

X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

Y casi vendo el Caballo”. Diferenciación y segmentación de las actividades agrarias dentro del mercado laboral en base a la legislación de trabajo agrario regida en la Argentina hasta el presente.

Leonardo Rocco.

Cita:

Leonardo Rocco (2013). *Y casi vendo el Caballo”. Diferenciación y segmentación de las actividades agrarias dentro del mercado laboral en base a la legislación de trabajo agrario regida en la Argentina hasta el presente. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/322>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

X Jornadas de sociología de la UBA

20 años de pensar y repensar la sociología. Nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI 1 a 6 de Julio de 2013

“Y casi vendo el Caballo”

Diferenciación y segmentación de las actividades agrarias dentro del mercado laboral en base a la legislación laboral agraria regida en la Argentina hasta el presente.

Mesa N° 27

Heterogeneidad, segmentación y marginalidad socio-laboral en los mercados de trabajo regionales.

Leonardo Agustín Rocco

leorocco@hotmail.com

(Estudiante de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA)

Prefacio al Lector

Este trabajo intenta realizar un análisis sociológico de la legislación laboral de los trabajadores agrarios en la Argentina a través de la historia. Estudiar las condiciones laborales a partir de la legislación puede ser, desde una mirada simple, un desperdicio de tiempo. El bajo cumplimiento y el desconocimiento de las partes serían motivos suficientes para relegar este estudio, y pasar a compenetrarse en la situación de esos hombres de carne y hueso que, hasta el día de hoy, trabajan de sol a sol. Particularmente creo que muchos de estos trabajos ya realizados han logrado mostrar, de una manera muy interesante, una realidad del país que se mantiene escondida.

Por otra parte, en este país las leyes no gozan de buena reputación ni acatamiento. Quizás eso también condicione las realidades que investigamos.

Las leyes son producto de las realidades socio económicas como, a la vez, formadoras de relaciones socio económicas. No son copia fiel de los usos y costumbres ni voluntad iluminada de los representantes, sino mucho más: son un espacio de poder conquistado en la disputa del campo político. La existencia o no de una ley implica una regulación por parte del Estado, eficiente o no, pero existente de las relaciones sociales. Que una ley este o no, sancionada o derogada, implica relaciones de poder establecidas que tienen concordancia con los espacios de la política y relaciones con actores socio económicos.

El fin de este ejercicio sociológico es enfocar la historia de los trabajadores agrarios desde una óptica alternativa, para ver la influencia de las relaciones socio económicas y de poder en la sanción de las legislaciones y su efecto en la construcción de modos de producción y relaciones laborales del medio agrario. Espero poder aportar, desde esta óptica, conocimiento acerca de la realidad laboral de los trabajadores del agro argentino.

Introducción

La gran importancia de la actividad agropecuaria en la economía del país es bien conocida por todos. Sin embargo, su prominencia esconde el proceso productivo a la que ésta está sujeta, y, con ello, a los sujetos que la producen.

Históricamente, los trabajadores agrarios no están encuadrados bajo la Ley de Contrato de Trabajo, sino dentro de un régimen diferenciado; sea, históricamente hablando, el

Estatuto del Peón, el Régimen de Trabajo Agrario de 1980 o el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario sancionado en el 2011. Estas pocas modificaciones enumeradas han tenido una fuerte relación con los procesos políticos de la historia argentina. Con la sanción de la Ley de Nuevo Régimen de Trabajo Agrario en diciembre del 2011, durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, el tema ha recobrado interés en la opinión pública.

Esta ponencia es motivada por la pregunta acerca de cuáles son las condiciones sociales invariantes y los cambios que se hacen presentes en este mercado de trabajo a partir de los cambios que ha tenido la ley. Para demarcar períodos de referencia útiles a los fines del trabajo, he dividido la exposición histórica a partir de segmentos de tiempo separados entre sí, cronológicamente, por las sanciones de las sucesivas leyes laborales agrarias. Estas pocas modificaciones me permiten hacer un recuento en materia de jurisprudencia laboral agraria a la par del relato de la historia argentina.

Los dos objetivos que persigue el trabajo son contextualizar las modificaciones del régimen realizadas históricamente y analizar las invariantes y los cambios legalizados en el mercado de trabajo agrario. Para ello nos valdremos de los trabajos de historia política e historia económica del agro, otros sobre mercado de trabajo agrario argentino y latinoamericano, para enmarcar las reformulaciones dentro de un contexto político signado por diferentes actores de poder por un lado, y, por otro, de un análisis comparativo de las jurisprudencias buscando encontrar las diferencias de condiciones laborales legalizadas a los distintos segmentos del mercado de trabajo.

Primeras Regulaciones

Las primeras regulaciones laborales del agro fueron códigos rurales dictados por las provincias para los propietarios –excepto el estatuto de conchabadores de 1942-. Estas buscaron atender a la solución de problemas coyunturales de la vida rural y lograr el orden en la campaña mediante disposiciones administrativas y policiales. En tal sentido, no conformaron un ordenamiento orgánico de la actividad a nivel nacional. Este orden estaba delegado a la Nación, como parte competente de sancionar una legislación de fondo, y con ella la correlativa regulación del trabajador agrario (Art. 75, Inc. 12 de la Constitución Nacional)

A partir del trabajo *El Orden Conservador* de Natalio Botana podemos decir que la Argentina de 1880 se encuentra socialmente hegemónizada, bajo un largo camino de lucha provincial, en un espacio interregional como producto de alianzas interoligárquicas, que jerarquizan algunas regiones y marginan otras (Botana, 1977) Este orden opta por un modelo económico agroexportador, sustentado en el régimen de arrendamientos rurales, la actividad agropecuaria extensiva, fundamentalmente, de cereales y carnes del alta mestización en la pampa para exportación, la formación de mercados regionales de productos agrarios para el mercado interno, la expansión del ferrocarril, la gran propiedad concentrada, los aportes del capital externo y la inmigración masiva.

El modelo agroexportador argentino permitía la posibilidad de dispersar riesgos entre distintas actividades productivas agropecuarias, aprovechando sus capitalizaciones particulares; con una estrategia general basada en los precios del mercado mundial. Esto podemos divisarlo en los virajes de la producción que hacen estos los grandes productores: de carnes y tasajo a lanas, de ahí a carne bovina refinada, luego cereales, y luego a la industrialización de derivados agropecuarios (Sábato, 1988; 29)

Este proceso de continua adaptación de la producción pampeana a los mercados ultramarinos, generó cambios en la matriz productiva hacia la flexibilidad y distribución de los factores productivos (tierra, mano de obra y tecnología) dependiendo de las cotizaciones de los productos en el exterior. Este particular proceso de producción tuvo

ciertas implicancias: un proceso de concentración de la tierra pampeana, un uso mixto de las actividades en ella realizada, una disponibilidad mínima y flexible de los factores de capital fijo, y una utilización subcontratada de la mano de obra, fundamentalmente inmigrante, junto con la explotación familiar.

Por otra parte, en el resto del país se desarrollaron producciones para satisfacer el mercado interno y otras tributarias del granero del mundo, como parte del acuerdo de gobernabilidad interoligárquico. Estos mercados de trabajo regionales absorbían, generalmente, mano de obra local a través de formas intermediadas asociadas al pasado colonial. El sistema “de endeudamiento que obliga a campesinos y sus familias a pagar las deudas contraídas durante el año, yendo a trabajar a las cosechas dominantes en la zona” (Aparicio, 2005; 194) es una muestra de esto.

Con el fin de la Primera Guerra Mundial, la agricultura argentina debe competir con Estados Unidos y Canadá, supeditando los embarques a la disponibilidad naviera inglesa. No es la situación precedente, pero el modelo se mantiene.

Para los años `30, la Gran Depresión había generado una caída del sistema multilateral de pagos internacionales. El Estado debe pasar a suplantar el mecanismo de mercado, subsidiando y estimulando las producciones agropecuarias. Las medidas incluyen las Juntas Reguladoras de la Producción desde 1932 (de Granos, de Carnes, de Azúcar, de Vinos, de Algodón, de Yerba Mate), el control de cambios a partir de 1931, el Instituto Movilizador de Inversiones Bancarias y el Banco Central de capitales mixtos en 1935. Todas estas medidas no proyectaban un modelo diferente, sino salvaguardar el modelo agroexportador. En este sentido, se refuerza el bilateralismo con el mercado británico al firmarse el Pacto Roca Runciman en 1933, impulsado por sectores ganaderos dedicados a la mestización vacuna. Este modelo recién intenta discutirse hacia 1940, cuando el Ministro de Hacienda Pinedo presenta ante el Senado el Plan de Reactivación Económica proponiendo conciliar industrialización y economía abierta¹.

En las regiones extra pampeanas las producciones de azúcares en Tucumán, Salta y Jujuy, la producción de vinos en el Cuyo, el algodón en Chaco, la yerba mate de Misiones, el tabaco de Corrientes y el noroeste, las peras y manzanas del Alto Valle de Río Negro, las naranjas de Corrientes, entre otras, se consumen en nuestro mercado y alimentan parte de la industria nacional liviana. Estos mercados regionales generaron una importante cantidad de “empleos transitorios para principales las cosechas, a la vez que el desarrollo de explotaciones familiares y campesinas fomentaba el autoempleo de la mano de obra doméstica” (Aparicio, 2005; 194) La migración de trabajadores de otras provincias y de otros países para las cosechas de estos mercados regionales marcan esta etapa; junto con el desplazamiento interno hacia las áreas urbanas industriales.

Durante todo este período de auge y declive del modelo agroexportador, las condiciones de trabajo agrario fueron flexibles a los precios internacionales y a los modos coloniales de reclutamiento. Los trabajadores agrarios permanecieron sin legislación laboral hasta entrados los `40².

Estatuto del Peón (Ley Nº 12.921)

En 1943 se impone un Golpe Militar de características nacionalistas. Durante el gobierno de Edelmiro Farrell, el Coronel Perón asume la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

¹ Postulando un giro favorable en las relaciones con los Estados Unidos, sin dejar de apelar al gobierno para la compra de los saldos exportables agrícolas invendibles. Una vez más el Estado subsidia al agro.

² Las actividades industriales y comerciales si tenían una legislación en el Código Civil y Comercial; pero los trabajadores agrarios estaban excluidos de este. Como señala Gerardo Canales, “la sanción del Código Civil y Comercial (...) no constituye un aporte digno de ser tenido en cuenta en esta materia (...) La sanción de la ley Nº 11.729 (Código Civil y Comercial) (...) no comprendía más que a las actividades comerciales e industriales, y por consiguiente excluía a las agropecuarias (...) actividades no consideradas como mercantiles” (Canales, 2008; 2)

A partir de 1944 toma una serie de medidas en material social que le valdrán su apoyo popular en el 17 de octubre de 1945. Una de esas medidas fue el Estatuto del Peón. Perón lo reapropió³ y estableció la primera regulación del trabajo agrario mediante el Decreto N° 28.169 del 17 de octubre de 1944.

El estatuto establecía, para todo el territorio de la República, las condiciones de trabajo para los asalariados rurales –menos a las faenas de cosecha (transitorios)-:

- La tabla de salarios mínimos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión y su inembargabilidad (Art. 4);
- El establecimiento de pausas y descanso dominical (Art. 8 y 9);
- Condiciones de alojamiento (Art. 10, 11 y 12)
- El otorgamiento, en los casos de prestación de habitación para toda la familia del obrero, de una parcela de tierra de una extensión mínima de media hectárea cercada, en condiciones de servir de huerta (Art. 14);
- Condiciones de higiene y seguridad adecuadas (Art. 16 y 17)
- Asistencia médica y farmacéutica por parte del patrón (Art. 18); quien, a su vez, podía transferir ésta a cualquier procedimiento que asegurase dicha asistencia;
- Vacaciones pagas igual a 8 días (Art.22)
- Prohibición del despido sin causa (Art. 23);
- Indemnización de ½ sueldo por año trabajado ante despido sin causa (Art. 24)
- Resolución de conflictos a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión (Art. 25).

Posteriormente, la Ley N° 13.020 de 1947 fijó mayores precisiones sobre las modalidades en que debían desarrollarse los trabajos y sus remuneraciones, al crear la Comisión Nacional de Trabajo Rural. Esta establece:

- La creación de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (C.N.T.R.), dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión; compuesta por un presidente a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión, dos (2) funcionarios del Ministerio de Agricultura, un (1) delegado obrero y un (1) delegado patronal designados por el Poder Ejecutivo (Art. 1);
- Con las atribuciones de arbitrar entre las funciones de las diferentes comisiones locales y establecer comisiones paritarias (Art. 2º); compuestas por delegados obreros y patronales; que establecerán, dentro de regiones sociales y económicas comunes, las condiciones de trabajo, la duración de la jornada, la integración de equipos mínimos o cuadrillas, controlarán la correcta asistencia sanitaria, y la adecuada alimentación y vivienda de los trabajadores (Art. 3º);

Al establecer una ley específica de los trabajadores agrarios, y no su inclusión en el Código Civil y Comercial, se oficializa la segmentación existente de las actividades agrarias del resto de las actividades industriales y comerciales.

Como había dicho, los mercados regionales agrarios eran parte de la industrialización liviana, y estos habían generado una importante absorción de empleo transitorio de cosecha. Sin embargo, el Estatuto no contemplaba la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores no permanentes, que quedan desahuciados.

Las nuevas leyes sobre asociaciones profesionales condujeron a la creación, en 1947, de una central nacional de los trabajadores rurales, denominada Federación Argentina

³ El autor del estatuto original fue Tomás Jofré. Tomás Jofré (marzo de 1868, San Luis - agosto de 1930, Buenos Aires) Abogado, integrante del Partido Autonomista. Legislador de la Provincia de Buenos Aires entre 1900 y 1916. Senador Provincial por la Provincia de Buenos Aires entre 1916 y 1920.

de Trabajadores Rurales y estibadores (F.A.T.R.E.), que se transformaría en la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (U.A.T.R.E.) en 1988. Los trabajadores permanentes se inscriben dentro del sindicalismo moderado que propiciaba la C.G.T.

El Estado peronista posterga los desalojos de los campos arrendados, reduce el canon de los arriendos. Llama a la reforma agraria; pero solo en discursos. La medida más fuerte hacia la producción agropecuaria fue la formación del Instituto Argentino de Promoción del Intercambio (I.A.P.I.). Este proyecto buscó canalizar, de forma centralizada y dirigida, la entrada de divisas por parte de las actividades agropecuarias; mientras mantenía a resguardo las actividades agropecuarias en emergencia con precios sostenidos y financiaba con la renta diferencial el desarrollo industrial. El agro juega un papel estratégico, tanto en la etapa ascendente del peronismo hasta 1949, como desde 1950 cuando la coyuntura internacional obliga al gobierno a reorientar la economía y las finanzas postulando "la vuelta al campo". La caída de los precios internacionales en posguerra y el estancamiento productivo del agro impusieron al gobierno la presión de conseguir divisas. Entonces, desaparece el discurso contra el latifundio, y se motiva a "mejorar el campo". En la era de la tractorización, el propio peronismo impulsa el subsidio del agro a través del I.A.P.I., buscando la tecnificación del campo y el acceso generalizado a través del crédito. Pero el plan falla.

Con el golpe de estado de la Revolución Libertadora se vuelve a plantear el modelo agroexportador. Se llama a Asamblea Constituyente para convocar a elecciones y para reformar la Constitución del '49. Esta reforma solo deja en pie los derechos sociales. La Revolución Libertadora es consciente de que no se puede volver atrás socialmente con las conquistas. El Estatuto del Peón se mantiene en pie.

El Plan Prebisch refuerza las medidas favorables al agro. El campo es subvencionado para superar la descapitalización agraria. La eficiencia se comienza a asociar al cultivo intensivo y a la tecnificación del campo.

Hacia 1970 se impone un nuevo modelo de integración en el mercado mundial, a través de la exportación de productos primarios de calidad. "Nuevas variedades, productos y subproductos resultan de una fuerte concentración de las tierras y los capitales; en tal escenario los pequeños productores y empresarios nacionales no pudieron reconvertirse. El resultado neto en muchos casos ha sido una disminución de la superficie por productos, así como la introducción de nuevas tecnologías y formas de trabajo, todo para pocas empresas integradas asociadas a los comercializadores internacionales" (Aparicio, 2005; 196) Por otra parte, aparece la cosechadora de maíz como herramienta esencial, con importantes consecuencias en el descenso de trabajo transitorio de cosecha, como son los casos de la zafra cañera y la cosecha de algodón.

En la pampa, la propiedad se subdivide y el dueño de la tierra no es -por lo general- el de la tecnología rural. La agricultura a porcentaje -ahora más diversificada- introduce en el escenario la figura del contratista "tantero" (por cosecha o por año); desdoblado al sujeto agrario, al separar el propietario de la tierra de aquél que posee el capital y los conocimientos asociados a la tecnología.

A su vez, en el resto del país hay una expansión de la frontera de los productos de exportación, proceso que implica una "pampeanización" de algunas economías regionales, visible en la flexibilidad y el uso extensivo de mano de obra junto al desplazamiento de explotaciones pequeñas.

Con la llegada de Perón al poder en 1973, se impuso retenciones altas, un tipo de cambio no muy favorable. Ya desde 1967, bajo la Ley N° 13.020, el Decreto N° 1.421/67 reguló el modo de contratación transitorio de las cosechas obligando a los empleadores a solicitar el personal temporario a las entidades gremiales de lugar. De tal modo, este decreto consagró legalmente "usos" que tienen su origen en una práctica inveterada.

En 1976 se da un golpe de estado conducido por la cúpula militar. Este gobierno de facto produjo una apertura de los mercados al exterior. Al sector rural se lo benefició con la desaparición de retenciones y el acceso al crédito. Ya para 1978, se estableció un tipo de cambio fijo para evitar la inflación, que perjudicó a las economías regionales, las industrias y productores agrícolas. Sumado al recorte del crédito de este año en una etapa de grandes innovaciones tecnológicas, los grandes beneficios del agro duraron poco tiempo, y, fundamentalmente, fueron destinados a los grandes productores.

Los trabajadores agrarios, en un contexto de reestructuración productiva, sufrieron a merced del la "libertad de mercado" la pérdidas de beneficios de seguridad social con la derogación de los convenios colectivos de trabajo, la puesta en duda de ciertas regulaciones de la C.N.T.R. En 1980 el *Estatuto del Peón* fue reemplazado por el Decreto Ley N° 22.248. Al compás de las reformas productivas del Ministro de Economía Martínez de Hoz, esta ley es un intento de la Dictadura por saldar posiciones políticas con la Oligarquía argentina y abrir el campo a la inversión extranjera y los nuevos modos de producción.

El gobierno militar decreta la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) en 1976, pertinente para toda actividad laboral en el territorio, exceptuando los dependientes de la administración pública y el servicio doméstico. Estas excepciones son aumentadas por la posterior Ley N° 22.248, incluyendo a los trabajadores agrarios en su exclusiones, para pasar a configurar el régimen de trabajo agrario. Nuevamente, se oficializa la segmentación del mercado de trabajo agrario.

Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N° 22.248).

Actividades Comprendidas: agrícola, pecuaria, forestal, avícola ó apícola (R.N.T.A., Art. 2) Aunque se realice en zonas urbanas se incluyen la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, etc., salvo que se realicen en industrias; también tareas en ferias o remates de hacienda, y el empaque de frutos y productos agrarios propios o de terceros –*versión original 1980*- (R.N.T.A., Art.3)

No aplica en (R.N.T.A., Art. 6): el personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollaren en el medio rural. En los establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales, quedará alcanzado por esta exclusión el personal que se desempeñare principalmente en la actividad industrial o comercial; al trabajador no permanente que fuera contratado para realizar tareas extraordinarias; al trabajador del servicio doméstico; al personal administrativo de los establecimientos; al dependiente del Estado Nacional, Provincial o Municipal.

A partir de la modificación mediante la Ley N° 23.808 de 1990 el trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas pasa a regirse por la Ley 20.744 (L.C.T.)

Modalidades de Contratación

- Permanentes: período de prueba de 90 días iniciales (R.N.T.A., Art.63)
- No Permanentes: son contrataciones de tipo estacionales, ocasionales, accidentales o supletorias (R.N.T.A., Art. 77; modificado por la Ley N° 23.808).

Derechos y Obligaciones solo para Trabajadores Permanentes

Jornada. "La duración de la jornada se ajustará a *los usos y costumbres* propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones". No hay límite horario estipulado. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de 10 (diez) horas (R.N.T.A., Art. 14). En LCT, es de 12

(doce) horas⁴ (L.C.T.; Art. 197) En este sentido, los usos y costumbres hacen que el trabajador agrario permanezca en función de sol a sol.

Descanso Dominical. Se prohíbe el trabajo en días domingo, salvo “cuando necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigiesen”. En tales supuestos, los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente a 1 día de descanso por cada domingo trabajado (R.N.T.A., Art. 16) Estarán exceptuadas aquellas tareas habitualmente realizadas en días domingos (R.N.T.A., Art. 17) Si el empleador no cumpliera con el día de descanso compensatorio, deberá abonar 1 ½ jornal (R.N.T.A., Art. 18) En L.C.T., se establece el descanso Hebdomadario⁵ (L.C.T., Art. 204), disponiendo la existencia de horas extras (L.C.T., Art. 207) Por lo tanto, el R.N.T.A. oficializa la flexibilidad de la jornada agraria acostumbrada por los usos y costumbres. De sol a sol, y el fin de semana también, según uso y costumbre.

Licencias y feriados. Para tener derecho, el trabajador deberá haber prestado servicio durante el 50% de los días hábiles comprendidos en el año calendario, excepto para el primer año de servicio, el cual deberá haber prestado servicios el 75% de los días hábiles (R.N.T.A., Art. 19) En la siguiente tabla (Tabla Nº 1) podremos divisar la cantidad de días de licencia por vacaciones correspondientes al trabajador según antigüedad, tanto en el caso de cubrir el 50% de los días laborales trabajados como en el que caso de no cumplirlos.

Art. 19° y 20°	Licencia por Vacaciones	De no cumplir con el 50% de los días hábiles del año
Antigüedad hasta 5 años	10 días corridos	1 (un) día por cada 30 (treinta) días de trabajo efectivo
Antigüedad hasta 10 años	15 días corridos	1 (un) día por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo
Antigüedad hasta 15 años	20 días corridos	1 (un) día por cada 15 (quince) días de trabajo efectivo
Antigüedad mayor a 15 años	30 días corridos	1 (un) día por cada 10 (diez) días de trabajo efectivo

Tabla Nº 1. Licencia por vacaciones o por proporcional de vacaciones según días de antigüedad en Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

En la siguiente tabla (Tabla Nº 2) podremos ver la licencia por vacaciones de los trabajadores comprendidos en la L.C.T. En esta regulación laboral no existe una escala por el incumplimiento del tiempo mínimo de trabajo del año. Esto demuestra la adaptación del R.N.T.A. a la inestabilidad del empleo agrario⁶. A simple vista, la L.C.T. otorga un número mayor de días de licencia por vacaciones⁷.

Art. 150°	Licencia por Vacaciones
Antigüedad hasta 5 años	14 días corridos
Antigüedad hasta 10 años	21 días corridos
Antigüedad hasta 20 años	28 días corridos
Antigüedad mayor a 20 años	35 días corridos

Tabla nº 2. Licencia de vacaciones según días de antigüedad en Ley de Contrato Laboral.

⁴ Recién en el 2008, la resolución 71/2008 de la C.N.T.A. amplía el periodo a 12 (doce) horas, igualando la L.C.T. Existen tratados internacionales con anterioridad que imponen el derecho a la limitación de la jornada de trabajo. Esto está establecido por la Ley Nº 11.544 (Régimen de Jornada de Trabajo, 1929) Sin embargo, esta ley excluye a los trabajadores agrarios. Por tal motivo, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.), siguiendo las estipulaciones del R.N.T.A., debió regular para todo el país la jornada de trabajo y los descansos.

⁵ Sábado a partir de las 13hs hasta las 24hs del día posterior.

⁶ En caso de que el trabajador no cumpla con el 50% de los días laborales, de estipula el otorgamiento de 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo (L.C.T., Art. 153) Este caso, generalmente, se produce en el primer año de trabajo.

⁷ A primera vista, pareciera ser mayor en L.C.T. Pero son de mayor duración solamente hasta los 10 años. Luego, entre los 10 y 20 años lleva a 28 días los días de licencia. En el punto medio se invierte la relación. Pasando los 20 años, nuevamente se invierte, siendo mayor en LCT. Solo el sector hortícola de la Comisión Agraria Regional Nº 2 (La Pampa y Buenos Aires) tuvo los mismos plazos que los de la C.N.T.A.

En el R.N.T.A. esta licencia deberá otorgarse durante el año calendario, en cualquier época. No rige el Art. 154 de la L.T.C. que estipula que este periodo debe estar comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril. En el R.N.T.A., si la licencia es mayor a 20 días se puede dividir en 2 períodos (R.N.T.A., Art.21).

Las licencias especiales pagas son las mismas que la L.C.T.⁸ También existen licencias especiales resueltas por la C.N.T.A.⁹ Sobre los feriados nacionales y días no laborables se prescribe: en los feriados nacionales percibirán sus haberes, si prestaran servicio, el 100%; en los días no laborables el trabajo será optativo para el empleador, pero en caso de decidir el cese de actividades abonará igualmente la remuneración del trabajador (R.N.T.A., Art. 26)

Remuneraciones. Las remuneraciones mínimas son fijadas por la C.N.T.A., las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento (R.N.T.A., Art. 28) El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada (R.N.T.A., Art. 29) Las fechas de pago (R.N.T.A., Art. 30, 31) estipuladas son¹⁰: salarios mensuales, jornaleros quincenales, a destajo no puede superar el mes; pago efectivo al cuarto día hábil. También las formas de pago (R.N.T.A., Art. 32) en efectivo, cheque o cuenta bancaria; pudiéndose optar por el abono en efectivo; aunque, a diferencia de la L.C.T., no se especifica el lugar de pago (L.C.T., Art. 129)

Las retenciones posibles son: adelanto, cargas sociales, primas de seguros, compras, vivienda o alimentación. La L.C.T. especifica que, salvo cargas alimentarias, no puede embargarse más del 20% del salario; cuestión no especificada aquí. Si, al igual que la L.C.T., los precios de las mercaderías compradas por el trabajador al patrón no pueden ser superiores a la plaza; siendo ambivalente sobre los descuentos¹¹.

Los beneficios por antigüedad son determinados por la C.N.T.A., los cuales son equivalentes al 1% del total de la remuneración bruta. Con respecto al aguinaldo, la Ley N° 23.041 modifica el R.N.T.A.¹² imponiendo el pago del S.A.C. en dos cuotas calculadas en base al mes mejor pago.

Los trabajadores deberán prestar todas las tareas del establecimiento que sean requeridas, y la remuneración será la que corresponda a la categoría con la que fuera contratado. Si desarrolla varias tareas en una jornada, se abona el valor de la mejor remunerada (R.N.T.A., art.44º) Esto implica una polifuncionalidad de los operarios, instancia que descarta, vía ley expedita, los beneficios del sistema de categorías para los trabajadores.

Beneficios Sociales. No los contempla. Son para los trabajadores de la L.C.T. (art. 103 bis, modificado por la Ley N° 23.341 e incorporado por la Ley N° 24.700¹³); excepto la

⁸ Matrimonio, por nacimiento, por fallecimiento de hijos, padres, cónyuge o por unión comprobada, por fallecimiento de hermano y por examen son las establecidas en la L.C.T.

⁹ Exámenes mamarios y ginecológicos (C.N.T.A. Res 8/2001); Donación de sangre (Ley N° 22.992 Art. 47 Inc. C); Licencia especial deportiva (Ley N° 20.596); Licencia especial bomberos voluntarios (Ley N° 20.732); Licencia para electores que deben trabajar (Ley N° 23.351); Licencia por citaciones judiciales y de organismos públicos (Ley N° 23.691); Licencia para ciudadanos de países limítrofes que puedan votar en las elecciones de su país de origen (Ley N° 23.759) Sin embargo, en el R.N.T.A. no están considerados los cargos electivos (LCT, Art. 215; de 30 días) ni en el desempeño de cargos en representación sindical (LCT, Art. 217) Obviamente, para consideraciones de la ley, los trabajadores agrarios no pueden ser representantes democráticos ni sindicales.

¹⁰ Siguen el Art. 126 y 128 de la L.C.T.

¹¹ Este punto permitió la subsistencia de antiguas formas de reclutamiento basadas en el endeudamiento.

¹² En texto de 1980, los Art. 40, 41 y 42 referían al pago del S.A.C. en dos cuotas (junio y diciembre). En conformidad con la L.C.T., ambas tomaban como forma del cálculo tomar los salarios de cada semestre. Los Art. 41 y 42 han sido derogados y suplantados a través de la Ley N° 23.041 de 1984.

¹³ En el agregado Art. 103 bis de la L.C.T. se declaran beneficios sociales, a los trabajadores pertinentes de la ley – excluidos los agrarios-, los servicios de comedor en planta, vales de almuerzo, vales de alimentos, reintegros de gastos médicos, provisión de ropa de trabajo, reintegro de gastos de guardería, provisión de útiles escolares, pago de capacitaciones y el pago de sepelio.

provisión de ropa de trabajo (R.N.T.A., Art. 100) y los pagos por capacitación que quedaran según resoluciones de la C.N.T.A.

Suspensión de ciertos efectos del Contrato de Trabajo Agrario.

En caso de accidente, rigen los mismo plazos de la L.C.T. en su Art. 208, es decir 3 meses de licencia paga cuando la antigüedad es de hasta 5 años y de 6 meses si es mayor (R.N.T.A., Art. 47) Pero estos plazos no se duplican si el trabajador tiene cargas de familia. La licencia a abonar, que establece el Art. 48, contempla las remuneraciones variables que pudiera generar habitualmente el trabajador sobre la base del trimestre anterior (semestre en la LCT, Art. 208), y el mismo criterio se aplica para el caso de trabajo a destajo. Los plazos (al primer día de enfermedad, R.N.T.A., Art. 50) y la revisión médica obligatoria (R.N.T.A., Art. 51) siguen los señalamientos de la L.C.T. (L.C.T., Art.209 y 210) Vencido el plazo de licencia paga, se otorga hasta 1 año para la conservación del empleo en estas condiciones; igual que la L.C.T.¹⁴

En caso de fuerza mayor, si se prueba la veracidad de la misma se pueden producir suspensiones por plazos de hasta 75 días por año en 1 año, comenzando por el personal con menor antigüedad. Si se excede el plazo, el trabajador podrá impugnarlo considerándose despedido –pero no rige en el supuesto que el establecimiento esté amparado por normas de emergencia- (R.N.T.A., Art. 55)

En el caso de convocatoria por movilización de servicio militar, el empleador deberá conservar el puesto del trabajador hasta 30 días después de la baja (R.N.T.A., Art.56)

Poder Disciplinario. El empleador está facultado para imponer sanciones (Art. 57), a través de la amonestación o suspensión con plazo fijo, prohibiéndose la multa (Art. 58). Estas deben basarse en justa causa, notificada por escrito (Art. 59) Por su parte, el trabajador puede impugnar judicialmente la suspensión dentro de un plazo de 90 días. Toda suspensión mayor a 30 días concede al trabajador el derecho a considerarse despedido (Art. 60) Estos artículos siguen el espíritu de la L.C.T.¹⁵ La Ley N° 22.248 solo agrega el caso de suspensión del contrato laboral por detención policial del trabajador originada por denuncia del empleador (R.N.T.A., Art. 61) En este caso, vemos que la consideración de la ley sigue implicando medidas policiales.

Transferencia de establecimientos. El único artículo correspondiente a este capítulo (R.N.T.A., Art. 62) se encuentra desagregado en la L.C.T. en los Art. 225, 226 y 228. Se impone al adquirente como solidariamente responsable del “cumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral que existiesen al tiempo de la transmisión”. Sin embargo, el Art. 26 de la L.C.T. permite también la posibilidad del trabajador a considerar extinto el contrato al inferir injuria; cuestión no estipulada en el R.N.T.A. También no se estipulan la solidaridad por mediación, subcontratación y entre empresas subordinadas, que si contempla la L.C.T., y que son muy comunes en el agro.

Extinción de Contrato de Trabajo Agrario. El Art. 76, sobre los montos de liquidación, fue modificado por la Ley N° 24.013. Esta computa: Inc. a) 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual. No podrá exceder 3 veces el importe mensual de la suma promedio de todas las remuneraciones fijadas por la C.N.T.A. -o sea un techo indemnizatorio- ni inferir a 2 meses de sueldo; Inc. b) Un incremento según escala: de

¹⁴ Ahora, en el R.N.T.A., si el trabajador se reincorpora y se había tomado un suplente para reemplazarlo durante su licencia, ese último contrato se puede extinguir sin indemnización (R.N.T.A., Art. 54)

¹⁵ L.C.T.: Art. 67: poder del empleador; Art. 131: formas de sanción; Art. 222: impugnación del trabajador; Art. 67: cuestionamiento judicial de la suspensión por el trabajador. Aunque en ésta el término de reclamo es menor (30 días)

20% con antigüedad hasta 10 años, un 15% con antigüedad mayor a 10 años y hasta 20 años, y 10% con antigüedad mayor a 20 años.

Las siguientes serán causas de extinción del contrato de trabajo agrario, sus respectivas formas de liquidación y su relación con la L.C.T.:

Causas de Extinción	Liquidación en R.N.T.A.	Liquidación en L.C.T.
Renuncia del Trabajador	Sin indemnización	Ídem
Voluntad concurrente de las partes	Sin indemnización	Ídem
Despido con Causa Justa	Ante reincidencia, sin indemnización.	Ídem (Art. 242)
Despido sin Causa Justa	Art. 76. Inc. a) + b)	Art. 245, equivalente al Art. 76 Inc. a)
Fuerza Mayor	Quiebra imputable: Art. 76, Inc. a) 1 mes por año de antigüedad.	Ídem (Art. 247)
	Quiebra inimputable: la mitad del Art. 76, Inc. a)	Ídem (Art. 247)
	Incapacidad laboral: Art. 76, Inc. a)	Art. 212. Equivalente a la mitad del art. 76 Inc. a)
	Cese total o parcial luego de suspensión: la mitad del Art. 76, Inc. a)	Ídem (Art. 247 y 251)
Jubilación del Trabajador	Podrá intimar a comenzar los trámites, y conservar por 1 (un) año el puesto de trabajo	Ídem (Art. 252)
Muerte del Trabajador	Los enumerados por la Ley N° 18.037 tendrán derecho a la mitad de los estipulado en Art. 76, Inc. a)	Ídem (Art. 248)

Tabla 3. Extinción del Contrato según Ley 22.248 y LCT.

Los despidos sin causa tienen en el régimen agrario un plus, no existente en la L.C.T., en base a su antigüedad -Art. 76, Inc. b)-. La indemnización por discapacidad es la establecida en el Art. 76 a), como si fuera justa causa; superior a la L.C.T.

Por el lado contrario, no existe el preaviso de despido por parte del empleador, considerada en el Art. 231 de la L.C.T.; dejando nula la indemnización sustitutiva extra por falta de preaviso consignada en el Art. 232, y la licencia diaria del Art. 237. Tampoco existe el poder de retractación del trabajador, estando de conforme ambas partes (L.C.T., Art. 234) No existe la extinción por muerte de empleador de la L.C.T. Ni la consideración de la existencia de trabajadores ya jubilados como estipula la L.C.T. en su Art. 253. Tampoco la figura de abandono del trabajo (L.C.T., Art. 244)

Personal no permanente

Estos contratos se aplican cuando se requiere personal para tareas ocasionales, siembra, plantación, cultivo, cosecha, remates de hacienda, ferias rurales, etc. (R.N.T.A., Art.77)

Jornada de Trabajo. La CNTA podrá extender la prohibición de trabajar domingos del personal no permanente según los usos y costumbres de cada región y tipo de actividad, con las misma pausas para comer y descansar que los según permanentes de acuerdo a las épocas del año y a la ubicación geográfica del establecimiento (R.N.T.A., art. 79)

Extinción del Contrato de Trabajo No Permanente. Al concluir la relación laboral deberá percibir en concepto de indemnización por vacaciones no gozadas el equivalente al 5% del total de las remuneraciones devengadas (R.N.T.A., art. 80)

Salario. Será por tiempo o a destajo, devengándose además el S.A.C., con el mismo criterio remunerativo que para el personal permanente con excepción del reconocimiento de antigüedad y los adicionales de capacitación (R.N.T.A., art. 82)

Con la salvedad del capítulo III –exceptuando los artículos sobre antigüedad- todo el Título I, referido a los trabajadores permanentes, no son aplicables a los no permanentes. O sea, vacaciones al 5% (Art. 80), inexistencias de licencias e indemnizaciones e inestabilidad son las formas del modo no permanente de contrato laboral agrario. Sobre estos trabajadores existía una diferenciación negativa.

Disposiciones Generales

Organismos Normativos. Se crea la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A), que actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación, siendo integrada de forma tripartita (R.N.T.A., art. 85) Esta conformada por: 2 representantes del Ministerio de Trabajo, 1 representante del Ministerio de Economía, 1 representante de la Secretaria de Estado de Agricultura y Ganadería, 2 representantes de los empleadores, 2 representantes de los trabajadores. Ha cambiado la composición con respecto a la C.N.T.R. del Estatuto del Peón, ampliándose su cantidad. Se agregan representantes estatales y de cada sector, perdiendo peso el Estado. Sus funciones son ampliadas, para controlar las condiciones de trabajo agrario¹⁶. Para ejecutar estas atribuciones, la C.N.T.A. constituyó Comisiones Asesoras Regionales (C.A.R.), bajo su reglamento.

Vivienda y Alimentación. Requisitos de la vivienda: seguridad, higiene, abrigo y luz natural, tamaño adecuado con separación de ambientes para hijos mayores de 12 años, existencia de cocina-comedor, baños individuales o colectivos y separación entre el hogar y los lugares de animales y depósitos. La alimentación será “sana, suficiente adecuada y variada”. Por ambas cuestiones, el R.N.T.A. habilita al empleador a cobrar deducciones. No son parte de los beneficios sociales, como ya dije. Por lo tanto, posibilita la existencia de los contratistas enganchadores, que obligan al trabajo de temporada a los obreros agrícolas que solicitan tales bienes durante todo el año. El traslado de la familia del trabajador corre por cuenta del empleador (R.N.T.A., Art. 96)

Higiene y seguridad. Suministrar agua potable, jabón. Existencia de botiquín de primeros auxilios. El establecimiento dispondrá “de una unidad sanitaria”. Cuando por razones de seguridad, lluvia o peligro sanitario sea necesario el uso de elementos, los mismos serán suministrados por el empleador; intuyéndose que la C.N.T.A., es el organismo regulador. Esto último es disponer letra muerta, dado que la C.N.T.A. regula

¹⁶ Esto incluye, además de los incisos de propias acción y jurisdicción, las siguientes atribuciones:”b) establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñan en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas; c) establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales y ocasionales, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las Comisiones Asesoras Regionales. Cuando correspondiere, determinará la oportunidad del pago de las remuneraciones y la inclusión en ellas del S.A.C. y vacaciones; d) Asegurar la protección del trabajo familiar y del trabajadores permanente (...), e) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas (...), f) Dictar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda para el trabajador no permanente (...); g) Determinar las deducciones que se practicarán sobre las remuneraciones por el otorgamiento de las prestaciones de alimentación y vivienda cuando ellas fueren proporcionadas por el empleador; h) Adecuar la aplicación de las normas de higiene y seguridad (...);i) Aclarar las resoluciones que se dictaren; j) Asesorar a organismos nacionales (...); K) Solicitar (...) los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados (...); l) Proponer un sistema de medicina preventiva a cargo del Estado (...); ll) (...) no podrá fijar las condiciones de trabajo y remuneraciones respecto de aquellas actividades que se rigen por convenciones colectivas (...), salvo inc. g)”

las condiciones generales de producción y realiza pocos trabajos de campo sobre las producciones particulares.

Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Continúa utilizando las normas de la Ley N° 9.688 de 1915, incluso después de su reformulación en 1991.

Trabajo de Mujeres y Menores. Siguiendo lo estipulado por el Art. 189 de la L.C.T., queda prohibido el trabajo de menores de 14 años; excepto cuando sea miembro del titular de la explotación y continúe sus estudios primarios (R.N.T.A., Art. 107) Los menores entre 14 y 18 años, que con conocimiento de sus padres o tutores vivieren independientemente de ellos podrán celebrar contrato (R.N.T.A., Art. 108) y ejercer acciones judiciales (R.N.T.A., Art. 109); puntos planteados en la L.C.T. La jornada de trabajo establece el trabajo vespertino –entre las 20 y las 6hs-, igual que el Art. 190 de la L.C.T. Queda prohibido ocupar tanto mujeres como menores de 18 años en trabajos penosos, peligrosos o insalubres, según determinare la reglamentación (R.N.T.A., Art. 112) como la L.C.T. (L.C.T., Art. 176); cosa que igual pasa por poco control.

El pago de remuneraciones a menores estará regulado por la C.N.T.A. en cuanto a aquellos que perciben salario; mientras que aquellos que trabajen a destajo no reconocerán diferencias por razones de edad (R.N.T.A., Art. 111) En los primeros, existe un diferencial. No existe, como en la L.C.T. (LCT, Art. 188), la exigencia por parte del empleador de un certificado médico de aptitud para el trabajo. Ni las vacaciones en menores de mínimo 15 (quince) días, como en el en el Art. 194 de la L.C.T.

La Licencia Maternal de 90 días del Art. 113, es la misma estipulada en el Art. 177 de la L.C.T, siendo el preaviso de 30 días y las modalidades de 6 meses según criterio propio. En ambas se garantiza a la mujer la estabilidad. Pero en el R.N.T.A. sólo a aquellas permanentes: las mujeres no permanentes no tienen licencia, a menos que imaginemos un patrón filantrópico que admita una trabajadora embarazada para darle licencia. Los períodos de descanso por lactancia serán 2 al día por un año.

La indemnización por despido por embarazo es de 12 sueldos. La L.C.T. dirige al Art. 245 –que sería igual al 76 Inc. a) en el R.N.T.A.-, o sea, 1 mes por año de antigüedad.

Se establece nulo el despido por matrimonio, presumiéndose cuando no se probare la causa que se invocare, dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio. La indemnización es igual al a 12 sueldos. En la L.C.T. se dirige al Art. 245 -1 sueldo por mes de antigüedad-. No se prohíbe el trabajo a domicilio, como el Art. 175 de la L.C.T., cuestión que en el campo es común vista como polifuncionalidad. Tampoco el estado de excedencia de la mujer trabajadora del Art.183 de la L.C.T.

Documentación Laboral. El empleador que ocupare *trabajadores permanentes* deberá inscribirlos en un libro rubricado por el Ministerio de Trabajo, existente en la oficina más próxima o en la sede de la administración de la empresa (R.N.T.A., Art. 122)

Prescripción – Privilegios – Irrenunciabilidad. Prescriben a los 2 (dos) años las acciones relativas a créditos provenientes de la relación individual de trabajo agrario (R.N.T.A., Art.129; igual al Art. 256 de la L.C.T.) El trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores (R.N.T.A., Art. 131), mercaderías (R.N.T.A., Art. 132). La L.C.T. lo establece (L.C.T., Art. 261 y 268), además de imponer la preferencia sobre las construcciones (LCT, Art. 271) En el caso del R.N.T.A, no puede declararse conducta maliciosa o temeraria ante el retraso de los pagos debidos a trabajadores, como sí se puede en la L.C.T. (L.C.T., Art. 275) En este sentido, se des-

instrumenta al trabajador de su arma legal en los casos en que el empleador se niega a reconocer reclamos por accidente de trabajo¹⁷.

Análisis de la Ley 22.248

Además de las diferencias implícitas en el R.N.T.A. ya vistas, podemos agregar sobre la presente.

Diferenciación del mercado de trabajo agrario.

Desde que fue decretado, el R.N.T.A. fue pensado como un marco legislativo autónomo¹⁸. Las tareas agrarias poseen diferentes características que las comerciales o industriales, y, por tanto, podríamos llegar a la conclusión de la necesidad de una legislación diferente. Pero no por esto podemos concluir que deben entregarse menores derechos a los trabajadores agrarios frente al resto de los trabajadores.

El R.N.T.A. ha violado la protección general constitucional de los trabajadores y la inalterabilidad de los principios, garantías y derechos reconocidos constitucionalmente (Art. 28, Constitución Nacional) La Ley N° 22.248 (R.N.T.A) es inconstitucional debido a que excedió las atribuciones dadas por el Art. 7 de la Ley N° 21.297 (comisiones del Ministerio de Trabajo para formular un Proyecto de Ley del régimen de trabajo agrario), dado que modificó la propia Ley N° 20.744 (L.C.T.) en su Art. 2° con la incorporación del Inc. C) tendiente a excluir a los trabajadores rurales. El R.N.T.A modifica la L.C.T., sin derogarla la Ley N° 21.297 ni reformularla individualmente. Por otra parte, ya en esa época se encontraban vigentes Convenios y Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo que imponían el principio protectorio amplio, en todas las relaciones de trabajo.

El R.N.T.A. no es autónomo más que por imposición política. Mas bien correspondería ser un capítulo especializado a la doctrina del Derecho Laboral¹⁹. El hecho de ratificarse como régimen autónomo impone que, para solucionarse casos no previstos, se imponen autoridades y protocolos propiamente autónomos, excluyendo a los trabajadores agrarios de los principios del Derecho Laboral.

Tareas adentro del régimen, tareas afuera...

En el texto originario del R.N.T.A. los trabajadores de empaque de frutos y productos agrarios propios o de productores quedaron comprendidos en sus disposiciones²⁰. En 1990 fueron excluidos de este régimen mediante la Ley N° 23.808.

¹⁷ La L.C.T., en su Art. 275, establece que serán comprendidos los "casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo (...), la omisión de los auxilios indispensables (...) o cuando (...) se cuestionase la existencia de la relación laboral", condenándolo "a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales (...)".

¹⁸ Los ministros del gobierno de facto (Llamil Reston, Alberto Rodríguez Varela, Jorge A. Fraga, Juan R. Llerena Amadeo, José A. Martínez de Hoz y Albano E. Harguindeguy) sostuvieron que: "esta modificación (el R.N.T.A.) se conforma con el *criterio autónomo* del trabajo agrario, que el proyecto adopta, caracterizándolo como *unidad normativa independiente del régimen laboral común*." Más adelante se afirma: "Los objetivos del Régimen Nacional de Trabajo Agrario son varios. En primer lugar, se pretende establecer un instituto laboral propio que regule las relaciones de trabajo... De tal manera se reglarán a través del nuevo régimen las relaciones individuales emergentes del trabajo agrario en un *marco legislativo autónomo y suficiente* (...). El régimen proyectado es también consecuencia de la concepción según la cual el medio condiciona las instituciones, de allí que se ha concebido la ley que se proyecta como *autónoma*." (Nápoli, 2012; 2)

¹⁹ "Con relación a la autonomía del derecho, cabe señalar que si los principios que lo informan hacen innecesario recurrir a los principios de otra rama, estaremos frente a una disciplina plenamente autónoma; mientras que si sus principios son especificaciones de los de otra disciplina, a la que debe recurrir para solucionar los casos no previstos, no es autónoma, sino especializada. Esto último es este caso. Sus principios son *especificaciones de los de otra disciplina*." (Nápoli, 2012; 4)

²⁰ En efecto, por el Art. 77 de ese cuerpo legal, se los incluía en la categoría de personal no permanente; no obstante la periodicidad anual de su prestación laboral y su realización en zonas urbanas o suburbanas.

Esta última dispone incorporar al Art. 6 de exclusiones al R.N.T.A., como inc. f), “al trabajador ocupado en tareas de cosechas y/o empaque de frutas, el que se registrará por el régimen de contrato de trabajo aprobado por Ley 20.744”. Con esta reforma parcial, se restituyó a esta porción de trabajadores rurales al ámbito de normas y principios generales de la L.C.T.²¹ Sin embargo, la reforma que se propuso excluir las tareas de empaque de fruta, incluye a “las tareas de cosecha” (de frutas) lo que no tiene explicación alguna ya que no podrá decirse que se realizan en las ciudades o suburbios, ni que son permanentes. Se excluye a una actividad esencialmente agraria.

En la realidad, las condiciones de trabajo son establecidas, no solo por la legislación pertinente, sino además por negociaciones cotidianas que establecen en el mismo marco de la contratación de la mano de obra. Por su temporalidad de cosecha, los trabajadores transitorios de empaque y cosecha de la manzana y peras de Río Negro y del limón en Tucumán tienen mayores capacidades de negociación laboral para hacer valer su condición legal (Rau, Trpin, Crespo, 2009) En aquellas actividades más pujantes asociadas con el mercado de exportación, la expansión de la cosecha y la introducción de agroindustrias derivó en un reclutamiento mayor de mano de obra, y en una mayor sindicalización. Por lo tanto, al excluirlos de la R.N.T.A.²² se separa las actividades agrarias más pujantes y con mayores capacidades de negociación de condiciones laborales del resto de las actividades agrarias, fragmentando el mercado.

Los inconvenientes de las Bolsas de Trabajo y las Convenciones Colectivas.

En el año 1976, durante la gestión de Martínez de Hoz como Ministro de Economía, se anularon las convenciones colectivas de trabajo. Además, fue dictada la ley N° 21.476, que en su artículo 2° inc. f) derogó y dejó sin efecto a “las Bolsas de Trabajo que fueron creadas en convenciones colectivas de trabajo o en laudos con fuerza de tales”. En ese momento las únicas Bolsas de Trabajo que debieron continuar funcionando fueron las rurales porque estas fueron creadas por un decreto particular de 1967 (Dec. 1.421/67), y los artículos 1° y 2° inc. f) de la Ley N° 21.476 derogaron y dejaron sin efecto únicamente a las Bolsas de Trabajo creadas en “convenciones colectivas o en laudos con fuerza de tales”.

Como señala Martínez Verdier, “las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural que regulan las condiciones de trabajo y establecen la obligatoriedad de contratar personal de las Bolsas de Trabajo Rurales gremiales, datan del año 1975 y de principios de 1976, es decir, de cuando el justicialismo era gobierno. Sectores interesados en perjudicar a la U.A.T.R.E. hicieron circular una interpretación a la medida de sus intereses, conforme la cual las Bolsas de Trabajo de la U.A.T.R.E. habían sido dejadas sin efecto por la Ley N° 21.476, que habría derogado (sin nombrarlo) al Decreto N° 1.421/67 y por carácter transitivo a las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural N° 57, 59 y 73 del año 1975 y la 13 del año 1976²³” (Verdier, 2009; 4) Sin embargo, la Ley N° 22.248 ha mantenido la vigencia de las Bolsas de Trabajo Rurales²⁴.

²¹ Aplicándose los Art. 96, 97, 98 de ésta dentro de la categoría de trabajo de temporada.

²² Se excluye mediante acuerdos entre gobernadores y la U.A.T.R.E. en 1990.

²³ En 1980, el Ministerio de Trabajo dictó la resolución N° 1.233/80, que enmarcó de manera precisa y adecuada al Art. 145 del R.N.T.A., enumerando las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Rural que a partir de su dictado dejarían de tener vigencia. Atento a que en la enumeración de la resolución N° 1.233/80, no se encuentran las resoluciones C.N.T.R. Nro. 57/75, 59/75 ni 13/76; éstas mantuvieron su vigencia conforme lo dispuesto por el Art. 145 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario.

²⁴ El R.N.T.A. no incluye al decreto N° 1.421/67 entre las normas que deroga; no suprime el sistema de contratación por Bolsas de Trabajo; y el Art. 145 dice: “Las disposiciones contenidas en las resoluciones dictadas oportunamente por la Comisión Nacional de Trabajo Rural o por el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de las facultades conferidas a aquella, mantendrán su vigencia, salvo que fueran especialmente modificadas”

Esta circulación incorrecta de la ley perteneció a los sectores intermediarios de la mano de obra temporal. La U.A.T.R.E. perdió su posición central. Recién en el 2002, el Ministerio de Trabajo dicta su resolución 336/02, estableciendo las bolsas de trabajo a cargo de organizaciones gremiales con personería, según estipule la C.N.T.A.

Diferenciación Negativa de Los Trabajadores No Permanentes

El R.N.T.A. incorporó en su estatuto la segmentación existente en el mercado entre actividades permanentes y no permanentes. Estos últimos trabajadores, generalmente pertenecen a poblaciones confinadas dentro de ese segmento del mercado de trabajo agropecuario a partir de atributos que dificultan su movilidad hacia otros segmentos del mercado laboral e incluso dentro del mismo mercado de trabajo agrario. Entre el 36 y el 59% de los trabajadores transitorios carece de escolaridad o no ha completado el ciclo primario. Gran cantidad de ellos se encuentra en condiciones de NBI, acercándolos a una situación de pobreza estructural (Rau, 2009; 14)

Las tareas transitorias son consideradas en el Art. 77, dejando a estos trabajadores transitorios sin los mismos derechos que los permanentes, como hemos visto. Pero es más complejo el asunto. El decreto N° 563/81, que reglamenta la Ley N° 22.248, en su Art. 57 nos dice: “La documentación laboral cuya exhibición requiera la autoridad de aplicación, será la referida al personal que se desempeñe en cada uno de los lugares de trabajo.” Agregando el Art. 58: “Los empleadores que tuvieren centralizada la documentación laboral, deberán tener en los lugares de trabajo: a) copia de los recibos de sueldo firmada por el trabajador o duplicado de los mismos (...); b) el libro especial previsto en el Art. 122 del R.N.T.A., sin perjuicio del que se llevare en la sede donde se hubiere centralizado la documentación”. Ahora bien, el Decreto Reglamentario en su Art. 58 nos habla de que las empresas que tuvieran la documentación centralizada deberán tener en los lugares de trabajo el libro especial de trabajadores, sin perjuicio de aquel que se llevare en la sede donde se hubiera centralizado la documentación. La referencia expresa a la “centralización” de datos invoca la unificación de documentación, y por ende se encuentra en franca contradicción con los contenidos del Art. 122. El Libro de Sueldos y Jornales debe ser único para cualquier actividad. Darle la posibilidad a una empresa que cuente con más de un libro laboral, es avalar el fraude.

El mismo Art. 122 expresa que en el libro de trabajadores sólo deben registrarse los *trabajadores permanentes*. De modo que los trabajadores no permanentes no se registrarían en este libro. Cabe aclarar que, según el Art. 6 del R.N.T.A. se establece que “Este régimen legal no se aplicará: ... b) Al trabajador no permanente que fuere contratado para realizar tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria.” Es aquí en la categoría donde cae el trabajador no permanente²⁵. Por lo tanto, estos trabajadores, cuya actividad es propiamente agraria, se encuentran fuera de toda normativa legal al no estar registrados, validando el trabajo en negro.

Recién en 1999 con la creación del Re.Na.T.R.E. se comenzó a darse pasos en el intento de subsanar este complejo problema, como veremos en su momento cronológico de la exposición.

Mujeres y Niños: triple Segmentación, triple Diferenciación Negativa.

Como estrategia familiar de supervivencia, existe la colaboración en los trabajos temporales dependiendo de las cosechas. Los “usos y costumbres” de no tomar como trabajo la labor femenina e infantil de “ayuda” al trabajador transitorio, supone una

²⁵ El art. 7 de la Ley N° 24.013 establece: "Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiera inscripto al trabajador: a) En el libro especial del Art. 52 de la L.C.T. (1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares..."

invisibilización del trabajo total de la familia durante temporada. La ley no hace la menor mención de este hecho conocido. En algunos casos, el aporte familiar significa una solución a la insignificante remuneración del trabajador. Sin embargo, para esto no debe estar registrado, ya que implicaría poner en riesgo la cobertura de accidentes laborales. Solo existe, a título del R.N.T.A., el trabajo adolescente y femenino plenamente inscripto. El trabajo adolescente es, bajo el R.N.T.A, proporcionalmente inferior del salario general, sin existir la exigencia de certificado médico de aptitud para el trabajo, ni certificado de escolaridad²⁶. Esto compromete al trabajo infantil a condiciones de sobre exigencia física, deserción escolar y riesgos de salud ante actividades nocivas.

Por su parte, el trabajo femenino es segmentado mediante representaciones sociales de lo "femenino" en la productividad agropecuaria separando su participación a determinadas actividades "delicadas" de las cosechas y el empaque²⁷. Esto les implica a las trabajadoras una menor retribución en los trabajos por producción.

Para ambos, esta diferenciación negativa profundiza la desigualdad, amén que su trabajo es segmentado como agrario, y en general, dentro del segmento transitorio, y por tal fuera de los beneficios de los trabajadores permanentes.

El R.N.T.A. y los cambios en la estructura productiva agraria

Durante el gobierno de Alfonsín, el agro no tuvo grandes beneficios. El Plan Austral tuvo problemas en el sector externo, ya que las exportaciones agropecuarias declinaron debido a la caída de los precios internacionales. Por su parte, el gobierno no disminuyó las retenciones para equilibrar con divisas de exportaciones el balance fiscal. A su vez, redujo el acceso al crédito con altas tasas. En 1989, con la sanción de la Ley de Emergencia Económica, el gobierno buscó disminuir el déficit fiscal con privatizaciones y reducción de empleados públicos. Se eliminaron los derechos de exportación y se eliminaron gran cantidad de regulaciones estatales. Sin embargo, el sector agropecuario no fue favorecido: faltaban equipos e insumos y sus precios aumentaban.

En el mercado comienzan a aparecer semillas mejoradas de trigo, maíz, sorgo, girasol y soja. También se hizo común el uso de productos químicos como los fertilizantes y herbicidas. Nuevos equipos aportan a la tecnologización de la agricultura y esta requiere menos labores. Estos aportes al proceso de producción generaron una mayor tercerización de las labores manuales. Los trabajos de temporada se hacen más presentes y conllevando a una fuerte homogenización de calificaciones. Los contratistas asumen la mayor porción de la intermediación del mercado laboral agrario, tanto en las producciones pampeanas como regionales. La necesidad de solucionar organizativamente la mayor eventualidad que asume la transitoriedad en el ciclo laboral, a veces, pero también de recurrir a alguna modalidad de registro, explican la mayor utilización de la intermediación. Otro factor que asentó estos actores de la intermediación fue la capacidad de cubrir largas extensiones y producciones con mayor facilidad.

En la región pampeana, las tendencias asociadas a la estructura agraria se focalizaron, principalmente, en la concentración productiva y las nuevas formas de gestión. Comenzaron a aparecer los llamados pools de siembra. Estos arriendan explotaciones de diversos campos ubicados en lugares diferentes para reducir riesgos climáticos, trabajan a gran escala y consiguen costos mucho menores que los pequeños y

²⁶ Más allá de esto, para un análisis del trabajo infantil en el agro ver Aparicio, S. (2007) "El trabajo infantil en el agro", en *El trabajo infantil en la Argentina. Análisis y desafíos para lo política pública*. Buenos Aires, Oficina.

²⁷ Ver Vázquez Laba, V. (2009) "Participación laboral femenina bajo el modelo masculino de trabajo en la agroindustria citrícola tucumana, Argentina", en *Revista Latinoamericana de Estudio del Trabajo*, II Época, año 14, N° 21, pag. 103-117.

medianos productores. La cantidad de mano de obra que absorben es bajísima en consideración a su producto final.

En los mercados regionales aún se requieren mayores usos de mano de obra. Sin embargo, estos también son alcanzados por el proceso de flexibilidad laboral y de concentración de tierras y producción, que se visualiza en la tecnologización de la producción y en una fuerte tercerización de la cosecha. La alta disponibilidad de mano de obra local asegura la provisión de trabajadores transitorios

Con la introducción del plan de convertibilidad en 1991, el Estado pasa a una política de "no intervención". La desregulación decretó la disolución de las Juntas Reguladoras existentes (granos, carnes, azúcar, yerba mate, leche, vino, etc.). Se eliminaron las retenciones de exportaciones, y se disminuyeron los aranceles de importación de insumos y productos agropecuarios, entre ellos el gasoil y los neumáticos. Se permitió el acceso al crédito para el sector.

El cumplimiento del R.N.T.A. ha sido bajo. Según Aparicio, "indicadores indirectos del bajo número de trabajadores registrados son brindados por el Censo Nacional de Población: en la rama agropecuaria solo el 47.3% de los obreros o empleados que perciben un sueldo se les realiza el descuento para aportes jubilatorios" (Aparicio, 2005; 205) A su vez, lo mismo ocurre con el aguinaldo o con la cobertura médica. Con la creación del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Re.Na.T.R.E.) y la imposición obligatoria del uso de la libreta de trabajador rural, mediante la Ley N° 25.191 de 1999, se intentó avanzar en la inscripción de los trabajadores. Su creación tuvo varios objetivos, entre ellos: realizar las estadísticas de trabajo agrario permanente y no permanente, instaurar el Sistema Integral de Prestaciones de Desempleo o facultarse en funciones de vinculación de oferta y demanda de mano de obra agrícola.

En 1993 la Comunidad Económica Europea y los Estados Unidos cierran el acuerdo agrícola del GATT. Argentina accede a pautas económicas y fiscales que benefician su comercio en un marco de suba de los precios internacionales de los granos entre 1994 y 1997. A su vez, la creación del MER.CO.SUR también tuvo repercusiones en el desarrollo del agro argentino. La producción y su capacidad de exportación, los precios internacionales en alza, junto a un notable aumento de los rendimientos, atraen al capital extranjero hacia el sector agropecuario. Debido al uso de aceites y residuos de vegetales para la alimentación animal, las manufacturas de origen agropecuario tomaron mayor protagonismo que los productos primarios en los '90. Estas manufacturas agroindustriales (harina y aceite vegetal, lana, pieles, cuero) son una de las causas del aumento de las exportaciones en 1996.

La expansión del agro no ha significado un aumento en las demandas de empleo. Los cambios técnicos influyeron fuertemente para que los ciclos ocupacionales anuales de la mano de obra agraria se hayan hecho más oscilante, generando una mayor estacionalidad debido a acortamiento de los ciclos productivos e incremento de la productividad por ha. Existen diversas estimaciones acerca del número de asalariados agropecuarios. El Censo Nacional Agropecuario releva la existencia de 224.000 asalariados permanentes (INDEC, 2002). El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Estibadores (Re.Na.T.R.E.) contó con una nómina máxima de 650.000 trabajadores. De ellos, sólo el 40% corresponde a trabajo no permanente, altamente no inscripto. La verdad es mucho mayor. Sobre el total de trabajadores, Aparicio nos había alertado que casi el 50% de los trabajadores se encuentra no inscripto (Aparicio, 2005; 205)

La crisis de Rusia en 1997 disminuyó el poder de exportación. A su vez, en Europa se restringió la entrada de productos primarios, y se protegía a los productores locales a base de subsidios. En 1999 los precios internacionales de los granos bajaron a tal punto que los grandes rendimientos no podían cubrir las pérdidas. Esto provocó la

desaparición de una cantidad importante de unidades productivas, ligadas directamente a los precios externos, concentrándose en grandes empresas.

En relación a las medidas políticas tomadas hacia los trabajadores agrarios durante la década pasada nos basaremos en el trabajo de Víctor Rau (Rau, 2009). El autor enumera las siguientes medidas desde el sector público:

- Unidad de Empleo Rural (UER), de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo (Subsecretaría de políticas de empleo y formación profesional, Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social –M.T.S.S.-): Programa Interzafra, Financiamiento del traslado de trabajadores transitorios migrantes, Programa de Inserción Laboral Rural, Programa de sostenimiento del empleo por contingencias climáticas, Actividades de sensibilización y de capacitación.
- Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional (Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional, Secretaría de Empleo del M.T.S.S.): Programa sectorial de calificación y promoción del empleo y Programa de certificación de competencias laborales
- Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar (Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos, Ministerio de la Producción de la Nación) : Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios (PROINDER) financia sub proyectos productivos agropecuarios de autoconsumo, orientados a la comercialización y de servicios para el sector agropecuario; de mejoramiento del hábitat de las familias, y de bienes o infraestructura de uso predial o comunitario; de asistencia técnica para la comercialización.

Superada la crisis financiera de finales de los ´90, el comercio internacional se repone y los productos agropecuarios gozaron de grandes precios durante la primera década del siglo XXI. En la Argentina de la post convertibilidad, los productos primarios para exportación de calidad se impusieron a la orden del día en una economía de dólar alto. Las necesidades de divisas terminaron por consolidar un modelo donde los grandes productores exportadores se impusieron, conformando líneas de continuidad entre los ´90 y el modelo de post convertibilidad evidenciados en la concentración económica, la centralización del capital y la extranjerización de la propiedad.

A fines del 2007, el gobierno es empujado a la búsqueda de divisas para sostener el modelo macroeconómico, y establece nuevas alícuotas a las exportaciones agrarias: 35% para la soja, 28% para el trigo y 25% para el maíz. Se produce el conflicto del campo del 2008, que llevó a un corte de rutas de más de cien días por parte de los productores, apoyados por trabajadores. Las cuatro entidades patronales del campo mancomunadas lideran el conflicto. El gobierno debió retroceder, cuestión que tuvo su peso político en las elecciones legislativas del 2009. Sin embargo, en el año 2011, luego de la reelección de Cristina Fernández de Kirchner con el 54% de los votos, el oficialismo recapturó la mayoría en el Congreso. Desde entonces, se aceleró la promulgación del proyecto de ley, finalmente Ley Nº 26.726 de Nuevo Régimen de Trabajo Agrario, el 21 de diciembre del 2011. Si inicialmente muchos proyectos llamaban a unificar el R.N.T.A. con la L.C.T., finalmente se impuso el dictamen de la mayoría junto con los votos radicales y demás fuerzas que confluyeron en el nuevo régimen.

Ley Nº 26.726. Nuevo Régimen de Trabajo Agrario (N.R.T.A)

Fuentes de regulación. Se incorporan en la presente ley, disposiciones de la Ley Nº 20.744 (L.C.T.), los convenios y acuerdos colectivos y las resoluciones de la C.N.T.A. y de la C.N.T.R. aún vigentes (N.R.T.A., Art.2) Las fuentes de regulación integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes (N.R.T.A., Art. 8) En ningún caso podrán pactarse condiciones menos favorables.

Definición de actividad agraria. Se define como “toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios (...) siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales” (N.R.T.A., Art. 6) A su vez, ámbito rural también es definido (N.R.T.A., Art. 7) Continúan las mismas actividades (N.R.T.A., Art. 7).

Quedan excluidos: el personal de agroindustrias, transporte, los contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria, al trabajador del servicio doméstico, administrativos, dependientes del Estado, al trabajador de tareas de cosecha y/o empaque de frutas ajenos, que se regirá por la L.C.T.; y los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo incluidos en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14.250 (2004) con anterioridad a la aprobación del R.N.T.A.

Del Contrato de Trabajo Agrario en General. La solidaridad establecida entre el empleador y el contratista, es modificada. Ahora, el empleador, como solidariamente responsable, puede ser parte demandada ante la ausencia del contratista (N.R.T.A., Art. 12) Establece además la solidaridad de empresas subordinadas o relacionadas y de cooperativas, igual que lo establece la L.C.T. Establece que las cooperativas no pueden brindar servicios propias de las agencias de colocación; mientras que se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para realización de tareas (N.R.T.A., Art. 15)

Modalidades Contractuales del Trabajo Agrario

- Contrato de Trabajo Agrario Permanente de prestación continua: a diferencia del R.N.T.A. y de la L.C.T., aquí no podrá existir período de prueba.
- Contrato de Trabajo Temporal: mantiene su eje en las modificaciones de la Ley Nº 23.808, o sea, estacional, ocasionales, accidentales o supletorias.
- Trabajador Permanente Discontinua: cuando un trabajador temporal es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional será considerado como trabajador permanente discontinuo. El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua.

Se continúa permitiendo la participación de los familiares del trabajador permanente continuo en las cuadrillas, siempre que sean mayores de 16 años.

La indemnización sustitutiva de vacaciones para el trabajador temporal al concluir su relación laboral ha sido aumentada de 5% al 10% del total de las remuneraciones devengadas (N.R.T.A., art. 21)

Para el trabajador permanente, la indemnización mínima fue mantenida –en dos meses de sueldo- pero no hay mención del techo, por lo que sean eliminados.

De la Vivienda, Alimentación y Traslado. Sobre lo establecido en el R.N.T.A. se agrega: la vivienda debe ser construida con materiales; garantizarse medidas de prevención y saneamiento relativas a los riesgos sanitarios, epidémicos o endémicos según la zona que se trate; baja la edad mínima para tener el niño su propio cuarto (de 12 años a 8 años); establecer la cantidad de dormitorios según la cantidad que la habiten; baño familiar con inodoro, bidet, ducha y lavabo; el empleador debe mantenerla libre de malezas, y controlados los riesgos eléctricos y de incendios, así como la posibilidad de derrumbes; la obligación de proporcionar traslado si no existiesen medios públicos a más de 3 (tres) kilómetros; debiendo ser trasladados en los espacios diseñados para trasladar gente en los vehículos.

De la Retribución del Trabajador Agrario. Las remuneraciones mínimas fijadas por la C.N.T.A. ahora no establecen diferencias con menores (N.R.T.A., Art. 32); además de que en el trabajo a destajo el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la reducción injustificada de trabajo.

El pago del trabajador pasa a ser al vencimiento de cada mes calendario, diferente a la L.C.T. que, como la Ley N° 22.248, establece al 4º día hábil. Y el lugar de pago ha sido determinado universalmente a través de cuenta bancaria, pudiendo tener derecho a exigir su remuneración en dinero efectivo.

Además de la remuneración fijada por antigüedad para la categoría por la C.N.T.A., los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

- 1% por cada año de servicio, con una antigüedad de hasta 10 años;
- 1.5% por cada año de servicio, con una antigüedad mayor a 10 años;

De la jornada de Trabajo y el Descanso Semanal. La jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas y de cuarenta y cuatro semanales desde el día lunes hasta el sábado a las 13 horas; aplicándose el criterio de descanso hebdomadario establecido en el Art. 204 de la L.C.T. También converge con el Art. 200 de la L.C.T., al definir la jornada nocturna con un máximo de siete horas (Art. 41) Se establecen las horas extraordinarias (N.R.T.A., Art. 42), aunque sin establecer la forma de pago.

Ahora el trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en trasgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente.

La limpieza de la ropa de trabajo corre por cuenta del empleador.

Sobre las licencias. Las licencias en general ahora siguen la aplicación de las licencias de la L.C.T. y sus modificatorias. En las licencias especiales, la licencia por maternidad de la trabajadora temporaria dará estabilidad hasta el fin de la licencia, anulándose los tiempos establecidos por el contrato a diferencia de la L.C.T. Además, se establece la licencia parental para el personal permanente de prestación continua de 30 días corridos. Los accidentes de trabajo tienen un período de aviso de dos días ahora.

El Trabajo Infantil. La edad mínima de admisión al empleo pasa a ser de 16 años, subiéndola 2 años. Este trabajo, denominado “adolescente” entre los 16 y los 18 años, tiene derechos de celebrar contrato con autorización de los padres –o suponiéndose en caso de vida independiente-, siempre y cuando se entregue un certificado de aptitud física y uno de escolaridad, como establece la L.C.T. Se intenta regular el trabajo en empresa de familia estableciendo montos máximos de horas. El trabajo adolescente deberá ser vespertino, bajando una hora el horario de comienzo de la actividad a las 5 A.M. Las remuneraciones no podrán tener ninguna diferencia por edad; al igual que las vacaciones, que son estandarizadas junto con los permanentes a las disposiciones de la L.C.T. Se establecen, a diferencia del R.N.T.A., espacios de cuidado y contención en las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, debiendo el empleador habilitar dichos espacios para ser utilizados mientras dura la jornada de trabajo.

De la Promoción del Empleo de los Trabajadores Temporarios. Se crea el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionara en las gerencias de empleo y capacitación laboral de la Dirección Nacional de Servicio Federal de Empleo de la

Secretaría de Empleo del M.T.S.S. (N.R.T.A., Art. 65 y 66); el cual tendrá la potestad de dictar el reglamento. Con esto, se eliminarían las bolsas de trabajo en manos de las entidades gremiales, a la vez que se intentaría eliminar la figura de los contratistas.

De la Capacitación y Formación Profesional. Establece más concretamente los derechos a capacitarse, de acceso equitativo; dejando en tarea del Ministerio de Trabajo concretar una política nacional de capacitación técnica e intensiva de los trabajadores agrarios, estableciendo convenios con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y con organismos educacionales técnicos –al igual que establecía la LCT (L.C.T., art. 135 y 136)-. En sí, se oficializa una situación de hecho.

Del Régimen de Seguridad Social. Los trabajadores agrarios tendrán derecho a la jubilación ordinaria con 57 años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten 25 años de servicio en tareas rurales, con aportes (N.R.T.A., Art. 78) De esta manera, el N.R.T.A. supera al R.N.T.A y a la L.C.T. juntas, reduciendo la edad mínima de aportes. También, los aportes patronales son aumentados en 2% (N.R.T.A., Art. 80); aunque estableciéndose una bonificación de 50% de sus contribuciones para los empleadores que contraten trabajadores temporarios y permanentes discontinuos (N.R.T.A., Art. 81) Aquí como en otros ejemplos, hay una disposición por beneficiar a los tomadores de empleo temporario, a través del mecanismo estatal.

De los Órganos Tripartitos del Régimen de Trabajo. Se mantiene la composición de la dirección de la C.N.T.A., aunque se modifican ciertos puntos. Ahora, es el Ministerio de Trabajo quien designa los integrantes de la comisión, basándose en las propuestas hechas por cada integrante. Se establece una duración en función de 2 años, permitiéndose la renovación sin especificar cantidad de mandatos.

Sobre las atribuciones de la C.N.T.A. se puede decir que impone algunas novedades²⁸. Se le otorga la posibilidad de intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas²⁹.

Otras atribuciones nuevas son: la facultad celebrar acuerdos de cooperación y la iniciativa de encarar acciones de capacitación de los actores sociales. Se elimina la atribución de proponer una medicina preventiva a cargo del Estado. (R.N.T.A., Art. 86, Inc. I)

Las comisiones asesoras regionales estarán integradas por 2 representantes del Ministerio de Trabajo (uno en el R.N.T.A.), cuatro representantes obreros y cuatro patronales (especifica a diferencia del R.:N.T.A., que no establecía número), que estarán encargadas de remitir anualmente a la C.N.T.A. el calendario de actividades cíclicas de cada producción e informar a la C.N.T.A. sobre el estado de las negociaciones.

²⁸ Del R.N.T.A. falta el inc. II) del Art. 86, cito: “la C.N.T.A. no podrá fijar las condiciones de trabajo y remuneraciones respecto de aquellas actividades que se rigen por convenciones colectivas de trabajo legalmente celebradas, salvando hecha de la facultad prevista por el inciso g).” Este inciso también falta, aquel que versa sobre “determinar las deducciones que se practicarán sobre las remuneraciones por el otorgamiento de prestaciones de alimentación y vivienda, cuando ellas fueran proporcionadas por el empleador”. Ahora la C.N.T.A. si puede intervenir como árbitro.

²⁹ El Art. 90 establece que la C.N.T.A. promoverá la aplicación de mecanismos de composición de conflictos colectivos, instando a negociar de buena fe. Con esto se entiende la concurrencia a las negociaciones, la realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos, el intercambio de información necesaria, la obligación de abstenerse de realizar durante el transcurso del proceso de negociación cualquier acción, la obligación de abstenerse de introducir nuevos temas de debate. Cuando una de las partes no se ajuste a los deberes y obligaciones, se considerará que la misma ha vulnerado el principio de buena fe, quedando la parte afectada habilitada a promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo del Código Procesal Civil. También se aplicarán multas dinerarias, con destino al Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios.

De la Autoridad de Aplicación y otras Disposiciones. El Ministerio de Trabajo será la autoridad de aplicación del presente régimen (N.R.T.A., Art. 99)

Se mantiene la distinción con la L.C.T., en tanto confirma lo establecido en su Art. 2 que excluye a los trabajadores agrarios, modificándolo nuevamente en la misma dirección, sustituyendo el inc. C del art. 2 de la 20.744 por este: “c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario”.

Incorpora los trabajadores agrarios a la Ley N° 24.013 de salario mínimo, vital y móvil.

A su vez, la Ley N° 25.191 (creación del Re.Na.T.R.E. y la incorporación de la libreta agraria) es modificada creándose el Re.Na.T.E.A (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios), entidad autárquica bajo el Ministerio de Trabajo y Empleo, que absorbe las funciones del Re.Na.T.R.E., ente de derecho público no estatal. Se legaliza, existente por el M.T.S.S, el Sistema Integral de Prestaciones de Desempleo, que deberá proteger a través de: la prestación económica por desempleo; las prestaciones medico-asistenciales; el pago de las asignaciones familiares que correspondieren a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (A.N.S.E.S.); el cómputo del periodo de prestaciones a los efectos previsionales. Para ello, se establece la retención del 1,5% del total de las remuneraciones, que serán depositadas en una cuenta especial del Re.Na.T.E.A. Se establece como obligatorio el Seguro por Servicios de Sepelio.

Análisis de la presente ley

El conflicto con el campo del 2008 terminó con el intento de imponer las retenciones móviles de las exportaciones. Desde ahí, la soja y los pools de siembra se han convertido en “la gran apuesta del año 2009” y de estos tiempos Bicentenarios. Este modelo sojero tiene un bajo requerimiento de mano de obra. La presente ley busca cerrar el tratamiento diferencial que sufrían los trabajadores agrarios, concentrados, fundamentalmente, en los mercados de trabajo regionales. Varias son los cambios que hemos señalado, y estos han sido un avance. El N.R.T.A. no sólo equipara muchos de los derechos –no todos- con la L.C.T., sino que en algunos casos la superaría.

Con respecto al tema de la inscripción del trabajo formal, el nuevo régimen llama a la creación del Re.Na.T.E.A., sustituto del Re.Na.T.R.E., que funcionará bajo la órbita del M.T.S.S. El Re.Na.T.R.E. del R.N.T.A. constituía un ente autárquico de derecho público no estatal; ahora, en el nuevo Re.Na.T.E.A. todos sus representantes serán de hecho bajo nombramiento del M.T.S.S. Tanto las entidades patronales como gremiales han levantado quejas sobre esta “intromisión” del Estado. En respuesta, Carlos Tomada, titular de la cartera del M.T.S.S., ha argumentado que el Re.Na.T.R.E. iba en contra del sistema de seguridad social, siendo manejado por quienes generan o toleran el trabajo no registrado. De esto se desprende que el Estado es el único responsable capaz de obligar a realizar las inspecciones necesarias para combatir el trabajo en negro y precarizado. Verdad es que el trabajo no registrado en el agro argentino ronda el 50%³⁰.

Desde la U.A.T.R.E. y desde la Federación Agraria Argentina (F.A.A) se ha remarcado que el Re.Na.T.R.E. fue fundado bajo la democracia, votado por el Congreso Nacional, y con reconocimiento por la O.I.T. Los 120 millones de pesos administrados por el Re.Na.T.R.E., que pasarán a la órbita del M.T.S.S. no son motivo para la decisión del

³⁰ Sin embargo, también se oficializó el Seguro de Desempleo. Este, también bajo la órbita del M.T.S.S. entre 2002 y 2008 –antes del N.R.T.A.-, había entregado 1011 prestaciones (Rau, 2009; 42); cifra realmente pobre frente a la gran cantidad de trabajadores del agro, actividad con el mayor número de trabajadores en el país. ¿Será esta cartera capaz de lograr el blanqueamiento de los trabajadores agrarios? El tiempo lo dirá.

gobierno. Tampoco se puede argumentar que son otras sus funciones. Por lo tanto, debe deducirse que son motivos políticos los que conlleva tal sustitución.

Al mismo tiempo, el establecimiento del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, tiende a quitarle poder y recursos a la U.A.T.R.E. en el control del trabajo agrario a través de las bolsas de trabajo. Pero también hace lo mismo con la figura de los contratistas, gran problema en la actividad agraria nacional.

Continuidades históricas

Sin embargo, más importante es señalar las continuidades que subsisten.

Varias actividades agrarias quedan fuera del N.R.T.A. Cito: “Quedan excluidos: a) el personal de agroindustrias, transporte, b) los contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria, c) al trabajador del servicio doméstico, d) administrativos, e) dependientes del Estado, f) al trabajador de tareas de cosecha y/o empaque de frutas ajenos, que se regirá por la L.C.T.; y los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo incluidos en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14.250 (2004) con anterioridad a la aprobación del R.N.T.A.”

Por un lado, las actividades de empaque y/o cosecha de frutos ajenos (no propios) se regirán por la L.C.T. Por otra parte, aquellos trabajadores que se rigen por convenciones colectivas con anterioridad a la aprobación del R.N.T.A., serán regulados por el régimen de negociación colectiva en el marco de la Ley N° 14.250. Estos trabajadores de actividades esencialmente agrarias se verán excluidos de las aplicaciones del N.R.T.A.³¹

Si hay que resaltar la prohibición de la ley de realizar servicio doméstico como parte de las actividades del trabajo, como parte de los cambios producidos³².

Si bien el hecho de formalizar la distinción legal entre actividades comerciales e industriales con la actividad agraria ratifica la necesidad de un capítulo extraordinario dentro Derecho Laboral, el hecho de incluir y excluir tareas en el régimen afecta las condiciones de negociación de los trabajadores, reforzando la fragmentación del movimiento sindical agrario.

Además de la clase trabajadora, el principio de ubicación geográfica para determinar las actividades abarcadas por la ley deja por fuera algunos rubros en particular, por ejemplo en las zonas suburbanas las huertas frutihortícolas. Al delimitar de forma geográfica la actividad agropecuaria se pasan actividades agrarias al ámbito de las actividades industriales o comerciales. Ya no podemos comprender los ámbitos regionales rural y urbano como espacios estancos, sino que ambos mantienen una relación recíproca y bidireccional de influencia mutua.

En tanto a las modalidades de trabajo, El N.R.T.A. deja abierta la brecha a la inestabilidad laboral. La L.C.T. establece en sus modalidades el contrato por tiempo indeterminado, por plazo fijo, de temporada, eventual y por equipo. En el caso del modo por temporada (Art. 96 a 98), el trabajador “adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la

³¹ Luego de la sanción del N.R.T.A., ya existen diputados del Frente para la Victoria que llaman a incluir a los trabajadores de convenciones colectivas exceptuándolos del beneficio de jubilación anticipada; a mantener excluidos de la presente a los trabajadores de empaque de frutas, pero incorporándolos en los Art. 78 a 83 de beneficio de jubilación anticipada; y excluyendo a los trabajadores de la cosecha sin beneficio.

³² Por su parte, sobre el personal de la agroindustria y transportes y sobre los trabajadores contratados para tareas ajenas, debemos una investigación más seria. Para los primeros, tenemos que tomar en cuenta que vivimos un proceso de mayor integración vertical de las empresas, fundamentalmente de las transnacionalizadas. Sobre los segundos, debemos verificar, cosa poco probable con las herramientas a disposición, si se han reducido la cantidad de trabajo agrario que cae en esta categoría como forma de no inscripción. Para el primer asunto, entrar en los pormenores de la acción sindical de los gremios que intervienen supera a este trabajo; para el segundo también, debido a que no se cuenta con la información. Sin embargo, estas categorías merecen una mayor atención.

empresa (...)", debiendo el empleador volver a llamar al trabajador al reanudarse la temporada o "dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos" que son iguales al despido sin causa de un trabajador permanente.

En el N.R.T.A. el trabajador debe volver a ser contratado para ser un trabajador permanente discontinuo; y no la empresa obligada a recontratar a los trabajadores de temporada como estipula la L.C.T. Para ser eventual, según la L.C.T., las empresas deben comprobar que la relación será con fines de "servicios extraordinarios", donde "el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fue contratado (...)" (L.C.T., Art. 99) Que lo prueben.

Es más. La L.C.T., en su Art. 91, establece que los trabajadores permanentes, y con ellos los de temporada, deben "gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social". Cayendo dentro de la categoría "trabajador eventual", el N.R.T.A. permite liberar a los empresarios de sus obligaciones sociales con los trabajadores "eventuales", verdaderos trabajadores permanentes discontinuos.

En el N.R.T.A., los trabajadores permanentes y discontinuos pierden el plus indemnizatorio del R.N.T.A., dado que el Art. 16 dice: "su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la Ley 20.744 (L.C.T.) y sus modificatorias". Esto incorpora el preaviso de un mes (Ley N° 25.877, Art. 3°) Pero al referir a la L.C.T., se pierde el plus del Art. 76, Inc. b) ya mencionado en el tratamiento del R.N.T.A.

Otro gran problema es que se mantienen las condiciones laborales derivadas por los "usos y costumbres". Estas tienen que ver con las duraciones de la jornada. A pesar de haber establecido el sistema Hebdomadario, el N.R.T.A. impone ciertas exclusiones: "salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren". A su vez, estarán exceptuadas del régimen Hebdomadario "aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento" (N.R.T.A., Art. 43) Los descansos durante la jornada también están atados a los "usos y costumbres locales". En este sentido, la ley se restringe de penetrar en las formas de producción y alterarlas a favor del trabajador.

Estos son algunos, no todos, de los problemas existentes con la nueva ley. Como vemos, la ley no es simple reflejo de las relaciones socio económicas, sino espacios de conquista de poder, e incluso espacios de cambio. Queda pendiente un estudio sobre su reglamentación, debido a que existen varios artículos generales cuya aplicación estará supeditada a las resoluciones de la C.N.T.A. y al accionar del Ministerio de Trabajo. Sólo con el tiempo podremos conocer cuáles de estas disposiciones encuentran escollos en la realidad. La intención del trabajo era mostrar los contextos de las sucesivas leyes, y analizar sus cambios. Espero haber cumplido con la tarea.

Bibliografía

- Aparicio, S. (1985) "El empleo rural y la caracterización de los sectores sociales a través de los censos de población", en *Los Censos de Población del '80*. INDEC-CELADE.
- Aparicio, S. (2007) "El trabajo infantil en el agro", en *El trabajo infantil en la Argentina. Análisis y desafíos para la política pública*. Buenos Aires, Oficina.
- Aparicio, S., "Trabajo y Trabajadores en el sector agropecuario en la Argentina", en Giarraca, N. y Teubal, M. (2005) *El campo en la encrucijada*. Buenos Aires, Alianza.
- Botana N. (1977) *El Orden Conservador. La política argentina entre 1880 y 1916*. Buenos Aires, Sudamericana.
- Canales, G. (2008) *El Trabajo Rural – Encuadre – Alternativas*. U.N. Cuyo. Foro Virtual de Simposios Nacionales de Profesores de Práctica Profesional. Simposio XXX,

Fac. de Ciencias Económicas, UBA. Disponible en:

http://www.econ.uba.ar/www/institutos/contable/ceconta/Foro_practica_profesional/Simp osios%20Practica%20PDF/Rosario/Actualizaci%C3%B3n/SimposioXXX_A_10_Canales.pdf

- Capón Filas, R. (1981) *Régimen laboral agrario*. Buenos Aires, Platense.
- Constitución de la Nación Argentina. Edición 1994.
- Fabio, J.F. (2010). Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina. En *Cuadernos Des. rural*. 7 (64): 33-57.
- Girbal Blacha, N. (2011) "En el bicentenario: memorias, penas y olvidos de la Argentina rural", en Revista **Estudios de Investigaciones Socio Históricas Regionales**, Año1, N°1. Conicet. <http://www.faes.com.ar/ponencias/ponencia14.htm>
- Martínez Verdier, L. (2009) *Análisis histórico jurídico de los usos y costumbres a un régimen normativo autónomo*. Disponible en: <http://leonardomartinezverdier.blogspot.com.ar/2009/08/bolsas-de-trabajo-rurales-su-vigencia.html>
- Murmis, M. y Portantiero, J. C. (2004) *Estudios sobre los orígenes del Peronismo*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Nápoli, R. (2003) "Estatuto profesional del trabajador agrario. Sus modificaciones", libro de ponencias IV° Jornadas Nacionales y I° Internacionales sobre T.R. INDELA, La Plata, 25 y 26 de septiembre de 2003.
- Nápoli, R. (2005) "Los Trabajadores Rurales No Permanentes y su Estabilidad", en **Equipo Federal del Trabajo**, Año I, Revista N°7.
- Nápoli, R. (2012) Resumen del comentario sobre el régimen de trabajo agrario Ley 26.727. XIV Congreso Internacional de Política Social, Laboral y Previsional, marzo de 2012, Salta. Disponible en: www.faes.com.ar/ponencias/ponencia14.htm
- Novick, S. (2004) *IAPL: auge y decadencia*. Buenos Aires, Catálogos.
- Ortiz, R., Pérez, P. (2011) "Ambiciones privadas y connivencia estatal: dos décadas de explotación de los recursos naturales en la Argentina", en Revista **Industrializar Argentina**, Mayo 2011, Año 9, N° 14.
- Rau, V. (2009) *Estudio de actualización sobre la incorporación de los asalariados transitorios agropecuarios a un proyecto de inclusión social*. Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios, Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar de la Nación. Buenos Aires.
- Rau, V., V. Trpin y M. Crespo Pazos (2009), "Comercio internacional y conflictividad local. La acción colectiva de asalariados agrícolas en territorios con fruticultura de exportación", en CD de las VI Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales. Buenos Aires, 11 al 13 de noviembre.
- Re, Daniel Alberto (2012) "Ficha de Cátedra N 1: Trabajo agrario, marco normativo y condiciones de trabajo y de vida", Cátedra Aparicio, Carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Sabato, J. F (1988) *La Clase Dominante en la Argentina Moderna. Formación y Características*. Buenos Aires, CISEA.
- Vázquez Laba, V. (2009) "Participación laboral femenina bajo el modelo masculino de trabajo en la agroindustria cítrica tucumana, Argentina", en **Revista Latinoamericana de Estudio del Trabajo**, II Época, año 14, N° 21, pág. 103-117.