

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

La organización del trabajo en la frutihorticultura de General Pueyrredon: análisis de su sostenibilidad jurídica

Maité Belderrain⁽¹⁾ *M. Victoria Lacaze*⁽²⁾ *Ana J. Atucha*⁽²⁾
m.belderrain92@gmail.com *mvlacaze@mdp.edu.ar* *atucha@mdp.edu.ar*

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

Resumen

En 2003, la derogación del régimen laboral de mediería generó significativas repercusiones en la actividad frutihortícola del Partido de General Pueyrredon, segundo cordón productivo del país. Su eliminación se fundamentó en la presunción de que constituía un artilugio elusivo de la normativa laboral, previsional y de riesgos del trabajo, encubriendo verdaderas relaciones laborales de dependencia. La desaparición de esta figura jurídica generó un vacío legal que se intentó resolver, aunque parcialmente, con la promulgación de la Ley N° 26.727/11 sobre el régimen de trabajo agrario. Esta normativa, asimila la contratación realizada en el ámbito rural a la que se lleva a cabo en ámbito urbano y por lo tanto, la torna inaplicable sobre todo para pequeñas y medianas producciones.

Mediante la comparación de la normativa vigente con su predecesora, este trabajo presenta avances parciales de una beca de investigación, cuyo objetivo es analizar los impactos de la Ley N° 26.727/11 en la frutihorticultura de General Pueyrredon.

Eje temático propuesto

Se considera que el trabajo se encuadra en los tópicos que definen al eje N° 5. No obstante, se deja a consideración de la Comisión Organizadora la inclusión final del trabajo en éste u otro eje que se considere pertinente.

⁽¹⁾Becaria de investigación; ⁽²⁾Docente Investigador

1. Introducción

La horticultura argentina se caracteriza por su amplia distribución geográfica y diversidad de cultivos que se producen. La actividad se realiza en casi todo el territorio nacional debido a gran variedad de climas que posee. En efecto, el clima y el suelo tienen una alta incidencia en los rendimientos, en las épocas de oferta y en el acceso a los mercados. La actividad hortícola es considerada intensiva en el uso de factores de productivos tradicionales, tierra, trabajo, capital y tecnología. Su desarrollo puede darse en diversos ámbitos geográficos clasificados como: cinturones verdes, zonas hortícolas especializadas y áreas de horticultura extensiva, que abastecen a los principales centros urbanos de consumo (Vigliola, 1991; Durand, 1997). Los cinturones verdes se definen como aquel tipo de producción hortícola llevada a cabo en quintas o huertas de tipo familiar que rodean a las grandes ciudades. El establecimiento tipo o modal es de estructura mediana -promedio de 7 has.- gran diversidad de cultivos - 10 ó más- tecnología rudimentaria y gran inversión de mano de obra. En general producen para el consumo en fresco (Vigliola, 1991).

El Partido de General Pueyrredon (PGP) cuenta con el segundo cordón frutihortícola más relevante de Argentina que, con excelentes condiciones agroecológicas, genera 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 – Mapa 1- y unas treinta poblaciones del Municipio, en la cual aproximadamente 600 explotaciones -principalmente de pequeña escala- producen frutas y hortalizas que abastecen durante gran parte del año a los principales centros de consumo del país.

Mapa 1: Distribución geográfica de la horticultura en el partido de General Pueyrredon



Fuente: Roveretti (2014)

La horticultura desarrollada en estas quintas, es la segunda actividad, en términos de Valor Agregado, del sector primario local. De un total de algo más de 40 hortalizas, cinco de ellas – lechuga, tomate, zapallo, maíz dulce y zanahoria- representan el 70% del total producido en los últimos años (Lacaze y Atucha, 2011). La ciudad de Mar del Plata cuenta con tres mercados mayoristas de frutas y hortalizas donde se comercializa parte de la producción total (Roveretti, Atucha y Lacaze, 2013). El más antiguo es el Mercado de la Cooperativa de Horticultores -1953- y dos más recientes -1997- el mercado de la sociedad anónima de Productores y Consignatarios del Sudeste -Pro.Co.Sud.- en ruta 226 y el mercado Abasto Central, en ruta 88.

La importancia económica de la frutihorticultura se pone de manifiesto en los resultados de las estimaciones del Producto Bruto Geográfico (PBG) del Partido. El Producto Bruto es una de las medidas más conocidas y frecuentemente utilizadas para

evaluar el funcionamiento y la evolución de una economía. Este indicador macroeconómico se define como el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía durante un periodo determinado y recibe la denominación de Producto Bruto Geográfico -PBG- cuando está referido a una jurisdicción sub-nacional (Atucha, Lacaze y Adlercreutz, 2012). El sector presenta una gran relevancia (Roveretti et al., 2013) en términos sociales y económicos, pues contribuye fuertemente a la alimentación cotidiana de la población debido a su capacidad de satisfacer la demanda interna y a su vez, tiene una notable importancia geopolítica al dar sustento a las denominadas “economías regionales”. Presenta un elevado grado de intensidad en el uso de los factores productivos, en comparación con el resto del sector agropecuario, característica que lo convierte en un sector estratégico, que genera empleo y dinamiza el mercado de trabajo a lo largo de toda la cadena de oferta -producción primaria, transporte, distribución, almacenamiento, comercialización e industrialización-, cubriendo así las demandas cada vez más crecientes de hortalizas y verduras diferenciadas y especializadas.

Sin embargo, respecto de estimaciones precedentes (Atucha y Volpato, 2002), su participación relativa se vio deteriorada, encontrándose las causas de esta contracción en la crisis macroeconómica de 2001. En efecto, la caída de la convertibilidad debilitó la sostenibilidad económica sectorial, al verse incrementados los costos de producción debido a la significativa proporción de insumos importados que se emplean, mientras comercializan su producción en el mercado doméstico (Atucha, Lacaze y Roveretti, 2014).

La derogación del régimen laboral de mediería, cambio que en 2003 afectó a la actividad de huerta, también contribuyó negativamente a los resultados económicos. El contrato de mediería vincula 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 frutos por mitades (Fraboni, 2006). 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. La mediería es un contrato asociativo de aplicación habitual en la actividad frutihortícola del país y es frecuente su celebración de palabra, tal como lo permite el Código Civil. Para Quaranta (2003), se trata de un sistema eficiente en el uso del trabajo y la tenencia de la tierra, brindando niveles más elevados de

producción y mejores retribuciones para las partes, producto de un mayor compromiso por parte del mediero por aumentar el nivel de producción haciendo un uso más responsable de todos los factores productivos, principalmente los recursos naturales. Sin embargo, su abrogación mediante el Decreto PEN N° 1056/03, se fundamentó en la presunción de que la costumbre de omitir la celebración por escrito del contrato encubría relaciones laborales de dependencia. En consecuencia, se argumentó que la mediería constituía un artilugio elusivo de la normativa laboral, previsional y de riesgos del trabajo, presumiendo que el productor dirige la explotación y el mediero sólo aporta su mano de obra sin asumir ningún riesgo en el desarrollo de la actividad.

La desaparición de esta figura jurídica generó un vacío legal que se intentó resolver, en 2011, con la promulgación de una nueva legislación que regula el trabajo rural en relación de dependencia (Ley N° 26.727/11). Dicha norma introdujo ciertas modificaciones al régimen precedente sobre el trabajador agrario (Ley N° 22.248/80), aunque las mismas parecen poco aplicables a la actividad agrícola, fundamentalmente porque asimila el trabajo rural al urbano que, por su parte, se encuentra regulado por otra norma (Ley N° 20.744/74). Por lo tanto, estas dificultades hacen presumir que las rigideces introducidas por la normativa podrían incrementar la incidencia del trabajo agrario no registrado. A manera de ejemplo, uno de los requerimientos de la nueva normativa está referido a la duración de la jornada laboral, que no puede exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro semanales, entre el día lunes y el mediodía del sábado. Sólo con este requisito se ve afectada la rentabilidad económica de la empresa frutihortícola, ya que en la cosecha, la producción no reconoce días libres ni feriados.

Según el Censo Hortiflorícola de 2005, un 30% de los frutihorticultores de la provincia de Buenos Aires son de origen boliviano (Benencia, 2012). 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. Al problema del vacío legal que generó la eliminación de la mediería, se suman que parte de la población boliviana está retornando a su país, impulsada por un tipo de cambio que les resulta desfavorable y también la necesidad de documentarse e inscribirse en diversos organismos para poder trabajar en el sector, trámites que se efectúan en la ciudad, alejados de los centros de producción. El cinturón

frutihortícola marplatense queda así inserto en un área productiva caracterizada por una triple informalidad: fiscal, migratoria y laboral (García, 2012).

El presente artículo presenta avances parciales de un plan de investigación presentado a y aprobado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), en la convocatoria 2015 de las becas de estímulo a las vocaciones científicas. El objetivo general de la beca es analizar los impactos de la Ley N° 26.727/11 en la frutihorticultura de General Pueyrredon. En tal contexto, el trabajo aquí presentado comparará la normativa vigente con su predecesora. La beca además indagará los efectos que ambas normas han generado en las estructuras de costos de producción y explorará el encuadre legal que mejor se adecuaría a la situación actual de los trabajadores del cinturón frutihortícola marplatense, mediante la realización de entrevistas a diferentes actores públicos y privados vinculados a la actividad.

2. Las dificultades del cinturón frutihortícola del partido de General Pueyrredon

La actividad agropecuaria en la Argentina se vio afectada por un vacío legal a partir de la derogación del régimen laboral de mediería mediante el Decreto PEN N° 1056/03 que fundamentó que la costumbre de omitir la celebración por escrito del contrato ocultaba relaciones laborales de dependencia. En consecuencia, se argumentó que la mediería constituía un mecanismo para eludir 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.

En este contexto, se promulgó la Ley 26.727/11, publicada en el Boletín Oficial el 26/12/2011, que pretendió actualizar el régimen laboral de un sector caracterizado por su triple informalidad, regido hasta el momento por la Ley 22.248/80. Dicha ley había derogado al régimen anterior (el estatuto del peón de campo) y excluyó expresamente a los trabajadores rurales de las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744/74.

La nueva disposición permitió la aplicación subsidiaria del régimen general de la LCT, aunque también logró mejorar ciertas condiciones laborales incluidas en dicha normativa, entre los cuales podemos mencionar la licencia parental (licencia con goce de haberes de 30 días corridos por paternidad), el beneficio jubilatorio (a los 57 años de edad,

sin distinción de sexo, en tanto acrediten 25 años de servicios con aportes), la inexistencia de período de prueba para los trabajadores permanentes, etc.

Si bien la Ley 26.727/11 estableció un régimen más generoso para el trabajador agrario, quien logra un mayor acceso a condiciones más dignas de labor, a partir de su sanción, surgió la incertidumbre de si la norma resulta aplicable a las características del sector, debido a que otorga al trabajador rural un amparo excesivo que en la práctica el empleador no puede cumplimentar y que asimila una contratación realizada en el ámbito rural a una contratación realizada en el ámbito urbano. Para Fraboni (2012), se dificulta su aplicación en primer lugar, porque el trabajo agrario y su forma de realizarlo es diferente al urbano, ya que se debe tener en cuenta que muchos trabajadores rurales toman su lugar de trabajo como lugar de residencia, trabajan sin horarios, a su ritmo, cuando la naturaleza demande, es decir, dependiendo del ritmo climático. A la vez, el trabajador se organiza en base a la producción y a las necesidades del ciclo productivo, así cuando llueve o cuando los cultivos o los animales no lo necesitan, no trabaja.

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).

3. Análisis de las normativas que afectan la frutihorticultura

A continuación, se exponen los aspectos principales para un análisis comparativo de la nueva ley de trabajo agrario y su predecesora.

Una primera diferencia está en la fuente de regulación. La Ley 22.248/80 permitía que el trabajo agrario sea regido por dicha ley, por la voluntad de las partes y por último, por los usos y costumbres. El derecho consuetudinario, también llamado usos o costumbres,

si bien no son normas escritas, se cumple ya que se desprende de hechos que se han producido repetidamente, en el tiempo, en un territorio concreto. La nueva ley, relega a último lugar al derecho consuetudinario, tan importante en un tipo de trabajo como el rural, y agrega como fuente de regulación a la LCT , a las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes.

En lo que respecta a las modalidades de contratación, la Ley 22.248/80 las dividía en dos títulos: uno dirigido al personal permanente y otro al personal no permanente.

Cuadro 1: Modalidades de contratación previstas en las leyes 22.248/80 y 27.627/11

	MODALIDAD DE CONTRATACION		
LEY 22.248/80	1- <u>Personal permanente</u>	2- <u>Personal no permanente:</u> se origina por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional. También alcanzaba al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias	
LEY 26.727/11	1- <u>Personal permanente</u> a- <u>De prestación continua:</u> El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. b- <u>De prestación discontinua:</u> trabajadores temporarios contratados por un mismo empleador más de una vez en manera consecutiva, para la realización de tareas cíclicas o estacionales.	2- <u>Personal temporario:</u> se origina en las necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de las actividades de esta ley. Incluye además los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias, que en la Ley 22.248/80 se encuentra bajo el Título de Personal no permanente.	3- <u>Trabajo por equipo o cuadrilla familiar:</u> Esta categoría participa al empleador o su representante y su familia como parte en las tareas a desarrollarse en las explotaciones, integrando equipos o cuadrillas, que en la Ley 22.248/80 se encuentra bajo el Título de Personal no permanente.

Fuente: elaboración propia en base a la normativa referenciada.

Ampliando la información expuesta en el cuadro, la nueva ley agrega la figura del trabajador permanente discontinuo, que se crea para los casos en que un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador más de una vez de manera consecutiva para la realización de tareas cíclicas o estacionales. Dichos trabajadores tienen los mismos derechos que los permanentes, ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones. La doctrina ha criticado este nuevo esquema, expresando “...entendemos que el esquema adoptado sobre “trabajadores permanentes, continuos, discontinuos, temporarios, transitorios, ocasionales, accidentales o supletorios” resulta confuso y mantiene indirectamente el de la llamada Ley 22.248/80. Efectivamente, se utiliza la calificación de permanentes, continuos y discontinuos, confundiendo la estabilidad del vínculo jurídico laboral que une a las partes basado en la perdurabilidad en el tiempo, o indeterminación del plazo, con las modalidades de las prestaciones a cargo del trabajador y el correlato de las necesidades o ciclos de la actividad agropecuaria para la que es contratado. De allí que en la definición de contrato de trabajo el mismo pueda ser durante un tiempo indeterminado o determinado. También se engloba a los contratos de temporada con los eventuales y ocasionales como en la Ley 22.248/80. Por otra parte, la calificación comentada, fue superada con la sanción de la LCT en 1974, partiendo del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con sus excepciones y las distintas modalidades en función de la actividad fundamental del empleador. En el caso de duda siempre se falla a favor del mantenimiento y existencia del contrato de trabajo” (Giuliani, 2013).

Otro aspecto importante a destacar es que, con respecto al trabajador permanente, no se admitirá el periodo 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. Esto mejora los derechos del trabajador no sólo en relación a lo establecido en el anterior régimen, sino en comparación con la LCT que también consagra un periodo de prueba de tres meses.

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 y se establecen periodos 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.

Según la ley anterior, la jornada de trabajo dependía de los usos y costumbres de cada región y no se fijaba un límite máximo de horas de trabajo. En cambio la nueva ley establece en su Artículo 40 que "La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas". A esto se suma un régimen de horas extras que no podrá exceder las 30 horas mensuales y 200 anuales. *“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 esta maduro, y, cuando no lo esta, aunque sea un día hábil, no se cosecha; se riega cuando no llueve, etc”* (Fraboni ,2012)

Otra modificación introducida por la nueva norma tiene que ver con ciertas condiciones de vivienda que pueden resultar excesivas y difíciles de cumplir por parte de los empleadores. 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.

Así, se observa, que la verdadera intención del legislador con la Ley N°26.727/11 fue equiparar al trabajador agrario con el resto de los empleados amparados por la LCT mediante la implementación de ciertos beneficios, tales como el otorgamiento de licencias y de licencias especiales, condiciones adecuadas de higiene y seguridad, la provisión de ropa de trabajo por parte del empleador, un beneficio jubilatorio, etc. Además, permite que la desvinculación laboral se rija por la Ley N°20.744/74, con todas las indemnizaciones y recaudos que conlleva. Para los trabajadores temporarios, aumenta la indemnización sustitutiva de vacaciones del 5% al 10% de las remuneraciones devengadas.

Por último, otro cambio que introduce la Ley N°26.727/11, es la eliminación del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)- un ente de derecho público no estatal- y se crea en su lugar un Registro Nacional de Trabajadores y

Empleadores Agrarios (RENATEA), dependiente del Ministerio de Trabajo, 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, 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.

4. Consideraciones finales

Las principales modificaciones de la ley de trabajo agrario ponen en evidencia un sector con falta de planificación y políticas del estado, y como consecuencia de esto y de las características propias de la actividad, se habría dado lugar a un elevado índice de empleo no registrado. 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. Si bien asimilar la nueva norma con la LCT produjo grandes modificaciones a favor de los derechos de los trabajadores, parece observarse que el legislador no tuvo en cuenta la capacidad del empleador para cumplir con tan exigentes requisitos. 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 Ley 26.727/11 en adecuada y aplicable a la realidad de una actividad tan importante para la economía Argentina.

A partir del análisis comparativo de la normativa que regula el trabajo agrario en la actividad frutihortícola, las próximas actividades a desarrollar en la beca de investigación antes referenciada, se relacionan con indagar los impactos que han generado la Ley 26.727/11 y su predecesora en las estructuras de costos de las explotaciones frutihortícolas de General Pueyrredon y explorar el encuadre que mejor se adecua a la situación actual de los trabajadores del cinturón frutihortícola de dicho partido.

5. Bibliografía

- Atucha, A.J., Lacaze, M.V., Adlercreutz, E. (2012). Valor Agregado en el cinturón frutihortícola de General Pueyrredon, Argentina: un análisis para cultivos tradicionales.
- Atucha, A.J., Lacaze, M.V. y Roveretti, M. J. (2014) “Hacia la producción frutihortícola sustentable en el sudeste bonaerense: los desafíos que enfrentan las explotaciones de General Pueyrredon”. Mar del Plata. Jornadas Regionales Asociación de Docentes Nacionales de Administración General. Universidad Nacional de Mar del Plata, octubre.
- Atucha, A.J. y Volpato, G.G. (2002) “Características productivas del Partido de General Pueyrredon. Características y evolución de la estructura productiva”. En: Mar del Plata productiva: diagnóstico y elementos para una propuesta de desarrollo local. Mar del Plata: FCEyS, pp. 24-30. ISBN 987-544-054-X
- 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.
- Durand, P. (1997). La producción hortícola, en Benecia Roberto, Área hortícola bonaerense. Cambios en la producción y su Roveretti Mariano Página 69 incidencia en los sectores sociales. Buenos Aires, Editorial La Colmena.
- Fraboni, M. (2006) “Análisis comparativo de los contratos de mediería frutihortícola y asociativo de explotación tampera. Dos contratos iguales con distinto tratamiento legal”. 16° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Rosario, Argentina, octubre.
- Fraboni, M. (2012) “Efectos colaterales no deseados de la nueva ley de trabajo rural”. 19° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Mendoza, Argentina, octubre.
- García, M. (2012) “Análisis de las transformaciones de la estructura agraria hortícola platense en los últimos 20 años. El rol de los horticultores bolivianos”. Tesis para acceder al grado de Doctor en Ciencias Agrarias y Forestales. Universidad Nacional de La Plata.
- Giuliani, M. (2013). Ley 26.727. Nuevo régimen de trabajo agrario. [En línea] Descargado de <http://www.rubinzalonline.com.ar/blog/ley-26727-nuevo-regimen-de-trabajo-agrario-modalidades-contractuales/> Fecha de descarga:02/09/2015.

- Lacaze, M.V. y Atucha, A.J. (2011). Resultados económicos de la producción hortícola marplatense: un análisis para productos convencionales en el período 2000-2010. . En: 7° Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, noviembre, Buenos Aires, Argentina
- 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.
- Roveretti, M.J., Atucha, A.J. y Lacaze, M.V. (2013). Producto Bruto Hortícola del Partido de General Pueyrredon: Reglas institucionales, relaciones insumo-producto y composición del Valor Agregado.
- 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.
- Vigliola, M. (1991). Manual de horticultura, Buenos Aires. Ed. Hemisferio Sur, Buenos Aires, Argentina
- 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.