

Del Estatuto del Peón al Régimen de Trabajo Agrario: Avances y retrocesos en la regulación del trabajo rural.

Egan, Julia Florencia.

Cita: Egan, Julia Florencia (2013). Del Estatuto del Peón al Régimen de Trabajo Agrario: Avances y retrocesos en la regulación del trabajo rural. *X Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <http://www.aacademica.org/000-038/751>

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° al 6 de Julio de 2013 – Facultad de Ciencias Sociales – UBA

Mesa: 80. Los trabajadores en la Argentina postdevaluación. Condiciones de trabajo, conflictividad, sindicatos y partidos políticos.

Título de la ponencia: Del Estatuto del Peón al Régimen de Trabajo Agrario: Avances y retrocesos en la regulación del trabajo rural.

Autores: Egan, Julia Florencia (CEICS)

Resumen:

En nuestro país nunca se ha sancionado un cuerpo legal que reúna íntegramente la regulación de las condiciones de trabajo de obreros rurales permanentes y estacionales. Por otra parte, sus condiciones de trabajo se diferencian en muchos aspectos de las que rigen para el conjunto de los trabajadores argentinos.

El objetivo que se plantea este trabajo es hacer un análisis comparativo de las principales leyes que establecieron las regulaciones del trabajo en el ámbito rural. A partir del análisis de los estatutos especiales nos proponemos identificar los cambios producidos en las condiciones vigentes para los trabajadores permanentes, y a su vez establecer las diferencias con los trabajadores estacionales, presentes en la Ley de Contrato de Trabajo.

El análisis histórico nos permitirá observar cómo los avances o retrocesos que se asocian a los cambios de modelo responden a las distintas necesidades del capital y también a las luchas llevadas adelante por esta fracción de la clase obrera.

1. Introducción

Mientras que la Argentina reafirma día a día su configuración como país productor y exportador de materias primas por excelencia, en nuestro país nunca se ha sancionado un cuerpo legal que especifique y agrupe íntegramente las condiciones de trabajo, remuneraciones y estabilidad de los trabajadores rurales permanentes y estacionales en su conjunto.

El objetivo que se plantea este trabajo es hacer un análisis comparativo de las principales regulaciones que establecieron las distintas normas sancionadas a lo largo de la historia de nuestro país, de manera tal de poder identificar las diferentes condiciones existentes para el sector comprendido en las mismas, pero también para observar si existen diferencias entre éstos y aquellos excluidos de las leyes de trabajo rural, a saber, los trabajadores estacionales. Para ello, nos valdremos del análisis de las leyes nacionales sancionadas hasta el momento que pretenden un alcance general: el Decreto/Ley 10.644 (Estatuto del Peón Rural, 1944), la ley 22.248 (Régimen Nacional de Trabajo Agrario, 1980) y la ley 26.727 (Régimen de Trabajo Agrario, 2011).

Cabe aclarar que nuestro objeto de análisis constituye la cristalización en el terreno legal de las relaciones de fuerza entre clases sociales, por lo cual hay que tener en cuenta la diferencia entre la consagración legal de ciertas condiciones de trabajo y su efectiva aplicación, por un lado y, por otro, tener en cuenta el desfase temporal que normalmente existe entre los dos niveles. En este sentido, entendemos que es necesario complementar este trabajo con el análisis de otras fuentes, como el relevamiento de periódicos, entrevistas a trabajadores y empresarios y la revisión de resoluciones complementarias y de leyes anteriores que reglamentaron actividades de origen rural.¹

2. Análisis de Fuentes

2.1 Los trabajadores permanentes

Estatuto del Peón Rural (EPR). Decreto/Ley 28.160/44.

El EPR es una ley breve, que cuenta con tan sólo 29 artículos divididos en ocho secciones. El periodo en el que se sanciona esta ley se caracteriza por dos cuestiones. Por un lado, nos encontramos ante un espectacular aumento de la producción y la productividad del trabajo. El aumento de la dotación de capital constante (masa de capital invertida en medios de producción) se expresa en el pasaje hacia un proceso de trabajo de gran industria y en la expulsión de mano de obra.² Por otro lado, los obreros rurales habían desarrollado una conciencia política que tendía hacia la estatización, entendiendo por esta la “conciencia de la necesidad de tomarlo [al Estado]

¹Entre estas se encuentran la ley 12.789/1942 (Régimen de Trabajo de Braceros) y el Decreto/Ley 10644/1944, también concerniente a las condiciones de trabajo de los braceros, y la ley 13.020 que regula los salarios mínimos para la cosecha

²Sartelli, Eduardo: “Ríos de oro y gigantes de acero. Tecnología y clases sociales en la región pampeana (1870-1940)”. En: *Razón y Revolución* n° 3, invierno de 1997, reedición electrónica.

como referencia e instrumento de esos intereses [corporativos]" (Sartelli, 2010:287). Es decir, llevaban adelante un programa que implicaba que el Estado garantice el derecho a la reproducción de la clase obrera a partir del avance de la gran industria. Una de las consecuencias de esta intervención política es la sanción del Estatuto del Peón Rural.

Su ámbito de aplicación eran aquellas actividades de características comerciales o industriales que utilicen obreros del campo o se desarrollen en medios rurales, bosques o ríos y excluye expresamente a las tareas de cosecha (art. 1 y 2). Encontramos en el artículo 23 de esta legislación una cláusula claramente flexibilizadora, que establece que sólo los obreros con una antigüedad superior a un año no podían ser despedidos sin justa causa.

Los salarios eran establecidos por tablas anexas que eran válidos sólo para aquellos obreros mayores de 18 años, sin aclarar cómo debería remunerarse el trabajo de los menores. En el caso de trabajo a destajo, la remuneración no debía ser inferior al mínimo estipulado por las mencionadas tablas y lo mismo se aplicaba en los casos en que el jornal incluía los servicios de habitación y alimentación, los cuales estaban contenidos en el anexo (art. 4).

En cuanto a la jornada laboral, el Estatuto "no altera el régimen horario habitual de las tareas rurales" (art. 8). Por esto, entendemos que no se modificaba la jornada "de sol a sol", ya que la ley 11.544 que regula la jornada de trabajo (1929) excluye de manera explícita a los trabajadores rurales (Bros y Muiño, 2010). Esto también se encuentra en oposición al artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual exige la limitación de la jornada de trabajo, así como garantiza también las condiciones dignas y equitativas de trabajo.³ El artículo nueve establecía la obligatoriedad del descanso los días domingos, aunque este podía suspenderse cuando se presentaban tareas urgentes. En estos casos, deberían ocuparse de esas tareas guardias periódicas y alternadas de obreros que gozarían de un descanso compensatorio durante la semana. Además, se indicaban pausas de treinta minutos por la mañana para el desayuno, una hora para el almuerzo durante los meses de mayo a noviembre y tres horas y media durante el resto del año, además de 30 minutos para la merienda. En los casos de trabajo a la intemperie, los empleadores debían proveer a los obreros de trajes y calzado adecuado que los protejan contra la lluvia y el barro. Por su parte, los trabajos de ordeño y apoyo deberían realizarse bajo tinglados (art. 16 y 17).

En cuanto a las condiciones de vivienda de los trabajadores que percibían alojamiento por parte de sus patrones (art. 10 al 15), la ley establecía un mínimo de quince metros cúbicos por persona y muebles individuales para el reposo. Los comedores debían contar con mesas, asientos y utensillos indispensables en relación al número de peones alojados. Esta prestación, al igual que los alimentos, serían descontados del salario. En el caso de familias enteras que se encontraban trabajando para un mismo patrón, se declaraba obligatorio el otorgamiento de una parcela de como mínimo media hectárea o 300 metros cuadrados si se trata de tierra de regadío, que sirva para instalar una huerta, criar aves y engordar cerdos. A su vez, debería contemplarse la separación de habitaciones por sexo para los hijos mayores.

³Hay que tener en cuenta que el artículo 14 bis es incorporado a la CN en 1957, mientras que el EPR tiene vigencia entre 1944 y 1980.

En relación con la cobertura de salud, los patrones debían hacerse cargo de la asistencia médica y farmacéutica de sus obreros, siendo estas complementarias del salario. Esta obligación podía ser transferida a entidades profesionales, aseguradoras u otros intermediarios (art. 18 y 20).

Las vacaciones pagas podían ser percibidas sólo por aquellos obreros que contasen con una antigüedad mayor a un año, y constaban de ocho días corridos. Sumado a esto, el empleador contaba con la potestad de determinar la fecha en la cual se otorgarían dichas vacaciones, teniendo la obligación de notificarlo con una anticipación de dos meses (art. 22).

Por último, en cuanto a los conflictos suscitados por la aplicación de esta ley, estos se encontraban sujetos a una instancia conciliatoria anterior, de carácter pre judicial. En caso de no lograr un acuerdo en un término de treinta días, quedaba liberada la posibilidad de iniciar acciones judiciales. A su vez, el empleador que violase cualquiera de las disposiciones sería sujeto de una multa de diez a cinco mil pesos moneda nacional de la época o de un arresto de un día a seis meses, previa intimación, por cada persona objeto de infracción. A efecto del cumplimiento de estas intervenciones, la Secretaría de Trabajo mantenía su facultad de investigación e inspección (art. 25, 26 y 28).

Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA). Ley 22.248/80.

El momento histórico de sanción del RNTA fue sustancialmente distinto al del EPR, ya que se dio en el marco de un gobierno de facto de carácter militar. El golpe militar de 1976 tuvo como función el cierre de la crisis hegemónica abierta a partir del inicio del proceso revolucionario en 1969 y la clausura de un ciclo de acumulación basado en el subsidio estatal a los pequeños y medianos capitales. Esto implicó la apertura de un proceso de concentración y centralización del capital que puso en escena a la gran burguesía industrial y el capital extranjero con el objetivo de insertar a la economía argentina en el mercado mundial de manera competitiva (Spagnolo y Cismondi, 1984). El eje de la dinamización fue el sector agrario, ya que se buscaba mantener positiva la balanza de pagos y fomentar la industria de maquinaria agrícola. Para ello se recurrió a la liberalización de los precios y del tipo de cambio y a la facilitación de créditos. El proceso de concentración y centralización apuntó a la disminución del valor de los medios de vida, que permitió abaratar los costos de reproducción de la fuerza de trabajo e implicó un aumento de la explotación a partir del incremento de la plusvalía relativa, aquella basada en el aumento de la productividad del trabajo. Pero esto sólo fue posible en la medida en que el proceso militar atacó directamente a las organizaciones sindicales de base y a los militantes y dirigentes obreros mediante la represión y la eliminación física, lo que permitió la derogación de conquistas históricas, el congelamiento de los salarios y los despidos sin generar consecuencias sociales peligrosas.

En este marco se sanciona el RNTA, vigente durante tres décadas. Las regulaciones sobre este trabajo tienen características propias, distintas a las que comprenden al resto de los trabajadores, los cuales se encuentran incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo a partir de 1976 (ley 20.744/1976). Esta última excluye expresamente a los trabajadores rurales, al igual que la ya mencionada Ley de Jornada de Trabajo (11.544). El principio general en estos casos es que la ley especial deroga a la ley general. Esto quiere decir que, habiendo un régimen especial que regula la actividad en particular, no se aplica

la ley general, en este caso la Ley de Contrato de Trabajo. Ésta se aplica sólo en aquellas cuestiones no reguladas por el estatuto especial. De esta manera, el RNTA constituye una ley inconstitucional, ya que de acuerdo con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina se establece la no discriminación y la igualdad jurídica.⁴

El RNTA incluye entre las actividades que regula la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas y semillas u otros frutos o productos agrarios, aun cuando se desarrollen en zonas urbanas (salvo cuando se realicen en establecimientos industriales), las tareas que se prestan en ferias y remates, y el empaque de frutos y productos agrarios propios o de otros productores, siempre y cuando el empaque de productos propios supere el de terceros (art. 3). Como puede observarse, la reglamentación repite la exclusión de los trabajadores de cosecha, lo que es explicitado en su artículo sexto, inciso f, el cual aclara que los trabajadores de empaque y cosecha de frutas se regirán por la LCT (Titulo III, Capitulo III). En este sentido, nos encontramos ante un doble déficit: por un lado, los trabajadores agrarios contemplados por el RNTA se encuentran en condiciones desfavorables en la medida en que no gozan de los mismos derechos y beneficios que el resto de los trabajadores del país, por otro lado, los cosecheros y empacadores se encuentran incluidos en aquel régimen mayoritario pero sus normas no contemplan la especificidad del trabajo en el campo.

A efectos de establecer las normativas referentes al RNTA, se creó bajo la esfera del Ministerio de Trabajo la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Este organismo está compuesto por cuatro integrantes por parte del Estado (dos representantes del Ministerio de Trabajo, uno del Ministerio de Economía y uno de la Secretaria De Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos), siendo que en caso de empate el voto del Presidente (funcionario del Ministerio de Trabajo) vale doble. Dentro de sus funciones se incluyen el dictado de su reglamento interno, el establecimiento de las categorías de los trabajadores permanentes y las modalidades de trabajo de las actividades estacionales, determinar las respectivas remuneraciones (art. 28), asegurar la protección del trabajo familiar y del trabajador permanente, determinar la composición de las cuadrillas (trabajo colectivo), establecer las condiciones mínimas en que se deben prestar las viviendas y la alimentación, las normas de seguridad e higiene y limitar las deducciones por prestaciones sobre las remuneraciones. La Comisión está constituida por una Comisión Central y catorce Comisiones Asesoras Regionales (CAR), que representan a las economías regionales con mayor incidencia y cumplen funciones de asesoramiento y asistencia regional.

El Régimen establece dos tipos de contratos agrarios: el vinculado al trabajador permanente y el referido al trabajador no permanente. En cuanto al primero, se establecen los 90 días de prueba, sin derecho a indemnización (art. 63). En comparación con el EPR vemos que el periodo disminuye, en este sentido es

⁴Llegamos a estas conclusiones a partir de las explicaciones desarrolladas por la abogada Valeria Sleiman (Secretaria de la Unidad Fiscal Oeste - CABA) en una entrevista realizada por la autora en Enero de 2013. En ningún caso nuestras conclusiones expresan necesariamente la opinión de la citada profesional.

un avance. En el caso de transferencia de establecimientos, los contratos deben continuar vigentes y conservar la antigüedad (art. 62). El contrato de trabajadores no permanentes, se celebra por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad (art. 77).

En cuanto a las condiciones de trabajo, la jornada no está delimitada sino que se ajusta a los “usos y costumbres” propios de la región y a la naturaleza de las explotaciones (art. 14). Este artículo se vio modificado por la resolución 71/2008 de la CNTA, según la cual la semana de trabajo podrá desarrollarse desde el lunes hasta el sábado a las 13 hs. Sin embargo, sigue operando la flexibilización ya que se contempla el derecho del empleador a diagramar y distribuir las horas de trabajo y las pausas de descanso según la naturaleza de la explotación y los usos y costumbres (art. 1). Siguiendo con lo establecido por el RNTA, la duración de las pausas se estiman entre 2 y 4 horas y medias, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento y según las establezca la CNTA; a su vez, son reguladas por los empleadores, quienes también tienen la facultad de postergarlas (art. 15). Se encuentra prohibido el trabajo los días domingos, siempre y cuando no se presenten necesidades impostergables o que se trate de tareas que habitualmente se realizan en ese día (art. 16 y 17). De suceder esto, las horas de trabajo posteriores al sábado a las 13 horas y los feriados nacionales deben pagarse con un recargo del 100% (art. 7 de la res. 71/2008).

Las remuneraciones establecidas no pueden ser menores al salario mínimo, vital y móvil, excepto en el caso de los menores de 18 años, aun cuando dicha obligación se encuentra en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (art. 28). Además, se habilita el pago a destajo, el cual deberá permitir superar, en una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, el mínimo establecido para esa actividad. En caso de no llegar a obtener ese mínimo de producción, la remuneración mínima sustituirá al destajo (art. 29). Por otra parte, en la práctica cotidiana, los productos que no reúnen la calidad necesaria son desechados, amputando el salario del trabajador. El pago a destajo (o por tanto o porcentaje) constituye una forma de disciplinamiento de los obreros, ya que al depender su salario de la productividad la vigilancia del patrón no se hace necesaria (Marx, 2008).

El personal permanente goza de una bonificación por antigüedad del uno por ciento de la remuneración básica de su categoría por año de actividad (art. 33), mientras que el no permanente no participa de este derecho sino que percibe una indemnización sustitutiva de las vacaciones no gozadas del cinco por ciento del total de las remuneraciones al finalizar la temporada (art. 80). En cuanto a las vacaciones de los permanentes, el empleador puede otorgarlas en cualquier época del año e, inclusive, desdoblarlas en dos periodos (art. 21). El régimen de vacaciones resulta sumamente desfavorable en relación con el sancionado con la LCT (Ver Anexo 2). En cuanto al régimen de licencias especiales, se mantiene igual que el establecido por la LCT.

El RNTA prohíbe el trabajo de menores de 14 años, salvo que sea familiar del titular de la explotación y le permita asistir a la escuela. Entre los 14 y 18 años pueden trabajar sólo si viven de manera independiente, con conocimiento de sus padres y autorización. La jornada de trabajo de los menores de hasta 16 años sólo puede realizarse en horario matutino o vespertino. Además, como ya dijimos, los salarios de los menores de 18 años pueden ser menores a los

establecidos por la CNTA (art. 107 a 110). Es decir, que a pesar de las normativas de carácter nacional e internacional en el campo se autoriza el trabajo infantil, con la excusa de la participación en explotaciones de carácter supuestamente familiar.

En el caso de las mujeres, está prohibido su trabajo durante los 45 días anteriores y posteriores al parto. En este periodo, se le garantiza la estabilidad laboral. A su vez, las madres de lactantes dispondrán de los descansos necesarios para alimentar a sus hijos durante la jornada de trabajo por un periodo no superior a un año (art. 113 a 118).

Los accidentes y enfermedades de trabajo se rigen por la ley 9.688. Para estas se contemplan hasta tres meses con goce de sueldo para los trabajadores con hasta cinco años de antigüedad y para los de más de cinco años de antigüedad, seis meses (art. 47). En caso de no poder reincorporarse en durante esos plazos, el empleador deberá conservar el puesto de trabajo durante un año (art. 52).

Un artículo controversial es el que suprime el derecho a huelga, en la medida en que dispone que “los diferendos que se suscitaren no podrán dar lugar a la paralización del trabajo, debiendo acatarse las disposiciones que para solucionar el conflicto dictare la Autoridad de Aplicación” (art. 84).

Finalizando con lo referente a las condiciones de trabajo, se prevé que el Ministerio de Trabajo tenga a su cargo la organización de cursos de capacitación técnica para todos los trabajadores agrarios, a la vez que debe garantizar todos los recursos y medidas necesarias para su realización (art. 135).

La ley permite las deducciones por compra voluntaria de mercancías del establecimiento, siempre y cuando el precio sea similar al corriente de la zona y se le haga una bonificación al trabajador. En cuanto a las mercaderías externas, deben tener un precio acorde al de la localidad más cercana. Durante la relación laboral, estas deducciones provocan grandes estafas a los trabajadores, que deben pagar precios extraordinarios por artículos de consumo básicos, como por ejemplo fideos y harina, aunque la ley establece que no podrán superar un determinado porcentaje establecido por la CNTA.⁵ Estas deducciones incluyen los descuentos por suministro de vivienda y alimentación (art. 35 a 38).

Las condiciones mínimas que deben reunir las viviendas suministradas por el empleador, establecidas por el decreto 563/81, incluyen: paredes con un espesor mínimo de 0,15 m., en ladrillo común o equivalente; estar ubicadas fuera de zonas inundables o bajas; pisos de cemento alisado o baldosas o similar; ambientes que tengan como mínimo 12 metros cúbicos por persona; habitaciones diferentes para el matrimonio y sus hijos, debiendo estar los mayores de 12 años en habitaciones separadas por sexo. En cuanto a la alimentación, esta debe adecuarse a las condiciones climáticas y a la actividad física realizada y debe garantizarse el consumo de agua potable. Por su parte, la resolución 11/2011 de la CNTA, establece para las viviendas fijas una habitación cada 4 personas y una cada 8 personas en las viviendas móviles, una ventana por cama, provisión de luz natural y artificial, agua potable y energía eléctrica, una ducha (con agua caliente y fría), un inodoro, un orinal, un lavabo y una pileta para lavado de ropa cada cuatro trabajadores.

⁵Reafirmado en la resolución 11/2011 de la CNTA.

Régimen de Trabajo Agrario (RTA). Ley 26.727/11.

El Régimen de Trabajo Agrario sancionado en diciembre de 2011 presenta algunas mejoras respecto de la legislación anterior, pero continua sin superar sus carencias más graves.

Sus puntos más fuertes se relacionan con las exigencias en torno a las características que deben adoptar las condiciones de vivienda, salud y alimentación de los trabajadores, que suelen vivir en el ámbito de las mismas explotaciones donde trabajan, y la regulación de la jornada de trabajo. Sin embargo, cabe aclarar que estas disposiciones existían antes de sancionarse la ley (res. CNTA 11/2011 y 71/2008, respectivamente), aquí el cambio se relaciona con el carácter de ley que asume la regulación. Uno de los puntos más importante es el que exige el emplazamiento de espacios de cuidado de los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia.

En cuanto a la limitación de la jornada laboral, esta no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro semanales, desde el día lunes hasta el sábado a las trece horas (res. 71/2008), a diferencia del RNTA que la regulaba mediante los usos y costumbres. Sin embargo, el RTA también contempla el derecho del empleador a diagramar las horas de trabajo y las pausas de descanso “según la naturaleza de la explotación y los usos y costumbres” (art. 40). Además se contempla la posibilidad de que las empresas violen los días de descanso cuando “necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren” (art. 43). En ese caso, el trabajador deberá gozar de un día de descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes. El régimen de licencias observa las previstas en la LCT a todos los trabajadores comprendidos en el régimen, al igual que el RNTA. Sin embargo, para los trabajadores temporarios se establece una indemnización sustitutiva de sus vacaciones, equivalente al diez por ciento del total de las remuneraciones devengadas y una licencia por maternidad únicamente cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios. Para los trabajadores permanentes de prestación continua, la licencia parental es con goce de haberes de treinta días corridos, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce meses posteriores al nacimiento.

No obstante estos avances, nos encontramos con ciertas limitaciones que no han podido resolverse. En primer lugar, no sólo se continua con la discriminación legal que implica la existencia de distintos contratos según la tarea realizada (hablamos de la fragmentación en términos de trabajadores permanentes y no permanentes, actualmente permanentes de prestación continua y temporarios), si no que se crea un tercer tipo de contrato, el del trabajador permanente discontinuo. En el RTA, el trabajador temporario es aquel asignado a tareas de tipo cíclicas o estacionales, como también accidentales o supletorias. El trabajador permanente discontinuo es aquel trabajador temporario que es contratado por el empleador en más de una ocasión de forma consecutiva, de manera tal que adquiere iguales derechos que el trabajador permanente, pero adecuados al carácter discontinuo de sus

tareas. Ésta figura permite mantener la situación de miles de trabajadores temporarios que durante gran parte del año se encuentran desempleados, y además abre la puerta a la precarización ya que habilita la posibilidad de que aquellos trabajadores empleados durante una gran parte del año y que se encontraban bajo un contrato permanente sean encuadrados bajo esta nueva forma contractual. Además, dadas las actuales condiciones de registro del trabajo rural, se trata de una diferenciación de difícil cumplimiento.

Un avance sustantivo es la eliminación del artículo que prohibía el derecho a huelga. Sin embargo, se sancionan ciertas limitaciones a las acciones de reclamo que pueden llevar adelante los trabajadores, ya que se explicita que una vez llegado el momento de negociación no pueden realizarse medidas de fuerza (art. 90, inc. f). Esto quiere decir que los trabajadores mantienen su derecho a realizar acciones de reclamo, pero una vez que comienzan los procedimientos formales aquellas deben cesar, caso contrario se habilita a la parte afectada a realizar una acción judicial que acarrea una penalización económica (art. 91). Además, una vez iniciada la instancia de negociación formal, no se permite introducir nuevos temas de debate (art. 90, inc. g).

En relación con el salario, éste sigue siendo determinado por la CNTA y no mediante el sistema de negociación colectiva y paritarias, vigente para la gran mayoría de los trabajadores, comprendidos en la LCT. Además, se sigue habilitando el pago a destajo en las mismas condiciones que el RNTA.

Para el trabajo infantil no se introduce ninguna modificación, posibilitando el trabajo de adolescentes a partir de los 16 años con autorización de los padres y a partir de los 14 en el caso de que la persona trabaje en la explotación de su familia. En relación con lo último, se incorpora lo establecido por la LCT, en el sentido de la prohibición de jornadas que superen las tres (3) horas diarias y las quince (15) horas semanales.

2.2 Los trabajadores estacionales

Los primeros intentos de regulación del trabajo rural están relacionados con el trabajo estacional, particularmente con las tareas de cosecha, que son las que insumen la mayor parte de esta fuerza de trabajo. Tal es el caso de la ley 12.789/42, referida a las condiciones de trabajo de los braceros.

Sin embargo, al sancionarse una ley de carácter general como lo es el Estatuto del Peón Rural no se logra incorporar a los trabajadores de la cosecha a la legislación del conjunto de los trabajadores rurales. Poco después, en septiembre de 1947, se aprobará la ley 13.020 que regulará los salarios mínimos a regir en la recolección, trille, y manipulación de cosechas.

La ley 22.248 de 1980 originalmente incluía a los trabajadores ocupados en dichas tareas, pero en 1990 la ley 23.808 sancionó la exclusión de los mismos del RNTA, y pasaron a regirse por la Ley de Contrato de Trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Ley 20.744/1976.

Como dijimos, la LCT incorpora a partir de 1990 a los trabajadores estacionales bajo la tutela de los artículos que regulan el trabajo de temporada (Título III, Capítulo III). Según el artículo 96, este se caracteriza por desarrollarse solamente en épocas del año determinadas, cualidad que se origina por las actividades propias de desenvolvimiento normal de la empresa o explotación.

Se agrega que ésta está sujeta a repetirse en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la propia actividad. Vemos que el espíritu de esta regulación es el mismo que el artículo 77 del RNTA, con la diferencia que este último se dirige a aquellas tareas de tipo estacional que excluyan el trabajo de cosecha y empaque. En relación con esto, se prevé la obligación de notificar a los trabajadores acerca del inicio de la nueva temporada para que éste manifieste su decisión de continuar la relación laboral o no. En el caso de que el empleador no cumpla con dicha disposición, deberá responder ante las consecuencias de la rescisión unilateral del contrato (art. 98). A su vez, se beneficia al trabajador con los derechos propios del trabajador permanente de prestación continua ante el despido injustificado que se realice antes del vencimiento del contrato de trabajo de temporada (indemnización y daños y perjuicios).

Por fuera de las regulaciones específicas del trabajo de temporada, la LCT sanciona derechos comunes a todos los trabajadores, que se encuentran vigentes siempre y cuando no sean contradichos por los regímenes o estatutos particulares. En este sentido, se sanciona que en el caso que el empleador proporcione vivienda y alimentación a los trabajadores, aquella debe ser “adecuada a las necesidades del trabajador y su familia” mientras que la segunda debe ser sana y suficiente (art. 77). Como vemos, no se proporciona la especificidad que sí tiene la LTA acerca de las condiciones de vivienda y que en el medio rural adquieren una gran importancia.

En cuanto a la remuneración, al igual que los diferentes estatutos, la LCT también habilita el pago a destajo (art. 104), siendo que el importe por jornada no puede ser inferior al salario básico establecido por la convención colectiva de la actividad, o en su defecto al salario mínimo, vital y móvil (art. 112).

En lo referente a las licencias, como ya dijimos, son las mismas que se aplican en el régimen de trabajo agrario. Pero para el caso de las vacaciones, los trabajadores temporarios tendrán un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo.

Finalmente, a diferencia de los estatutos rurales, la jornada de trabajo se encuentra limitada por la ley 11.544, según la cual la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas.

3. Comparación de los Regímenes

La primera continuidad que salta a la vista es la taxativa exclusión de los trabajadores de la cosecha de los estatutos especiales. Como ya dijimos, esto implica que no sólo los trabajadores rurales en general se encuentran en condiciones desfavorables respecto de los trabajadores urbanos, sino que los cosecheros son víctimas de una discriminación aún mayor. En la actualidad, aunque se encuentran bajo la órbita de la LCT, son considerados como trabajadores temporales. Este tipo de contrato corresponde a las “actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo” (art. 96 LCT). Sin embargo, y aunque se determina que “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”, no se establece la obligatoriedad de volver a contratar al trabajador en la próxima temporada

sino que esto depende de “las necesidades permanentes de la empresa” (art. 97). Además, al sancionarse la LCT (1976), según la constitución no se pueden redactar leyes que impongan condiciones desfavorables.

Por otra parte, la separación entre permanentes y no permanentes impone la precarización de estos últimos, ya que no gozan de los mismos derechos que los primeros (bonificación por antigüedad, vacaciones pagas, indemnización, estabilidad).

Otro elemento de continuidad es la indeterminación de la jornada de trabajo. Aparentemente, la resolución 71/2008 incorporaría mejores condiciones respecto del EPR, pero ésta continua manteniendo las facultades del empleador para extenderla y lo mismo sucede con la prohibición del trabajo los domingos, feriados y los sábados después de las 13 horas.

Respecto de los salarios, no se establecen en paritarias sino que son fijados por organismos externos, en el primer caso la Secretaria de Trabajo y Previsión y en el segundo la CNTA. Además, se mantiene la discriminación de los menores de 18 años ya que se permite pagarles salarios inferiores por la misma tarea, cuestión que queda prohibida mediante el artículo 14 bis de la C. N. (“igual salario por igual tarea”). Por otra parte, el pago de salario a destajo provoca que el obrero se vea dispuesto a trabajar más intensamente, lo cual facilita a los empleadores imponer jornadas más largas.

La falta de estabilidad laboral es otro elemento que permanece, siendo que en el EPR el período de prueba es de un año, mientras que el RNTA lo reduce a noventa días. Lo mismo sucede con el trabajo infantil, que se mantiene con la excusa de un supuesto trabajo de carácter familiar. Además, las condiciones de empleo de los menores son peores que la de los adultos. En el caso del RTA se avanza sobre esta situación, ya que se establece que los trabajadores permanentes de prestación continua no pueden celebrar contratos a prueba.

En cuanto a las condiciones de trabajo de las mujeres, el EPR las ignora. El RNTA y el RTA, por su parte, sólo contemplan las cuestiones vinculadas con las licencias por maternidad, mientras que el RNTA también incorpora los periodos de lactancia. No se incorporan medidas referentes al cuidado de los niños, por ejemplo la implementación de guarderías, lo cual permite que los niños acudan a las explotaciones a trabajar junto con sus padres. (Ver anexo I). Contrariamente, la LCT presenta un título completo dedicado al trabajo de la mujer, referido a la protección de la maternidad y condiciones especiales para el trabajo femenino (Título VII).

En el EPR y el RNTA, existe una relativa exhaustividad en la determinación de las condiciones de vivienda. Sin embargo, se permiten las deducciones por vivienda y alimentos. Esto no debería ser así, ya que el hecho de tener que trasladarse a las fincas es una propiedad de la naturaleza del trabajo, por lo cual es el empleador el que debería hacerse cargo. Por otra parte, los trabajadores deben instalarse en las explotaciones porque provienen de otras provincias. Esto se debe a que los empleadores recurren a mano de obra migrante para reducir costos a partir de la contratación de los obreros dispuestos a trabajar por menores salarios, los cuales en general se encuentran en las provincias del interior donde la desocupación es mayor y las condiciones de vida peores. El decreto 11/2011, incorporado como regulación por el RTA, determina que no se permiten las deducciones directas del salario por la compra de mercancías. Además, el empleador debe hacerse cargo del traslado cuando la distancia entre el alojamiento del trabajador y el lugar de

trabajo supere los 3 km., siempre y cuando no hubiese un medio de transporte público para trasladarse.

En cuanto a los conflictos laborales, el EPR no es demasiado claro en relación a la libertad de acción de los trabajadores. El RNTA, por el contrario, aborta lisa y llanamente el derecho a huelga, mientras que el RTA habilita el derecho a huelga pero restringe la libertad de realizar medidas de fuerza cuando se concreta la negociación laboral.

4. Conclusiones

Como hemos visto, las legislaciones han surgido en diferentes momentos históricos, razón por la cual guardan una relación directa con las necesidades del capital en dicho momento. En este sentido, hemos demostrado que el EPR, a pesar de haber marcado un avance respecto de la regulación y los derechos de los obreros rurales, está lejos de ser el ideal a buscar, como promueven ciertos sectores de la intelectualidad, del Estado y de las fuerzas políticas actuales. Por otra parte, su sanción es un logro conseguido por la movilización y las luchas que llevaron adelante los trabajadores rurales desde los inicios del siglo XX y particularmente durante la década del '30.

En cuanto al RNTA, se critica con razón su larga vigencia. Pero esta crítica radica en el hecho de haber sido sancionada durante un gobierno de facto y no en su carácter exclusivo, discriminatorio e inconstitucional. En términos generales, ambas legislaciones imponen pautas de flexibilización y precarización y apuntan a la distribución desigual de derechos al sostener la división entre trabajadores permanentes, no permanentes y cosecheros.

En la actualidad, la sanción del RTA suponía un avance radical de los derechos y condiciones de empleo de los trabajadores rurales. Sin embargo, un análisis exhaustivo nos permite ver que no existen diferencias sustanciales con el RNTA. Los elementos más importantes, como la segmentación de los trabajadores, la imposibilidad de negociar los salarios en paritarias y las restricciones para realizar medidas de fuerza, siguen vigentes. La concreción de otros puntos importantes sobre los que ha avanzado el RTA (jornada de trabajo, licencias) se ve supeditada al alto porcentaje de trabajo no registrado en el sector que, entre 2011 y 2012, alcanzó 70- 80% según las fuentes.⁶ Las estadísticas para los trabajadores golondrina se ubican en un 67% de trabajo en negro. En este marco, con una legislación muy cuestionable y a pesar de los esfuerzos por su modificación, cualquier medida en este sentido debe ser necesariamente complementada por una política seria de eliminación del trabajo en negro y las variantes que apuntan a la precarización como la tercerización, el trabajo eventual, entre otras.

Por otra parte, los salarios vigentes para el sector agropecuario son de los más bajos del país. Se calcula que estos alcanzan aproximadamente la mitad de los salarios de los obreros urbanos registrados. Tal es así que regularmente varias cámaras empresariales han denunciado la incompatibilidad de diferentes subsidios con el trabajo rural, ya que su percepción provocaría que los obreros

⁶Javier Lewkowicz (2011, febrero 11). Empleo rural, un manual de la explotación, *Página 12: Economía*. El Gobierno denuncia que el 80% de los peones rurales está en negro, *Los Andes: Política*, 31 julio de 2012..

no quieran ir a trabajar.⁷ El gobierno respondió habilitando la posibilidad de trabajar en tareas rurales sin perder el derecho a la asistencia pública. Esto manifiesta que desde el punto de vista de las necesidades del trabajador rural es mucho más útil percibir diversos subsidios que trabajar doce horas diarias, siete días a la semana, por un salario miserable.

Llegado este punto, cabe aclarar que lo que observamos a través de del análisis de las leyes es la cristalización en el terreno legal de las relaciones de fuerza entre las clases sociales, en este caso las relaciones entre el proletariado rural y la burguesía agraria. En este sentido, es necesario diferenciar entre la sanción jurídica de ciertas condiciones laborales y su efectiva aplicación y además tener en cuenta el desfase temporal que normalmente existe entre ambos niveles. En el caso particular del trabajo agrario ese desfase entre la ley y la práctica es más acentuado debido a las dificultades, geográficas y sociales, de control que existen en el medio rural. Dichas dificultades se tornan aún más difíciles debido a las diferencias jurisdiccionales, cuyas atribuciones cambian de provincia a provincia y de actividad en actividad. Por lo tanto, la principal tarea pendiente en esta problemática es la indagación sobre la aplicación efectiva de estas leyes.

⁷Ver, por citar sólo un ejemplo, *Clarín*, 11/04/2011.

Bibliografía

Ascolani, A. (2009). *El sindicalismo rural en la Argentina*. Buenos Aires: Clacso.

Barandiarán, L. (2009) Los Estatutos De Trabajadores Rurales: Una Comparación De Los Casos Argentino Y Brasileiro. En Revista *Espaço de Diálogo e Desconexão*, Araraquara, v. 2, n. 1, jul/dez 2009.

Bros, M.; Muño M. (2010) Jornada del trabajo rural. En *Revista Científica del Equipo Federal del Trabajo*, N°66, Noviembre de 2010.

Capón Filas, R.; Candelero, M. (1981). *Régimen Laboral Agrario*. Buenos Aires: Editorial Platense.

Formento, S.; Ferrazzino, A. (2001) Libreta de trabajo: estrategia sociojurídica de protección al trabajador rural, en *Realidad Económica*, n. 177, ene.-feb. 2001. Buenos Aires: Instituto Argentino para el Desarrollo Económico.

Iñigo Carrera, J. (2007). *La formación económica de la sociedad Argentina*, tomo I. Buenos Aires: Imago Mundi.

Levaggi, A. (2006) Historia Del Derecho Argentino Del Trabajo (1800-2000). *Iushistoria Revista Electrónica*, N° 3, Setiembre De 2006. Buenos Aires: Universidad del Salvador.

Luparia, C. (1981). *Régimen del trabajo rural: doctrina y legislación*. Buenos Aires, Astrea.

Luparia, C. (2001, agosto) Trabajo rural en la Argentina. En ASET, 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Maiztegui Martínez, H. (2003, diciembre) El derecho agrario en Argentina, en: *Encuentro Internacional de Profesores Universitarios*, México.

Marx, K. (2008). *El Capital*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Moglia, L. (2010, octubre, 29 – noviembre 01) Conflicto en el Territorio Nacional del Chaco. Las Cooperativas agrícolas frente al Estatuto del Peón Rural. En *II Congreso Ciencias, Tecnologías y Culturas. Diálogo entre las disciplinas del conocimiento. Mirando al futuro de América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, Chile.

Palacio, J. (2004) 'Aves negras': Abogados rurales y la experiencia de la ley en la región pampeana, 1890-1945", en *Desarrollo Económico*, Vol. 44, No. 174.

Re, D. (2011) *Trabajo agrario, marco normativo y condiciones de trabajo y de vida*, Documento de Cátedra, Seminario Trabajo y trabajadores/as en el agro argentino - UBA, Cátedra Aparicio.

Sartelli, E. (Dir.); Harari, F.; Kabat, M.; Kornblihtt, J.; Baudino, V.; Dachevsky, F.; Sanz Cerbino, G. (2008). *Patrones en la Ruta. El conflicto agrario y los enfrentamientos en el seno de la burguesía, marzo-junio 2008.* Buenos Aires: Ediciones ryr.

Sartelli, E.: (1997) Ríos de oro y gigantes de acero. Tecnología y clases sociales en la región pampeana (1870-1940). En *Razón y Revolución* n° 3, invierno de 1997.

Sartelli, E.: (2010) *La Sal de la Tierra. Clase obrera y lucha de clases en el agro pampeano (1870-1940)*, Tesis Doctoral no publicada, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, Argentina.

Spagnolo, A. y Cismondi, O. (1984) "Argentina: el proyecto económico y su carácter de clase", en AAVV: *La Década Trágica*. Buenos Aires: Editorial Tierra del Fuego.

Fuentes Primarias

Decreto- Ley 28.160/44

Ley 22.248/80

Ley 26.727/11

Ley 20.744/76

Decreto 563/81

Ley 9.688

Resolución CNTA 71/2008

Resolución CNTA 11/2011

Fuentes Secundarias

Diario Página/12

Diario Clarín