las que se generan cuando el productor no cumple en entregar al mediero in-

sumos necesarios para el proceso productivo, o cuando el mediero no alcanza los rindes de productividad de una parcela previstos por el productor.

Inclusive, en el momento de la concreción o firma del contrato de mediería hortícola, el patrón quintero se pone a resguardo de algunos conflictos que puedan surgir durante el transcurso del acuerdo productivo, estableciendo ciertas medidas de disciplinamiento que pueden llegar hasta la rescisión unilateral del contrato; por ejemplo, si el mediero no levanta y acondiciona todas las cañas, alambres y postes utilizados en la explotación, él le descontará de la parte que le corresponda, el importe que resulte de pagar al personal que lo realice; que, bajo amenaza de rescisión del contrato, el mediero, sus familiares o el personal contratado por él deben observar buena conducta; otra causa de rescisión del contrato puede ser la sustracción o venta de verdura por parte del mediero sin autorización del patrón.

Desde esta perspectiva de la formación de consensos o la existencia de conflictos en la organización de la producción, es necesario reconocer que la mayoría de los patrones hortícolas del área prefieren al mediero boliviano por sobre el mediero criollo, en la medida que con el primero se logran con más frecuencia los objetivos previstos en el contrato con un menor nivel de conflicto; es habitual que en el caso de las familias bolivianas, el ‘cabeza de medianero’ dirija férreamente a la mano de obra a su cargo (familiar y/o contratada) hacia el logro del objetivo,²⁰ siendo el único responsable del acuerdo. En cambio, con un medianero criollo (no extranjero) siempre hay discusiones sobre el tiempo de trabajo, sobre las labores a desarrollar en días feriados, etcétera.²¹

Por su parte, entre los tambos que entregan su leche a alguna de las principales firmas lácteas del país predomina la mediería de carácter empresarial como forma de organizar el trabajo. Se trata de unidades con alta incorporación de tecnología (inseminación artificial, suplementación, equipos de frío), que generalmente producen más de 2.000 litros diarios de leche y respetan los exigentes criterios de calidad de las empresas industriales receptoras. Comúnmente, estas explotaciones demandan importantes tareas de gestión de la producción para coordinar a lo largo del año todos los aspectos necesarios de una lechería de baja estacionalidad.

En este caso, el productor es dueño del rodeo de ordeño y de las instalaciones, y es quien aporta la tierra necesaria, así como también la totalidad de los insumos requeridos. Además, tienen a su cargo las actividades destinadas a la producción de alimento para el rodeo lechero que se realizan al interior de la explotación – como implantación de pasturas y confección de reservas – para lo cual generalmente dispone de un tractorista y/o recurre a contratistas de maquinaria. En las explotaciones de mayor tamaño también contrata trabajadores para realizar tareas que no involucran el ordeño y el cuidado del rodeo en producción, como la recría, la guachera,²² o las vacas secas.²³

Los tamberos medieros junto a miembros de su familia y, en algunos casos, peones no familiares tienen a su cargo el cuidado del rodeo de ordeño – que incluye fundamentalmente su alimentación y manejo reproductivo (detectar celo e inseminar) – la realización de las tareas de ordeño, el cuidado de las vacas secas, la atención de los partos y de la cría artificial de las terneras y, por último, la recría de las hembras para su incorporación a la producción. En las explotaciones más pequeñas de este tipo de unidad se incluye la totalidad de estas tareas e, inclusive, en algunas ocasiones se agregan trabajos con el tractor, que por lo general no

están a cargo del tambero mediero.

En cambio, a medida que se incrementa el número de animales en ordeño se reduce el número de tareas incluidas en el arreglo y aparecen trabajadores a cargo del productor para desempeñar esas tareas. Con el incremento de la escala, comúnmente, primero quedan al margen de las obligaciones del tambero mediero la atención de la cría, luego la atención de las vacas secas y las tareas de guachera. Esta situación también suele presentarse en los casos de explotaciones con más de un tambo con su respectivo tambero mediero en su interior, donde algunas tareas como las señaladas suelen organizarse para el conjunto de los tambos de la explotación.

La participación del tambero mediero en la alimentación, el manejo reproductivo y sanitario de los animales, en la rutina de ordeño y en el mantenimiento de las instalaciones de ordeño le otorga un perfil de características ‘polivalentes’,²⁴ que le permite adquirir un conocimiento global del proceso de trabajo. Además, se transforma en una pieza clave, dado que el resultado económico y productivo de estas explotaciones depende de la adecuada coordinación entre el ciclo agrícola, el ciclo ganadero y el ciclo tambero propiamente dicho, así como su relación con la cantidad y la calidad de la leche obtenida.

Esta forma de organización de las tareas, caracterizada por una baja especialización y división técnica del trabajo, tiene un límite con respecto al tamaño del rodeo de ordeño que puede manejar bajo esta modalidad el tambero mediero. Los rodeos que superan holgadamente los 200 animales en ordeño limitan la capacidad del tambero mediero de constituirse en el eje coordinador de las diferentes tareas a partir del conocimiento individualizado sobre los animales, que construye a través de su trabajo cotidiano. En estos casos de gran escala (más de 5.000 litros diarios de producción), asocian al trabajo asalariado un alto nivel de división técnica y de supervisión.²⁵

En estas explotaciones las tareas que realiza el tambero mediero requieren, para su ejecución, de una serie de calificaciones tácitas²⁶ y competencias de diferente naturaleza (básicas, genéricas, técnicas y tecnológicas), predominando en las trayectorias de éstos las capacidades desarrolladas a partir de su experiencia empírica. El actual requerimiento de competencias para la ejecución de las tareas, como consecuencia de los procesos de cambio tecnológico y los mayores requerimientos de calidad por parte de las principales firmas lácteas del país, exige ciertos conocimientos técnicos (inseminar, administrar un medicamento, correcta utilización de la máquina de ordeño, manejo de pastoreo rotativo), así como también el cuidadoso desempeño de las mismas para garantizar la higiene de la leche y la sanidad del rodeo lechero. Además, resulta fundamental el compromiso del tambero, que en muchas ocasiones debe tomar decisiones para resolver problemas o situaciones inesperadas.

La remuneración de los tamberos medieros se constituye a partir de un porcentaje de la producción. Dicho porcentaje – que por lo general se ubica entre el 10 y 15 por ciento dependiendo principalmente del número de animales en ordeño, y descende a medida que aumenta la producción – se calcula sobre el valor obtenido por la venta del producto, es decir que al tambero le corresponde determinado porcentaje del ingreso obtenido por la comercialización de la leche. En algunos casos, cuando se considera que el trabajo con el rodeo de ordeño no deja tiempo para las

otras tareas a menos que se intensifique por encima de lo convenido el trabajo del tambero y su familia, algunas de las mismas, como suplementar fuera de la sala de ordeño o atender la guachera, se bonifican aparte. También esto sucede en una tarea considerada extremadamente crítica como la inseminación artificial.

El valor monetario del porcentaje no sólo depende del precio del producto y de la cantidad producida, sino también de la calidad de la leche obtenida.²⁷ Este porcentaje depende, entonces, de un aspecto cuantitativo (cantidad de leche producida) y de otro cualitativo (calidad de la misma); así la remuneración se constituye a partir del resultado cualitativo del trabajo y no exclusivamente de su rendimiento físico. Los niveles de remuneración en estos casos pueden alcanzar o superar los 2.000 pesos argentinos, que, aunque también comprendan el trabajo de familiares del tambero, representan ingresos relativamente elevados en el conjunto de la economía (Quaranta 2001).

La preferencia de la utilización de la mediería para la organización del trabajo en estas explotaciones lecheras se confirma por la presencia de explotaciones que eligen contar en su interior con más de un tambo con sus instalaciones y rodeo de ordeño a cargo de un mediero, en lugar de organizar un único gran rodeo con asalariados y división técnica de las tareas, y tiene su origen en diferentes motivos sociales y técnicos. En algunas zonas, por ejemplo, se presentan condiciones del suelo que no soportan el pisoteo de una alta cantidad de animales. También, campos con muchas distancias entre sus extremos que dificultan la organización de un único rodeo de ordeño, porque implicaría mucho tiempo de desplazamiento de esas zonas hacia la sala de ordeño. Pero, fundamentalmente, los productores manifiestan que su elección se vincula con su experiencia de trabajo con medieros, y el papel que éstos cumplen en la coordinación de las diferentes tareas es neurálgico para el resultado de la actividad. Esta modalidad de organizar el trabajo evita la necesidad de supervisar un proceso de trabajo que incluye una amplia gama de tareas, en un caso donde los productores no desarrollaron conocimientos y capacidades sobre formas de gestión asociadas al trabajo asalariado.

La contratación de tamberos medieros se realiza de manera habitual a partir del conocimiento local de integrantes de familias tradicionalmente dedicadas a esta actividad. Más recientemente se observa la búsqueda de mano de obra de otras regiones del país con tradición ganadera pero con menor desarrollo relativo que la región pampeana. Esta práctica de los productores comenzó a implementarse a partir de mediados de la década del 90 con el objeto de contrarrestar el poder de negociación de los tamberos medieros en un momento de expansión de la actividad.

Los tamberos medieros aportan su mano de obra y la de su familia – sólo en los casos en que no disponen en el grupo doméstico del trabajo necesario se contrata algún peón – y la organización de la misma, es decir que no aportan insumos o algún tipo de maquinaria. Además, si bien disponen de autonomía para la toma de decisiones en la jornada de trabajo, los aspectos centrales de la organización laboral son establecidos por el productor o algún administrador. Así, la modalidad de remuneración garantiza el compromiso del tambero mediero con la actividad y vincula sus niveles con el resultado del proceso productivo bajo una forma de organización del trabajo de baja división técnica y ausencia de supervisión directa del productor. Los tamberos medieros valorizan su autonomía para la realización de las

tareas durante la jornada de trabajo y reconocen su centralidad en el proceso productivo, pero su subjetividad no desconoce la situación de dependencia generada por trabajar con medios de producción que no son de su propiedad y no pertenecerles el resultado de su trabajo. De esta manera establecen una relación de dependencia no típicamente salarial.

La producción de leche en un sistema que busca eliminar las diferencias estacionales depende tanto de la alimentación como del manejo reproductivo del rodeo, a la vez que para alcanzar altos estándares de calidad se deben garantizar la higiene del producto y la sanidad del rodeo. Para ello, bajo esta modalidad de la organización del trabajo y la producción, resulta fundamental la articulación entre las tareas de planificación del productor y las actividades cotidianas del tambero mediero. Este último diariamente registra información que suministra al productor, quien la usa junto a otros registros para ajustar la gestión de la unidad productiva. En este marco resulta fundamental la construcción de consensos o puntos de acuerdo sobre la justicia del arreglo y el cumplimiento por cada una de las partes de sus compromisos para el éxito de la unidad de producción. Así, el mediero debe cumplir con sus tareas y comprometerse con el resultado de las mismas con el objetivo de obtener bajo las condiciones vigentes la mayor cantidad de leche y de la mejor calidad posible. Por su parte, el productor debe garantizarle disponer de los medios necesarios para el logro del objetivo, como, por ejemplo, la cantidad y el tipo de alimentación requeridos para alcanzar los niveles de producción deseados. La valoración del trabajo del mediero y su participación en la toma de decisiones junto al productor y los profesionales – como los agrónomos y veterinarios – se transforma en un importante elemento motivador cuando es acompañado de un acuerdo considerado beneficioso.

En muchas ocasiones estos consensos, por diferentes motivos, no son alcanzados. Cuando el tambero considera que el trabajo a su cargo no se corresponde con el porcentaje recibido, generalmente restringe su cooperación; por ejemplo, a través de la realización de una tarea con un desempeño por debajo de sus posibilidades o no óptimo, que implica un perjuicio para el proceso productivo. Otra situación que puede producir disconformidad es la que se genera cuando el productor no cumple en entregar al tambero mediero los insumos necesarios para el proceso productivo. Por otro lado, cuando el tambero no tiene la voluntad y/o carece de conocimientos necesarios para su correcto desempeño, necesariamente genera serios problemas productivos dada su centralidad en el proceso de producción. De esta manera, si el productor considera que el desempeño del tambero mediero es menor que el requerido o este último estima que el arreglo no es satisfactorio se dificulta la construcción del consenso y los acuerdos necesarios para llevar adelante la producción con el consecuente deterioro de la producción.

Los contratos de mediería, entonces, corresponden a arreglos para la organización de la producción que se estructuran a partir de las condiciones existentes en un contexto determinado y de las estrategias de los actores involucrados. En las producciones analizadas se observa la existencia de una legislación vigente que facilita la implementación de este tipo de acuerdos, así como también la capacidad de los mismos de adaptarse y responder satisfactoriamente, bajo las condiciones imperantes, a las exigencias de los sistemas alimentarios.

Conclusiones

La persistencia de los contratos o arreglos de mediería en contextos altamente modernizados se vincula con la flexibilidad que los mismos presentan para organizar el trabajo y superar posibles inconvenientes o trabas que enfrentan los procesos de acumulación. Los productores establecen un contrato con un mediero, quien aporta en primer lugar su trabajo, el de su familia y la coordinación del mismo, para lo cual aprovecha principios organizativos propios del grupo doméstico; hasta aquí, el mediero aporta trabajo familiar y capacidades organizativas, solucionando al productor inconvenientes organizacionales. Otra alternativa consiste en que el mediero continúe aportando solamente trabajo, pero que éste no se componga únicamente de miembros de su propio grupo familiar, sino que contrate peones permanentes o temporarios. En este caso se complejizan las relaciones de trabajo presentes en el proceso productivo, sumándose a la relación del mediero y su familia con el productor, la del mediero con el o los peones que contrate.

Un aspecto fundamental del arreglo es que el mediero en todos los casos además de trabajo aporta capacidad organizativa, que construye sobre la base de las relaciones domésticas. Cuando el trabajo que aporta el mediero sólo corresponde al suyo y al de su familia, la relación se ubica más próxima a un contrato de trabajo, que se remunera con el dinero correspondiente a un determinado porcentaje de la producción. A medida que los medieros aportan trabajo que no corresponde a miembros de su familia, insumos o algún tipo de capital, la relación se desplaza hacia un contrato de sociedad, donde el mediero por lo general aparece como un socio 'menor'.

En el caso de la producción hortícola, la mediería está fuertemente asociada a la presencia de migrantes bolivianos dispuestos a ocuparse en ese mercado de trabajo. Es común que estos medieros además del trabajo de su grupo doméstico aporten otros trabajadores – sobre todo temporarios, para cubrir las necesidades de mano de obra en los momentos de mayores requerimientos – insumos e, inclusive, capital – como material para la construcción de invernáculos – otorgándole a la relación el mencionado carácter de una sociedad asimétrica. Para estos medieros, su condición de migrantes limítrofes acentúa la asimetría de la relación que establecen con los productores, profundizándose su condición de socio 'menor'.

La mediería en la horticultura se asocia a funciones clásicas de este tipo de contrato, como la de evitar riesgos, dada la alta variabilidad de precios en los mercados de los productos hortícolas, y el acceso a una mano de obra relativamente escasa, así como también a otras funciones algo más novedosas. Entre estas últimas se destaca el papel que cumplen las familias de los medieros para acceder a la mano de obra temporaria que deben aportar a partir de sus redes de parentesco, reduciendo notablemente los costos de contratación, de los cuales se hacen a cargo a partir de su porcentaje. Además, la presencia de trabajadores de nacionalidad boliviana permite el acceso a una mano de obra con elevadas calificaciones tácitas referidas a la producción y, sobre todo, a familias dispuestas a trabajar con mayor dedicación y menores exigencias.

En la producción lechera los medieros sólo aportan trabajo, y en la gran mayoría de los casos únicamente el correspondiente a los miembros de su familia, ya que las inversiones y los insumos corren completamente a cargo del productor.

También, es el productor quien tiene a su cargo las decisiones de gestión, siendo la mediería la forma elegida para la organización del trabajo, fundamentalmente debido a las preferencias y capacidades desarrolladas por los actores involucrados y la flexibilidad que la misma presenta para organizar las tareas a partir del trabajo del mediero y su familia.

El carácter crítico de la coordinación cotidiana de tareas para la producción de leche, como por ejemplo alimentación, manejo reproductivo y ordeño, es enfrentado ventajosamente por el trabajo del mediero y su familia, donde con el trabajo se articulan relaciones domésticas para la asignación de tareas. Al mismo tiempo, el vínculo que se establece entre el resultado de la producción, tanto en cantidad como en calidad, con la retribución que obtiene el mediero por su trabajo y el de su familia, cumple una importante función en logro de la mencionada coordinación.

En ambos casos los productores privilegian relaciones duraderas con sus medieros, y no es un objetivo de los mismos profundizar las flexibilidades 'externas' (capacidad de contratar y despedir sin restricciones). En cambio, la mediería presenta una elevada flexibilidad 'interna' para organizar el trabajo que ofrece ventajas con respecto al trabajo asalariado para resolver problemas del proceso producción y sostener los procesos de acumulación.

* * *

Roberto Benencia es sociólogo, Investigador del CONICET, Profesor Titular de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, Director del Centro de Estudios y Servicios Rurales (CEDERU/FAUBA). Ha publicado *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino* (Ed. La Colmena, Buenos Aires, Argentina, 2002). <rbenencia@ciudad.com.ar>

Germán Quaranta es sociólogo, Becario Postdoctoral del CONICET, Área Empleo y Desarrollo Rural, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE / CONICET) y docente de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires. <gerjquar@mail.retina.ar>

Notas

1. Se puede recurrir a un completo y sintético análisis de los autores clásicos sobre la mediería en Posada (1996).
2. Los costos de transacción generalmente incluyen, entre otros, los correspondientes al acceso a los trabajadores, los destinados al garantizar su correcto desempeño, y el disciplinamiento de la mano de obra.
3. En la provincia de Buenos Aires alrededor del 60 por ciento de las explotaciones organizan el trabajo con tamberos medieros, algo más del 30 por ciento con familiares y menos del 10 por ciento con asalariados. Entre las unidades con medieros se diferencian dos situaciones: por un lado, una 'tradicional', con escalas reducidas de producción, baja incorporación de tecnología, producción de leche de baja calidad y articulada con industrias de carácter local; por otro, una 'empresarial', articulada a las principales firmas lácteas del país, con mayores escalas de producción, alta incorporación de tecnología, y la obtención de una leche que respeta los máximos criterios de calidad presentes en el

- mercado (Quaranta: 2001). Aquí, nos concentramos en este último tipo de unidad.
4. En la zona Sur del área (conformada por los partidos de La Plata, Florencio Varela y Berazategui), la más capitalizada; es decir, donde se observan los mayores índices de productividad y mayor inversión de capital en maquinaria e invernáculos, la proporción de contratos de mediería (35.7 por ciento del total de la mano de obra permanente) es más del doble de lo que representan los contratos de asalariamiento (14.4 por ciento del total de la mano de obra permanente).
 5. De acuerdo con datos del Censo Hortícola Bonaerense de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación de la Nación (SAGPyA: 1998), si bien el 47 por ciento de las explotaciones del área poseen invernáculo, la superficie cubierta representa apenas el 8 por ciento del total de la superficie en producción.
 6. Según datos históricos del Mercado Central de Buenos Aires. Ver www/mercadocentral.com.ar (precios e insumos).
 7. La producción lechera de la Argentina se concentra casi en su totalidad en las provincias de Santa Fe, Córdoba y Buenos Aires pertenecientes a la región pampeana.
 8. fines de la década del 90 el sector enfrenta una crisis en la cual todavía se encuentra sumergido.
 9. Se encuentran referencias históricas de esta figura que datan inclusive de principios de siglo, la cual se caracterizaba por trabajar en explotaciones con ordeño manual y baja incorporación de tecnología en general, cuya presencia fue dominante hasta la década del setenta.
 10. La figura del mediero hortícola, si bien era conocida en el área con anterioridad, comienza a expandirse y a ser predominante como forma de mano de obra a partir de mediados de la década del 70, cuando se registra la presencia de inmigración de familias de origen boliviano.
 11. Decreto 145/2001, de regulación específica del contrato de mediería frutihortícola, en el marco de la Ley N° 13.246 y su modificatoria N° 22.298.
 12. Ley N° 25.169/99 de Contrato Asociativo de Explotación Tambera.
 13. En aquellas situaciones donde se da una relación de sociedad, el mediero debe hacerse cargo del 50 por ciento de los costos del invernáculo.
 14. Para ello, el mediero debe aportar la mano de obra necesaria.
 15. El mediero, a veces, no acepta un determinado producto porque no tiene precio.
 16. Tratando de compensar la variación de los precios del producto a lo largo del ciclo; así como las posibles pérdidas de cosechas atribuibles a factores climáticos.
 17. Al mediero le conviene producir así porque percibe un porcentaje, ya que de esta manera, trabajando una hectárea el mediero suele cobrar entre 1.200 y 1.500 pesos argentinos al mes, mientras que como peón cobraría entre \$ 400 y \$ 600. Debemos advertir que en el momento de realizar el trabajo de campo, en la Argentina regía un tipo de cambio fijo que establecía el valor del peso argentino en igualdad con el dólar (\$1 = US\$1).
 18. Es decir, para que se alcancen las performances productivas previstas.
 19. A esto debería agregársele que, en la preferencia de los medieros, un buen patrón es aquel que le permite obtener un mayor ingreso, para lo cual debe tener un buen campo, un buen manejo de la explotación, un parque de maquinarias moderno, transporte, viviendas adecuadas, luz eléctrica, estar ubicado en una buena zona, que no lo engañe mucho con las ventas, etcétera.
 20. Cuando hay que cosechar hasta altas horas, con los medieros bolivianos no hay problemas, no se tienen que pagar horas extras ni se niegan a trabajar los domingos. Los extranjeros se hacen cargo del trabajo que los del país no quieren hacer -comentan algunos patrones-, en tanto que el criollo no carpe de sol a sol (como el boliviano)..., siempre está mirando el reloj...; cuando llueve (al boliviano) le das un traje de agua, se mete y va a cortar (cosechar verdura)..., el criollo, no.
 21. Podríamos, inclusive, aventurar la existencia en el área de dos modelos de gestión: el boliviano y el criollo. En el primero encontraríamos trabajadores más 'conscientes' de sus deberes que de sus derechos, y en el segundo, trabajadores más 'conscientes' de sus derechos que de sus deberes.
 22. La 'guachera' es la cría artificial de los terneros independientemente de su madre o cualquier vaca.
 23. El período de vacas secas corresponde a los aproximadamente dos meses que al año el animal no produce leche esperando el parto y el siguiente ciclo de producción.
 24. El carácter polivalente de los tamberos a porcentaje se refiere a la diversidad de tareas que éstos desempeñan a través del proceso de producción.
 25. En algunas de estas ocasiones el encargado del ordeño también cobra un porcentaje de lo producido cercano o inferior al 10 por ciento, dado el volumen de la producción total, pero sólo se ocupan de las tareas de ordeño con sus familiares o algún peón que contraten. A diferencia de los casos anteriores, este encargado del ordeño no participa del resto de las tareas y, consecuentemente, no cum-

- ple el mencionado papel de coordinación de las mismas.
26. El adjetivo tática aplicado al concepto de calificación señala conocimientos adquiridos a través de las experiencias personales (Wood 1994).
 27. Las bonificaciones que las firmas industriales abonan en función de la calidad de la leche producida por estos tambos, comúnmente media o alta, pueden llegar a representar más de 1/3 del valor reconocido como base, modificando de ese modo el resultado económico de la explotación y la remuneración de los tamberos.

Bibliografía

- Barsky, Osvaldo (1984), *Acumulación Campesina en el Ecuador. Los productores de papa en Carchi*. Quito: FLACSO.
- Baxter, Vern y Mann, Susan (1992), 'The survival and revival of non-wage labour in a global economy', *Sociologia Ruralis* Vol. XXXII (2/3).
- Benencia, Roberto (1996), 'Formas de relación contractual y precarización del empleo en el mercado de trabajo hortícola', *Estudios del Trabajo* N° 12, Aset, Buenos Aires.
- Benencia, Roberto (1997) (Coordinador), *Area hortícola bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los sectores sociales*. Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Cheung, Steven (1969), *The theory of share tenancy*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Durand, Patricia (1997), 'Aspectos económicos de la expansión de la mediería en el área hortícola bonaerense', en Roberto Benencia (Coordinador), *Area hortícola bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los sectores sociales*. Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Gutman, Graciela (1999), 'Desregulación, apertura comercial y reestructuración industrial. La industria láctea en Argentina en la década de los noventa', en Azpiazu, Daniel (compilador), *La desregulación de los mercados. Paradigmas e inequidades de las políticas del neoliberalismo*. Buenos Aires: Editorial Norma.
- Lara Flores, Sara (1998), *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible de trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablo Editor.
- Lehmann, David (1986), 'La mediería y la transición capitalistas en la agricultura: una investigación en la sierra ecuatoriana', en *Estudios Rurales Latinoamericanos*, Vol. 9 N° 3, Bogotá.
- Martínez-Alier, Juan (1983), 'Sharecropping: Some Illustrations', en *Journal of Peasant Studies* Vol. 10 N° 2/3, London.
- Murmis, M. (1998), 'Agro argentino, algunos problemas para su análisis', en Norma Giarracca y Silvia Clocquell (Compiladoras), *Las agriculturas del MERCOSUR. El papel de los actores sociales*. Buenos Aires: La Colmena.
- Neiman, G. y Quaranta, G. (2001), 'Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina', en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, N° 12, Buenos Aires.
- Ortiz, Sutti (1999), 'Los mercados laborales a través del continente americano', en Susana Aparicio y Roberto Benencia (Coordinadores), *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Ortiz, Sutti (2001), 'La reestructuración de la industria agrícola y los contratos laborales', en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, N° 12, Buenos Aires.
- Palomino, H. (2000), 'Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales', *Documento* presentado al III Congreso de ALAST, Buenos Aires.
- Pearce, R. (1983), 'Sharecropping: Towards a Marxist View', en *Journal of Peasant Studies*, Vol. 10 N° 2 & 3, London.
- Posada, Marcelo. (1995), 'La agroindustria láctea pampeana y los cambios tecnológicos', en *Debate Agrario* N° 21, CEPES, Lima.
- Posada, Marcelo (1996), 'El caso de la mediería en América latina: formas capitalistas y no capitalistas de producción agrícola', *Ciclos*, Vol. VI, N° 11, Buenos Aires.
- Pugliese, E. (1991), 'Agriculture and the new division of labor', en Friedland, W. y otros, *Towards a new political economy of agriculture*. Boulder CO: Westview Press.
- Quaranta, Germán (2001), 'Organización del trabajo y trabajadores en la producción lechera de la pam-

- pa húmeda bonaerense', en Neiman, G. (comp.), *Trabajo de campo, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: CICCUS Ediciones.
- Rivera, Rigoberto (1987), 'Desarrollo capitalistas y medierias en Chile', *Estudios Rurales Latinoamericanos*, Vol. 10 N° 1, Bogotá.
- Sayer, A. y Walker, R. (1992), *The New Social Economy. Reworking the division of labor*. Cambridge MA & Oxford UK: Blackwell.
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación de la Nación (1997), 'Informe Estadístico de Leche y Productos Lácteos, 1996', Buenos Aires.
- SAGPyA (1998), 'Censo Hortícola Bonaerense', Buenos Aires.
- Wells, Miriam (1996), *Strawberry Fields. Politics, class, and work in California agriculture*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Wells, Miriam (1997), 'Legal discourse and the restructuring of Californian agriculture: class relations at the local level', en Goodman, D. y Watts, M. (editores), *Globalising food. Agrarian questions and global restructuring*. London: Routledge.
- Wood, S. (1994), 'El debate sobre la descalificación', en Finkel, L., *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.