



# CONCURSO

BICENTENARIO DE LA PATRIA: PREMIO JUAN BIALET MASSÉ

SEGUNDA EDICIÓN

“El estado de la clase trabajadora en la  
Provincia de Buenos Aires”

## Jurado

**Dr. Carlos TOMADA**

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad  
Social de la Nación

**Mg. Marcelo CASTRO FOX**

Director de la Oficina OIT en Argentina

**Dr. Juan GONZÁLEZ GAVIOLA**

Superintendente de Riesgos de Trabajo

**Dr. Héctor RECALDE**

Diputado Nacional por la Provincia de  
Buenos Aires

**Ing. Agr. Carlos Gerónimo GIANELLA**

Presidente de la CIC

**Dr. Julio César NEFFA**

Investigador Superior del CONICET

**Dr. Rodolfo E. CAPÓN FILAS**

Director del Equipo Federal del Trabajo y  
Ex Juez del Trabajo

**Lic. Julio GODIO**

Investigador y Director del Instituto del  
Mundo del Trabajo

*Condiciones y medio ambiente de  
trabajo de los trabajadores  
temporarios migrantes del cultivo  
de semilla de papa*

**Autores:**

Fumagalli Silvana

Diano María Soledad

Gómez Juan Martín

López Irene Solange

Payeres Damián Ariel

Scrimaglia María Luz

**Categoría B**

*Octubre 2011*

### Auspician



Organización  
Internacional del Trabajo



Ministerio de  
Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social

**SRT**

Superintendencia  
de riesgos del Trabajo

C E I L  
P I E T T E  
CONICET

**CIC**

Consejo de  
Investigaciones  
Científicas

Ministerio de  
**Trabajo**

**Buenos Aires**  
LA PROVINCIA

## INDICE

### CAPITULO 1

#### 1. Dimensión I. Epistemológica

1.1. Situación problemática .....	4
1.2. Objeto problema .....	8
1.3. Objeto del conocimiento .....	8
1.4. Objetivos de Acción .....	9
1.5. Antecedentes.....	9
1.6. Palabras claves .....	17
1.7. Marco teórico.....	17
1.8. Relevancia científica y social .....	33

### CAPITULO 2

#### 2. Dimensión II. De la Estrategia metodológica

2.1. Tipo de diseño .....	33
2.2. Elección del proceso.....	33
2.3. Universo .....	34
2.4. Unidad de análisis .....	34
2.5. Muestra .....	34
2.6. Criterios de Selección.....	34
2.6.1. Criterios de Inclusión .....	34
2.6.2. Criterios de Exclusión .....	34
2.7. Rol del investigador .....	34

### CAPITULO 3

#### 3. Dimensión III. De las técnicas de obtención de datos y análisis de la información

3.1. Técnicas de obtención de la información .....	36
3.2. Encuesta .....	37
3.3. Ejes para la confección de la entrevistas .....	50
3.4. Cuadro de Categorías .....	53
3.5. Técnicas de análisis de la información.....	54

## CAPITULO 4

<b>4. Dimensión IV. De análisis de datos</b>	
4.1. Análisis de la información .....	56
4.1.1 Análisis de Necesidades Básicas.....	57
4.1.1.1. Condición de Seguridad.....	57
4.1.1.2. Cobertura Médica .....	59
4.1.1.3. Vivienda .....	60
4.1.1.4. Provisión de Alimentos .....	63
4.1.2 Medio Ambiente.....	64
4.1.2.1. Ambiente Térmico.....	64
4.1.2.2. Agentes Físicos .....	65
4.1.2.3 Agentes Químicos.....	66
4.1.2.3. Agentes Tecnológicos.....	67
4.1.3. Aspectos Organizacionales.....	68
4.1.3.1. Registración Legal .....	69
4.1.3.2. Contenido de Trabajo .....	72
4.1.3.3. Jornada Laboral.....	74

## CAPITULO 5

<b>5. Dimensión V. Conclusiones y Recomendaciones</b>	
5.1. Conclusiones .....	76
5.2. Recomendaciones.....	78
5.3. Bibliografía .....	81
5.4. Anexos .....	82

## CAPITULO 1

### 1. Dimensión I: Dimensión epistemológica

#### 1.1. Situación Problemática

En la Argentina el trabajo rural se caracterizó desde sus inicios, en el siglo XX, por su relación con los movimientos migratorios: fuertes contingentes de europeos viajaron periódicamente para la cosecha. Esto requería del desplazamiento tanto de población de otras regiones en los picos de cosecha, como de los trabajadores locales durante los períodos inter-cosechas.

En la Actualidad 350.000 personas se desempeñan en una de las más arduas tareas: la cosecha manual de diversos productos. Las economías regionales demandan cada año unos 344.000 trabajadores, fundamentalmente en tiempos de cosecha. El grueso de esa demanda llega desde la región Cuyana (35% del total). El Noroeste (NOA) y el Noreste (NEA) la siguen con un 26% y, por último, la Patagonia absorbe 13% de la mano de obra.

Por las particularidades del trabajo, esta demanda presenta una estacionalidad muy marcada: en el primer trimestre del año se llegan a necesitar unos 405.000 obreros temporarios en todo el país, y apenas tres meses después los puestos de trabajo disponibles caen un 35%, hasta 261.000. En la segunda mitad del año se recomponen hasta unos 350.000, esta diferencia hace que sólo un pequeño núcleo de permanente-calificados que maneja maquinarias de gran valor como las cosechadoras, los helicópteros fumigadores o modernos tractores, etc. participe de los beneficios de una estabilidad laboral.<sup>1</sup>

Nuestra investigación se centralizara en las condiciones laborales de los trabajadores rurales temporarios del sector del cultivo de papa, en la localidad de Coronel Suarez, Provincia de Buenos Aires.

---

<sup>1</sup> [www.radionacional.com.ar/audio/informes-sobre-los-trabajadores-golondrina.html](http://www.radionacional.com.ar/audio/informes-sobre-los-trabajadores-golondrina.html)

Publicado el domingo 22/05/2011. Fomando parte de la entrevista: Carlos Figueroa (Secretario general de la UATRE-Rio Negro). Omar Muga (Secretario general de la UATRE- Prov. De la Rioja). Norma Stembereger-del grupo de investigaciones sociales agrarios (GESA), de la facultad de Derecho y Cs. Sociales de la Universidad de Comahue.

Tomando los datos estadísticos establecidos anteriormente, y centrándonos en las condiciones de trabajo generadas alrededor de la actividad del cultivo de la papa, nos referiremos a los trabajadores que realizan esta actividad en condiciones eventuales donde se desempeñan para las temporadas de cosechas, y son llamados popularmente trabajadores Golondrina<sup>2</sup>.

El trabajador temporario que migra, se desplaza durante el año por las producciones que son mano de obra dependiente. El ritmo de los calendarios agrícolas de las diferentes regiones del país marca sus vidas y sus labores.

El aumento de la producción agraria y la necesidad de una mano de obra intensiva explican en parte el aumento de los trabajadores temporarios. En estos aspectos deberíamos tomar en cuenta la calidad de vida brindada por el empleador hacia los contratados, visualizando así, si se cumplen o no, las normas establecidas. Desde una perspectiva histórico-comparativa podemos establecer que la inseguridad en el trabajo, desvaloración en las remuneraciones por jornal, tarea o de acuerdo al logro de determinadas metas de producción, condiciones de vida precaria, trabajo nómada con la alternancia de empleadores en diferentes partes del país, situaciones de autoempleo o desempleo en los periodos de inter-cosecha, ausencia de accesos a beneficios sociales, falta de provisión de elementos de trabajo para su protección personal, privación de información en todo lo referido sobre su situación contractual, son algunas de las problemáticas más habituales que salen a la luz en las condiciones de trabajo en los empleados.

En cuanto al trabajo golondrina, el ministerio de trabajo, lo conceptualiza como aquellos trabajadores que dejan sus hogares y se trasladan siguiendo el calendario de las cosechas, que se caracterizan por la baja calificación de su mano de obra, y por la precariedad de sus condiciones laborales.

Desde un principio, el trabajo rural en cuanto a su legislación queda totalmente excluido de la Ley de Contrato de Trabajo, ley N° 20.744<sup>3</sup>, Quedando contemplados los trabajadores agrarios bajo el Régimen Nacional del trabajo Agrario, ley N° 22.248, que contiene dos

---

<sup>2</sup>El escritor, Víctor Gálvez, fue quien le dio el apelativo, pues decía en 1888, *"Hay extranjeros que se asemejan a las golondrinas, son aves de paso, vienen cuando el invierno está en sus bolsillos y han cosechado frutos en formas de pesos o especulaciones o concesiones..."*

<sup>3</sup> Art. 2: *"que las disposiciones de esta ley no serán aplicables a los empleados dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a los trabajadores del servicio doméstico y a los trabajadores agrarios"*

modalidades contractuales: trabajadores permanentes y trabajadores permanentes discontinuos, en este ultimo establece la obligatoriedad del empleador al finalizar la cosecha de contratarlo nuevamente para la temporada entrante realizando las mismas tareas, este tipo de contratación se realiza para darle igualdad a ambos trabajadores. Además Incorpora en sus artículos condiciones básicas de Vivienda, alimentación, seguridad e higiene, ambiente de trabajo adecuado, jornada laboral, salario, entre otros.

Si bien en el titulo 2 de la ley N°22.248 regula las condiciones básicas de los trabajadores temporarios, surgió la necesidad de profundizar o especificar esta modalidad de trabajo, por este motivo en abril del corriente año, la comisión nacional de trabajo agrario determino mediante la resolución 11/2011 las condiciones de trabajo para aquellos que desempeñen tareas de carácter cíclico, estacional, temporario y no permanente en las actividades comprendidas en el régimen nacional de trabajo agrario. En la mencionada resolución se desarrollaron aspectos como: alojamiento cuando el contrato laboral requiera la provisión del mismo; servicios sanitarios adecuados e independiente para cada sexo; abastecimiento de energía eléctrica durante las 24 horas; alimentación sana, suficiente, adecuada y variada cuya provisión estará a cargo del empleador, agua potable; la provisión obligatoria de equipos de trabajo y elementos de seguridad, traslados, como también establece, la prohibición del trabajo infantil, la garantía en forma efectiva de libertad ambulatoria, ingreso y salida una vez cumplida la jornada de trabajo, preservación de la salud, trato digno y respetuoso entre otros. Dichas modificaciones son una ampliación de la ley, ya que en sus artículos no contemplaban aspectos básicos de la contratación de los trabajadores temporarios.

Para ampliar el marco de nuestra investigación es importante mencionar los entes que intervienen y son parte de la actividad a estudiar. Ya que tienen una interacción constante de regulación, información, asesoramiento y reglamentación, tanto como con el empleador, empleados y Estado. Estos organismos son: La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), el Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social, la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), el Instituto de Capacitación y Empleo (ICE), el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), la Fundación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (FUNDATRE), la Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina (OSPRERA), la Federación Agraria Argentina (FAA), el Servicio Nacional de Sanidad Agroalimentaria (SENASA), el Instituto Nacional Tecnológico Agropecuario (INTA), y la Federación Nacional de Productores de Papa (FENAPP).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece el concepto de Trabajo decente, basándose en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, democracia que actúa en beneficio de todos y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo, y el desarrollo de las empresas. Siendo el objetivo general del trabajo decente provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel mundial. Significado importante que se tomara en cuenta a la hora de nuestra investigación.

Desde inicios del 2011, se pudo observar en los medios de comunicación, noticias sobre las condiciones de trabajo en el campo, la AFIP y el Ministerio de trabajo realizaron distintos operativos con el objeto de verificar y fiscalizar las condiciones de trabajo y la registración de los empleados del trabajo rural y otras actividades que son consideradas como mano de obra intensivas dentro de la provincia de Buenos Aires.<sup>4</sup>

En esas inspecciones se constato entre otras irregularidades, la situación de 3247 personas que desarrollaban tareas en los establecimientos rurales, de las que 1304 (un 40,6%) se encontraban en una situación laboral irregular incluyendo también el trabajo de menores de edad, condiciones mínimas de higiene y seguridad, como también la presencia de trabajadores que realizaban tareas de arranque, apilado y cobertura de papa sin las condiciones de trabajo necesarias para su cumplimiento.

Los inspectores de la AFIP pudieron constatar que las personas que allí trabajaban se encontraban en condiciones de hacinamiento, sin servicios sanitarios y consumían agua no potabilizada, según el ente fiscalizador. Además, “no tenían energía eléctrica ni calefacción, dormían en un espacio muy reducido, en dormitorios de chapa con piso de tierra y con camastros improvisados sobre envases de pesticidas, en condiciones de higiene de total insuficiencia y sin refrigeración para mantener los alimentos”, detalló la AFIP luego de realizar un operativo en la localidad de Coronel Suarez, al sur de la provincia de Buenos Aires.

---

<sup>4</sup>[www.afip.gov.ar/novedades/docscomunicados/com2932.htm](http://www.afip.gov.ar/novedades/docscomunicados/com2932.htm).  
Publicado el 15-04-2011

## **1.2. Objeto – Problema**

“Las Condiciones de trabajo y medio ambiente de los empleados temporarios migrantes, del cultivo de la semilla de papa, en la localidad de Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires, año 2011”

¿Cuáles son las Condiciones de trabajo y medio ambiente de los empleados temporarios migrantes, del cultivo de la semilla de papa, en la localidad de Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires, año 2011?

¿Las condiciones de trabajo investigadas cumplen, se ajustan, respetan a lo establecido en la resolución 11/2011?

¿Cómo intervienen los riesgos o contaminantes físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad en la vida laboral de los trabajadores?

¿Cómo participan los agentes que regulan las condiciones de trabajo y medio ambiente en la actividad agraria?

¿Cómo se regula la registración de los trabajadores temporarios?

## **1.3. Objetivo del conocimiento**

Identificar y describir las condiciones laborales y medio ambiente de trabajo de los trabajadores temporarios migrantes.

Analizar si las leyes establecidas se aplican adecuadamente a las condiciones necesarias en el trabajo rural del cultivo de la papa.

Conocer la intervención de los agentes que regulan las condiciones de trabajo y medio ambiente de la actividad agraria.

#### **1.4. Objetivos para la acción**

Esperamos que este trabajo contribuya a:

Brindar conocimiento acerca de las condiciones de trabajo y medio ambiente actuales del cultivo de la semilla de papa en la localidad de Coronel Suárez, en la Provincia de Buenos Aires.

Generar conciencia de las condiciones de trabajo en las cuales se encuentran los trabajadores rurales temporarios del cultivo de papa.

Determinar si se cumple la normativa vigente en relación a la actividad investigada.

#### **1.5. Antecedentes**

En estos últimos años como una señal de alerta se han incrementado las repercusiones acerca de las condiciones de trabajo en el ámbito rural, las modalidades de trabajo de esta actividad y su vinculación con conceptos como ser la precariedad laboral, el trabajo esclavo, y la pobreza en el campo. Sin embargo al ampliar nuestro horizonte temporal encontramos importantes investigaciones a lo largo del tiempo que evidencian que tanto las condiciones de trabajo como el proceso de incorporación del aporte inmigrante ya eran temas centrales en otros momentos en el sector rural.

Hace un Siglo atrás el doctor, Abogado, Ingeniero Agrónomo y empresario Catalán Juan Biale Massé fue uno de los pioneros en investigar en forma cualitativa las condiciones de trabajo Rural, mediante el pedido del Ex Presidente Julio Argentino Roca que le solicitó un informe sobre el estado de la clase Obrera y de los indígenas en la república tras la campaña del desierto. Los objetivos de este quedaron explícitos en el propio informe: Conocer las condiciones de trabajo en el interior de la República; los resultados prácticos y experimentales de las diversas jornadas adoptadas, así como los resultados higiénicos, morales y económicos, remarcando la falta de descanso; la importancia y forma de las

retribuciones y salarios, y sus relaciones con la alimentación y el alojamiento. Una de las mayores críticas era que raramente se utilizaba el Contrato de trabajo por escrito, explicaba que en esa época se tendía utilizar el contrato verbal que por lo general era corrompido por ambas partes, generando la posibilidad de actos de mala fe. Esto daba lugar a que los propietarios de las tierra contrataran agentes conchabos<sup>5</sup> cuya función principal era la contratación, bajo falsas promesas, a “los pobres trabajadores” estableciendo condiciones de trabajo que luego no se respetarían, tales como el jornal, jornada laboral, cantidad y calidad de comida, el transporte y demás detalles del contrato. Juan Bialet Masse consideraba que estas condiciones se permitían por la falta de legislación en ese momento, que limite esa codicia y esa ignorancia en beneficio de la riqueza publica del obrero y del patrón mismo.

Otro aspecto a destacar era la falta de conocimientos técnicos de los empleados de las cosechas, teniendo como consecuencia la necesidad de repetir reiteradamente los distintos procesos productivos y generando doble carga de trabajo a los peones.

La investigación de Juan Bialet Masse se realizó en la época de cosecha, porque allí se centraba toda actividad y movimiento. La tarea del cultivo solía ser realizada por lo general por trabajadores no permanentes o temporarios migratorios conocidos actualmente con ese nombre, en esa época llamadas como trabajadores golondrina, clasificados según el lugar de origen - migración : Golondrina Criollos y Golondrinas Europeas. Esta forma de empleo solo se podía llevar a cabo una campaña al año; por lo agotadoras de las tareas, por las altas temperaturas a los cuales eran sometidos los trabajadores y también por la extensa jornada laboral no menor a 17 hs, lo que imposibilitaba un descanso apropiado.

El peón de campo en esos tiempos se los podía comparar con la esclavitud, ya que no gozaban siquiera con el principio de la seguridad de trabajo, percibiendo salarios tan bajos que los mantenían en dependencia sumado al mal trato por parte de los capataces que respondían a las órdenes de los latifundistas.

Del informe de Juan B. Masse, emanan muchas consideraciones para el legislador, como son la necesidad de reglamentar equitativamente el trabajo, las formas de contrato, la represión de los agentes conchabos, y las mejoras en cuanto a condiciones de trabajo como

---

<sup>5</sup> el término tiene como origen a la relación de subordinación que en la vida rural se establecía (y se establece) entre un patrón y un peón. En lo actual, puesto de trabajo fijo, o contratación temporal en el marco del empleo público dirigido a individuos ligados a ciertos aparatos políticos

ser la provisión de una vivienda digna, la reducción de la jornada laboral a 8 horas diarias con su respectivo descanso. Pero para ello se deberá corromper la ignorancia del obrero y los prejuicios de los empleadores.

En octubre del 2009 El Doctor en Ciencia Sociales Víctor Horacio Rúa realizó un diagnóstico en forma cuantitativa en su proyecto “la actualización sobre la incorporación de los trabajadores transitorios agropecuario” donde nos habla sobre la situación real en la que se encuentran los trabajadores transitorios Agropecuarios. Nos explica que entre los trabajadores Transitorios, particularmente, se registran los más bajos salarios promedio y una importante difusión de situaciones de pobreza estructural. También se observan bajos niveles de escolarización formal, y presencia de trabajo infantil en algunos casos. La mayor parte de los trabajadores asalariados de la Argentina reside en áreas rurales, aunque las proporciones de residencia urbana son importantes y no dejan de acrecentarse.

Los casos con más desfavorables indicadores de calidad de vida se muestran particularmente concentrados en las provincias del Noroeste Argentino y el Noreste Argentino. Aunque con heterogeneidades provinciales, la densidad de casos de pobreza estructural tiende a ser levemente menor en el ámbito urbano que en el rural.

También reconocen diferencias estructurales sobre el plano de las instituciones jurídicas y sociales reguladoras del empleo, en relación con los territorios de la República Argentina. Sobre el plano sectorial (tipo de cosecha), las más importantes diferencias de condiciones de empleo de los trabajadores transitorios se registran entre las producciones frutícolas -sobre todo las de exportación en fresco-, donde tienden a ser más favorables, con respecto a las demás actividades agropecuarias.

Dos grandes grupos de Trabajadores Transitorios Asalariados pueden identificarse teniendo en cuenta sus posibilidades de acceso a recursos productivos y efectivo autoempleo de sus capacidades laborales. Por una parte, los que combinan el trabajo asalariado transitorio con actividades de producción agropecuaria por cuenta propia. Por otra, los que no poseen producción propia. La mayor parte de los trabajadores transitorios de la Argentina se encontraría en la primera de estas situaciones aunque la segunda situación pueda predominar en algunas áreas geográficas.

Una significativa proporción de los trabajadores transitorios posee una única ocupación asalariada transitoria durante todo el año. Los períodos promedio de desempleo o

inactividad resultan prolongados en casi todos los casos sobre los que se dispone de información.

Nos refleja con cautela que puede estimarse que la ocupación en actividades no agropecuarias tendría una presencia considerable en las estrategias de generación de ingresos de familias con trabajadores transitorios, aún en áreas rurales –según datos indirectos disponibles sobre algunas pocas áreas-. En las ciudades se identifican también estrategias que combinan el trabajo asalariado agropecuario, con el recurso a dispositivos de seguridad social e inserciones precarias en actividades urbanas de bajos ingresos.

El Fenómeno de la migración de trabajadores temporales ha sido objeto de estudio por varios investigadores, en el año 2007 se realizó un trabajo de investigación que combina procedimientos de tipo cuanti – cualitativo bajo el título de El trabajo migrante transitorio en el agro argentino, llevado a cabo por un grupo de investigadores que pertenecen al área Empleo y Desarrollo Rural del CEIL-PIETTE (CONICET) bajo la dirección de Guillermo Neiman, metodológicamente fundamentado en una estrategia basada en el estudio de casos, utilizando la entrevista personal como procedimiento central para la recolección de información, cuyo objetivo general del proyecto es generar conocimiento acerca de un segmento particular de los mercados de trabajo rurales como son los trabajadores migrantes transitorios en la Argentina, este proyecto ha sido justificado por los cambios que habría experimentado esta modalidad en las últimas décadas, dicho cambio tiene que ver con al menos dos procesos, la tendencia hacia la especificación productiva en el capitalismo, particularmente en el contexto de cambios tecnológicos que actúan acelerando la concentración temporal de la demanda de trabajo; y por el otro, la estrategia misma de las empresas que incluye variados comportamientos destinados a reducir costos, simplificar la organización y control del trabajo. Los investigadores han puesto un interés más específico en el análisis de aquellas circunstancias – desde las laborales específicamente hasta otras de tipo social, económico y familiar - que van a dar forma a la contratación incorporación y posición de esos trabajadores. Esta última circunstancia – la familiar- adquiere una significación especial en la construcción de los procesos migratorios asociados con la inserción laboral.

Las relaciones personales de confianza, los contactos y el papel de los intermediarios son determinantes a la hora de conseguir un trabajo, incluyendo el traslado y vivienda en el lugar de destino.

En esta investigación puntualmente, se estudiaron 3 casos, seleccionados en función de sus características y relevancia, correspondientes a migraciones laborales temporarias en torno a producciones agropecuarias atravesadas por procesos de reestructuración y expansión: Las nuevas producciones olivícolas de la provincia de Catamarca, la expansión de la actividad forestal en la provincia de Entre Ríos<sup>6</sup> y las producciones fruti vinícolas del Valle de Uco en la provincia de Mendoza.

En esta investigación, los autores caracterizan y describen generalmente a los trabajadores migrantes temporarios en cuanto a sus características personales, se describen los patrones de movilidad de los trabajadores temporarios (en términos de su secuencia temporal – espacial) y su relación con el ciclo estacional de ciertos cultivos, incluyendo una cuantificación de los trabajadores temporarios demandados según cultivo y época. A lo largo de la investigación, se va realizando una vinculación de la actividad con dimensiones tales como la precariedad laboral, las malas condiciones de trabajo y la pobreza en el campo.

Guillermo Neiman ha realizado varios aportes en esta problemática, como en su libro, “Los asalariados del campo en la Argentina”, publicado del año 2006. En la cual desarrolla las condiciones de trabajo de los trabajadores transitorios agropecuarios en la Prov. de Buenos Aires, ya sea tanto en sus modalidades de contratación, acceso a la vivienda, la educación de estos trabajadores y la de sus familias.

En el contexto del sexto congreso nacional de estudios del trabajo por la asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo (ASET) junto con Mariela Blanco, ha presentado una investigación, en la cual desarrollan las condiciones y medio ambiente de trabajo agrario de los trabajadores estacionales, eventuales, transitorios o temporarios, en la cual sostienen que la presencia mayoritaria y creciente en los mercados de trabajos rurales de esta modalidad de trabajo ha llevado a una escasez y baja calidad de información disponible para su estudio en condiciones no reguladas de esos trabajadores, como así también Inestabilidad en el trabajo, nulo acceso a beneficios sociales, bajas remuneraciones en base a sistemas de remuneraciones por jornal, tarea o de acuerdo al logro de determinadas metas de producción, condiciones de vida deficitarias, cambios constantes de

---

<sup>6</sup> La OIT considera al trabajo en la forestación, junto con la minería, como uno de los sectores de actividad más riesgosos por la alta incidencia de accidentes laborales y siniestralidad. A las malas condiciones de trabajo se agrega las precarias condiciones en las que el trabajador debe vivir.

empleador incluyendo su movilidad geográfica, generalizadas situaciones de autoempleo o desempleo para los períodos de cambios de ocupación.

Una posición difundida en esta investigación es la existencia del trabajo estacional asociado directamente a las características excepcionales de una actividad naturalmente cíclica como lo es la agricultura. La estacionalidad propia de los ciclos agropecuarios de producción lleva a que en determinados períodos que pueden tener una variada prolongación a lo largo del año se demanden cantidades extraordinarias de trabajo para atender tareas específicas. Estas necesidades son cubiertas por trabajadores estacionales.

Los trabajadores estacionales comienzan a ser movilizados a través de “contratistas”, conformando en la mayoría de los casos verdaderos equipos de trabajo o “cuadrillas” de tamaño y composición variable. La presencia de estos intermediarios en los mercados de trabajo se diferencian de las antiguas modalidades de “enganchadores” y, más bien, se la vincula a las estrategias de las empresas para reducir la contratación directa de trabajadores y diluir la relación laboral y los posibles conflictos entre trabajadores y empleadores (Aparicio y Benencia: 2000; Aguilera, 2001; Alfaro, 2001). La incorporación de los trabajadores estacionales por parte de los productores es identificada para dos tipos de tareas – cosecha, por un lado, y el resto de las tareas en su conjunto por otro, si bien estas últimas se refieren fundamentalmente a poda, atado y envoltura; esa incorporación es el resultado de la contratación directa por parte del productor o, a través de un tercero – “contratista” o “cuadrillero”- que conforman “cuadrillas” de trabajo.

Todos los trabajos e investigaciones realizados por Guillermo Neiman como al igual que el resto de las investigaciones consultados, constataban la percepción de ingresos bajos, inestables e insuficientes para cubrir sus necesidades elementales, el desempeño en condiciones de trabajo inadecuadas, la diversidad de formas de pago (no siempre exclusivamente en dinero en efectivo) que reducían aún más el salario por vías indirectas, las malas condiciones de vida caracterizadas por el hacinamiento y bajos niveles de escolaridad. En cuanto a las características de la ocupación marcaban la gran inestabilidad ocupacional de los trabajadores rurales transitorios y su alta movilidad ocupacional atravesada por períodos de desocupación (Flood y otros, 1971; 1972; 1974).

La escasez relativa de trabajadores promovió la presencia de un sistema de intermediación a cargo de diferentes agentes (“contratistas”) que recurrían, al menos en un primer momento hasta el establecimiento de esos mercados de trabajo, a diferentes formas de sujeción,

comúnmente relacionadas con su endeudamiento, para garantizarse el acceso a esa mano de obra (Bisio y Forni, 1976; Whiteford, 1977).

Las migraciones temporarias son definidas como desplazamientos rítmicos de población que se ajustan al ciclo de producción agrícola según la definición realizada por Reboratti y Sabalain (1980).

En los últimos años, los enfoques sobre el trabajo temporario en la agricultura reflejan de modo cada vez más acentuado las transformaciones que afectan tanto a la actividad agropecuaria y a los territorios rurales como a la organización de la vida social en su conjunto.

Las transformaciones en los mercados de trabajo temporario se evidenciaron en la creciente heterogeneidad y en la segmentación de los mismos (Tsakoumagkos y Bendini, 2000); incluso, algunos autores consideran que la alta precariedad de estos mercados y las remuneraciones a destajo resultan contradictorias con las nuevas exigencias de calidad que enfrenta la producción.

Además, en diferentes trabajos relacionados con las migraciones laborales estacionales se remite a la condición de vulnerabilidad del migrante, (Sara Lara, 2006; Reboratti, 1986; Piñeiro, 2008; Bendini, Radonich y Steimbregger, 1999, entre otros); la misma está dada no sólo por la precariedad de sus formas de empleo estacional (inestabilidad laboral, carencia de beneficios sociales, prolongadas jornadas laborales, trabajo no registrado, falta de sindicalización, etc.) sino también por la necesidad que tiene este trabajador de desplazarse para conseguir trabajo, viéndose obligado a vivir en condiciones precarias en el lugar de destino.

La inserción laboral discontinua y precaria que los caracteriza dificulta la visibilidad de las trayectorias de los trabajadores migrantes, conformando un grupo social asalariado rural especialmente flotante. Su inestabilidad laboral no sólo es producto de la alternancia entre períodos de empleo y desempleo “sino también de una mayor desintegración social y espacial respecto de otros trabajadores rurales, lo cual dificulta su afiliación social y sindical” (Bendini, Radonich y Steimbregger, 1999).

Una de las mayores dificultades para el estudio de las migraciones y condiciones de trabajo que comparten todos los investigadores reside en su extrema diversidad, ya sea en cuanto a la variedad de cultivos y sus correspondientes procesos, formas, tipos, actores como

también en los contextos socioeconómicos y culturales de la región. Es por esta razón que en nuestra investigación, nos hemos limitado a seleccionar en una zona geográfica en particular el cultivo de la papa especialmente, con respecto a las condiciones de trabajo en este cultivo en particular, no podemos dejar de mencionar en nuestros antecedentes la investigación realizada en el 2005 por la profesora Marcela C. López de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata en el cual desarrolla “El Proceso de Trabajo y Flexibilización de la Mano de Obra en la Producción de Papa en el Sudeste Bonaerense” En donde desarrolla las consecuencias que traen las transformaciones tecnológicas y organizacionales que sufrió el sector rural en los últimos tiempos - detalladas anteriormente – y la reestructuración del proceso de trabajo en el sector de la producción de la papa.

Sin embargo, se caracterizan por relaciones laborales informales, ausencia de acuerdos contractuales que permitan enmarcar legalmente la relación (trabajo en negro), esto incluye acuerdos informales en la negociación salarial y por lo tanto condiciones de mayor vulnerabilidad e inestabilidad para el trabajador.

A partir de la década de los `90, en la producción de papa se ha demandado a la contratación de mano de obra para la cosecha a través de intermediarios, también denominados "cabecilla de la cuadrilla", que es quien pacta con el empleador las formas de pago y las condiciones de contratación. Es así que surgen empresas de servicios de siembra y cosecha, que trabajan articuladas con empresas especializadas en prestar servicios de transporte a granel, contratadas principalmente para la producción con destino industrial.

A su vez, estos cambios tecnológicos implican aumentos en los costos de producción y manejo de los equipos, creando la necesidad de terciarizar muchas tareas que antes eran adjudicadas por la propia explotación. La profesora Marcela C. López indica en su investigación que la estacionalidad del proceso productivo dada por las características propias de la actividad, determina la contratación de trabajadores en diferentes momentos del año, adaptando la demanda laboral a las necesidades de la producción. En cuanto a las condiciones de trabajo presentan gran similitud con el resto de los sectores rurales, es decir; de gran informalidad y precariedad, con pago de salarios a destajo, desprotección legal al trabajador, elasticidad horaria de la jornada laboral, que permiten contratar o despedir trabajadores de acuerdo a las condiciones impuestas por la producción y los mercados.

## **1.6. PALABRAS CLAVES: CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO – TRABAJO INFORMAL - TRABAJO TEMPORARIO MIGRANTE – CIRCUITO DE CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES GOLONDRINAS -RELACIONES LABORALES**

### **1.7. MARCO TEORICO**

#### **Condiciones y medio ambiente:**

Existen dos concepciones en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo: una tradicional y una renovadora, de la cual tomamos las bases para realizar nuestra investigación.

La concepción renovadora, parte de la afirmación que el trabajo no es un castigo, sino que por su naturaleza y significación, es considerado como un derecho y una obligación social del cual depende el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas. Esta concepción no solo tiene en cuenta el estado físico de las personas, sino también todas sus dimensiones (cuerpo, sentidos, la vida de relación, el intelecto, la voluntad y la dimensión social).

Existen varias características que diferencian esta concepción a la tradicionalista, en primer lugar y por regla general, se apoya en la heterogeneidad de las personas y no en el concepto de trabajador promedio que sostiene la concepción tradicionalista, cuando hablamos de personas heterogenias, no hablamos únicamente de factores superficiales como pueden ser la edad, sexo, el origen socio-económico en el cual nacieron y se desarrollaron, sino también en sus raíces más profundas como pueden ser desde el punto de vista de las Cymat<sup>7</sup>, las distintas capacidades de adaptación y de resistencia ante factores de riesgos, la percepción y su vivencia del trabajo será diferente según la persona.

Esta concepción de Cymat que consideramos en nuestra investigación toma en cuenta la dimensión subjetiva que tienen estas, no limitarse a únicamente considerar los aspectos objetivos susceptibles de ser medibles o claramente identificables, para lograr esto habrá que considerar necesariamente a las personas afectadas por estas condiciones, ya que *“nadie está en mejor situación para conocer la forma en que las cymat afectan a la vida y salud de los trabajadores que los mismos trabajadores involucrados”* Con esto, no se deja

---

<sup>7</sup> Condiciones y medioambiente de trabajo “Cymat”

de lado los métodos cuantitativos, en nuestra investigación utilizamos los cuestionarios o encuestas que permitan una expresión subjetiva de los trabajadores para realizar nuestros estudios explorativos.

También al hablar de condiciones y medio ambiente, debemos tener en claro que estas, presentan un carácter dinámico, y que las mismas no podrán ser estudiadas sin perder de vista el contexto en las cuales están inmersas, no solo a nivel institucional, sino a nivel político, cultural y social. De la misma forma en que analizamos a nivel macro las cymat, es igual de importante que el análisis que se realice de estas sea igualmente global y/o integral desde el punto de vista de las distintas disciplinas, habrá que utilizar los distintos enfoques globales y multidisciplinarios para realizar una correcta comprensión. Lo que sucede al igual que una persona y la incapacidad de ser estudiada y/o abordada aisladamente o individualmente lo mismo sucede con las cymat, las cuales afectan a todas la personas, en todas sus dimensiones e insertas en un colectivo de trabajo que terminara repercutiendo sobre la vida y salud, tanto de los trabajadores como de su entorno.

Como hemos mencionado anteriormente, las cymat están inmersas en un contexto. Las características específicas de las empresas u organizaciones ya sean en cuanto su tamaño, estructura, la actividad a la cual se dedican y el volumen de producción Irán generando un determinado proceso de trabajo.

El proceso de trabajo propiamente dicho es uno de los factores principales que definirán las tareas o el trabajo prescripto para todos y cada uno de los puestos de trabajo incluyendo las exigencias, riesgos o requisitos necesarios para cumplir con cada uno de ellos. Estos requisitos, exigencias y restricciones de cada puesto son los elementos y factores de riesgo del proceso de producción que en su conjunto conforman las Cymat.

Estos factores de condiciones de trabajo presentes en las empresas, junto con los factores de riesgo del medio ambiente del trabajo, tienen como resultado lo que Neffa denomino Carga Global de trabajo, que no es más que la acción global de los factores en su conjunto, integrada y unificada en virtud del proceso de trabajo. Los efectos de esta carga global, tendrá relación con las características personales de cada persona como también sus capacidades de adaptación y resistencia descriptas anteriormente.

Dado el involucramiento de tantos factores, y la articulación de los mismos, existen distintas definiciones de Cymat. Según Georges Spyropulos<sup>8</sup>, (OIT) las definió como *“El conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores”*.

Para Marc Bartoli<sup>9</sup>, *“Las Condiciones de trabajo son el conjunto de las exigencias propias del puesto dentro de un sistema productivo definidos como factores de carga de trabajo.”*

Neffa, propuso una primera definición en el año 1989 como las causas y resultados de la acción sobre el trabajador de un conjunto de variables que a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento y del taller de manera directa e indirecta fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo así como sus formas de organización del trabajo correspondientes y determinan: el ambiente físico y social del trabajo, la naturaleza el contenido y la significación del trabajo, el ritmo, la cadencia, la carga psíquica y mental del trabajo. Todos esos factores repercuten finalmente sobre la salud y vida de los trabajadores en función de sus respectivas capacidades<sup>10</sup>.

Por compartir su definición y por considerar que toma en cuenta a cada una de las definiciones anteriores, hemos tomado para nuestra investigación, la definición desarrollada en el CEIL CONICET, que las define como: *Las condiciones y medio ambiente (cymat) están constituidas por los factores socio técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global de trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de: la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales y de las respectivas capacidades de adaptación resistencia de los trabajadores ante los factores de riesgo.*

*Dichos factores son determinados por el proceso de trabajo vigente, el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter relación entre las variables que actúan a*

---

<sup>8</sup> Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en la Argentina, Vol 1 Editorial SEIL-HV manitas, Buenos Aires 1987.

<sup>9</sup> Marc Bartoli: Terapeuta gestalt, formado en el Instituto Gestalt de Barcelona, se enfocó en la holística de la salud y la enfermedad- diagnóstico del cuerpo.

<sup>10</sup> Julio Cesar Neffa: Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización de trabajo. ED. INET, N°20 Secretaria de trabajo y previsión social de los Estados Unidos Mexicanos. México DF. 1982

*nivel del contexto socio económicos y las características propias de los establecimientos; siendo este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de las tareas a realizar por el colectivo de trabajo<sup>11</sup>.*

Con el objetivo de que resulten claras las dimensiones de las condiciones y medioambiente que describe Neffa de la noción renovadora, las mencionaremos en el siguiente cuadro explicativo<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Autor Julio Cesar Neffa, Editorial Unión Obrera Metalúrgica. Seccional La Plata y Seccional San Nicolás, área de estudio e investigación en ciencias sociales del trabajo (SECYT) año 1988.

<sup>12</sup> Extraído Trabajo de investigación: “Las características que presentan las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo actuales en la Pyme San Martin Metal en la localidad de San Martin. Un estudio de caso”

<b>El Contexto Global.</b>	<b>Factores a Nivel Macro</b>			
	<b>Factores Estructurales</b>	La lógica de producción y de acumulación del capital		
		Las formas de organización de la actividad económica		
		La estructura del sistema productivo nacional		
		El sistema político y la relación de fuerzas		
	<b>Formas Institucionales</b>	La estructura y el funcionamiento del mercado de fuerza de trabajo		
		Las normas de derecho del trabajo en materia de CYMAT		
		Niveles de Remuneraciones directas y la distribución funcional de los ingresos		
		El Sistema de Seguridad Social		
		El Sistema de Relaciones de Trabajo		
	Las orientaciones ideológicas, las estructuras y las estrategias de organizaciones profesionales.			
	<b>Las Condiciones generales de vida</b>	<i>Depende del nivel de remuneraciones directas (salarios reales, participación de los asalariados en la distribución del ingreso etc.) o indirectas (Seguridad social, beneficios sociales, previsión social, obra sociales, etc.) y de la política social y demás factores que intervienen en la satisfacción de las necesidades esenciales (alimentación, salud, educación, cultura y recreación, vivienda)</i>		
	<b>Factores a Nivel Micro social</b>			
	La naturaleza jurídica del capital			
	La dimensión de las empresas u organización			
	La estructura de la empresa u organización			
	La naturaleza del producto generado o del servicio prestado, así como el volumen de la producción			
	El estado y los resultados económicos y financieros de la empresa y su posición en el mercado señalan posibilidades			
El sistema de relaciones de trabajo				
Tipo de tecnología utilizada				
Los servicios y actividades de prevención				
<b>El proceso de trabajo.</b> La articulación del trabajo humano, los medios de trabajo y los objetos de trabajo, según sea la lógica de producción y de acumulación.				
<b>Medio Ambiente de Trabajo.</b>				
<b>Riesgos o contaminantes físicos</b>	<b>Riesgos o contaminantes químicos</b>	<b>Riesgos o contaminantes biológicos</b>		
<b>Factores tecnológicos y de seguridad</b>				
Ruido	Repercusiones de líquidos, polvos, humos, gases o vapores que están presentes en el ambiente de trabajo	Agentes biológicos	Agentes no peligrosos	Lay Out
Vibraciones			Agentes comúnmente peligrosos	El orden y la limpieza de locales
Temperatura			Agentes que involucran peligros especiales	Riesgo eléctrico
Iluminación			Otros agentes de máxima gravedad	Riesgo de incendio
Humedad				Estado de Maquinarias y herramientas y elementos de trabajo
Radiaciones ionizantes				El buen o mal funcionamiento de las maquinarias y herramientas
Radiaciones no- ionizantes				El trabajo en altura
			Riesgos de incendio o explosión	
			Riesgos de transporte	
<b>La carga global de trabajo</b>				
<b>Dimensiones físicas</b>	<b>Dimensiones Mentales</b>	<b>Dimensiones psíquicas o psico-sociales</b>		

Todos estos factores descriptos en el cuadro anterior, no actúan individualmente en las personas sino que en forma conjunta constituyen la carga global de trabajo, las cuales según sus características personales configuraran las condiciones de trabajo.

Al momento de realizar la investigación dejaremos de lado los riesgos provenientes de catástrofes naturales o ecológicas.

Pondremos nuestro foco de interés en cuanto al medioambiente de trabajo en los contaminantes físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad.

Y por otra parte se tomaran los factores Institucionales u organizacionales que especifican las condiciones de trabajo, dentro de las cuales podemos mencionar:

- *La organización y el contenido de trabajo*
- *Niveles de Remuneraciones* directas y la distribución funcional de los ingresos
- La duración de tiempo de trabajo
- La gestión de la fuerza de trabajo (el estilo de gestión, niveles jerárquicos, desarrollo personal, etc.)
- El Sistema de Seguridad Social
- La registración Laboral

### **Trabajo Informal:**

Podríamos definir a los asalariados informales a aquellos trabajadores que se encuentran trabajando sin protección de la legislación laboral.

El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esta relación está encuadrada en la normativa laboral vigente, que establece condiciones de trabajo mínimas que los empleadores deben proporcionar a los trabajadores contratados. La misma implica que los asalariados tienen derecho a cumplir con una jornada de trabajo, vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización, seguridad médica, de riesgo de trabajo y provisional; y a percibir ingresos iguales o superiores al salario mínimo vigente. En este sentido, el incumplimiento de la normativa deriva en condiciones de precariedad laboral; es decir, de carencia de acceso a estos beneficios.

En el año 2002 se realizó la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se ocupó del trabajo decente y la economía informal. Allí se planteó que la economía informal había

crecido rápidamente en todos los países, y que no podía ser considerada un fenómeno temporal o marginal, ya que la mayor parte de los empleos creados en los países en desarrollo pertenecían a esa categoría.

Al mismo tiempo, se afirmó que se había producido una flexibilización e informatización de la producción y las relaciones laborales como resultado de un proceso de descentralización productiva. Con ello, la OIT incorporó a su tradicional definición de sector informal, el concepto del empleo precario, relacionado al empleo no registrado. Es decir que se amplió el concepto de informalidad para sumar a trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral, más allá del sector (formal o informal) en el que desarrollen sus actividades. También se realizó una descripción específica de la economía informal, sobre el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales.

### **Trabajadores temporales migratorios:**

Se refiere al tiempo de ocupación que estas personas tienen a nivel laboral en un periodo determinado que oralmente coincide con la finalización de la tarea con las cuales han sido contratados.

Una de las tendencias es la contratación de personas provenientes de la provincia del noroeste y noreste argentino y países limítrofes, debido a su contexto sociocultural su mano de obra es mucho más barato y sus condiciones físicas son más adaptables al trabajo rural. El trabajo transitorio está vinculado con la informalidad y también con el trabajo registrado, que al mismo tiempo es muy precario. Los factores que explican los problemas de informalidad laboral y en forma más general de calidad de empleo, son varias. En el plano colectivo, la debilidad de la acción sindical y desde un costado más individualizado, cabe destacar la vulnerabilidad de los hogares de los trabajadores y la poca capacidad de introducir ingresos durante todo el año y condiciones de trabajo; ya que no es nada fácil rechazar un trabajo en ese contexto.

Entre sus particularidades el trabajo transitorio tiende a ser optado por personas que no tienen muchas alternativas al momento de la búsqueda laboral, debido a la falta de enseñanza primaria y secundaria, grupos de familias grandes e ingresos bajos, situaciones

de pobreza y/o vivir en regiones donde la apertura laboral no es amplia, etc. Un claro ejemplo de lo indicado anteriormente son los peones, que llegan a ocupar los puestos del campo mediante la figura del contratista.

El gran crecimiento de los trabajadores transitorios rurales en estos últimos tiempos se produjo debido a los avances tecnológicos que generó que las empresas agrícolas buscaran nuevas formas de organizarse para contratar empleados que se ajusten a tiempos efectivos de trabajo y evitar tiempos muertos.

En cuanto al Trabajador Temporario Migrante si bien cumple con varios de los aspectos nombrados anteriormente se podría decir que son personas que trabajan en plazos determinados migrando de una cosecha a otra en búsqueda de fuentes laborales. En la mayoría de las producciones de frutas y hortalizas, el trabajo de cosecha es realizado por personal temporario que se va trasladando de región en región siguiendo los ciclos de los cultivos. El migrante cruza límites, no sólo una frontera física entre provincias o naciones, sino también aquellas que definen las culturas regionales o locales (pautas de vida, consumos, costumbres, etc.) Pero asimismo, la migración puede producir una ampliación de los horizontes sociales, económicos y culturales.

### **Circuito de contratación de los trabajadores golondrinas:**

En 1912 apareció la llamada inmigración golondrina, donde los grupos de cosecheros atravesaron el Atlántico, trabajaron y luego regresaron a su patria llevando algún dinero para su familia. De modo que los inmigrantes se asentaron en las ciudades, en especial Buenos Aires y más tarde en Rosario. El Auge agrario que se estaba viviendo en esa época propiciaba el poblamiento en espacios desiertos del mundo con extranjeros, que serían pioneros y civilizadores a la vez.

A lo largo de nuestra investigación profundizaremos en los actores que participan dentro del ámbito rural.

El peón rural, es definido por la real academia española como "*Jornalero que trabaja en cosas materiales que no requieren arte ni habilidad*", que es vulgarmente llamado "**chango**" definido por la misma institución como "*Carrito que se lleva para cargar las compras*".

**Cuadrilla** se lo puede puntualizar como un conjunto de personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas, y cuyos roles sociales están estrechamente vinculados para el logro de un objetivo en común, las cuadrillas están compuestas por “changos” que generalmente son integradas por un mínimo de 10 peones y un máximo de 20 aproximadamente.

Dichas cuadrillas están compuestas por un “**Cabecilla**” definido como “*Persona que está a la cabeza de un movimiento o grupo cultural, político, etc. actúa como líder ante el resto del grupo*”, es el encargado de guiar a la cuadrilla en sus actividades para lograr el objetivo común.

Como indicamos anteriormente los peones generalmente son seleccionados desde el noroeste y noreste de la provincia, aquí nace la figura del “**Contratista**” que actúa como intermediario entre el sector empresario y el peón, generalmente las remuneraciones de los changos son acordadas entre el empleador y el contratista, encargándose este último de la selección de los peones.

Una vez seleccionados los trabajadores aparece la figura del “**Transportista**” que es el encargado de trasladar a los “changos” hacia el campo donde desarrollaran las tareas por las cuales han sido seleccionados, como así también desde el campo hacia donde este generado el campamento.

## **Relaciones Laborales**

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, ya que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

El trabajo agrario está regulado por la ley 22.248 recibiendo el nombre de régimen de trabajo agrario la cual se amplió en el mes de Abril del corriente año por la resolución 11/2011 donde estableció las condiciones de trabajo para aquellos trabajadores que desempeñan tareas con carácter cíclicas, estacional y transitorias, sin involucrar a los trabajadores permanentes.

Se destacaran las relaciones laborales que el empleador deberá tener con respecto al empleado a la hora de su contratación:

### **Libreta del Trabajador Rural**

Por medio de esta ley se declara obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Rural en todo el territorio de la República Argentina para los trabajadores permanentes y temporarios que cumplan tareas en la actividad rural, en cualquiera de sus modalidades. La misma tiene el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. Además es un instrumento válido como:

- Prueba por escrito para acreditar la inscripción al sistema de previsión social, los aportes y contribuciones efectuadas y los años trabajados.
- Prueba por escrito para acreditar las personas a cargo que generen el cobro de asignaciones familiares y prestaciones de salud.
- Certificación de Servicios y remuneraciones, inicio y cese de la relación laboral.
- Principio de prueba por escrito del importe de los haberes.
- Como prueba de afiliación de un empleado a un sindicato con personería gremial.

Este documento deberá contener los siguientes datos: la identificación del trabajador, incluyendo N° CUIL y de los sucesivos empleadores con indicación de su N° CUIT; la enumeración de los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador; constancia de los aportes y contribuciones a la seguridad social efectuados y, en el caso de que el trabajador esté afiliado a un sindicato, de las cuotas sindicales retenidas y aportadas.

Para poder establecer a quienes se les va a entregar dicha libreta, recordemos que se entiende por trabajador rural a todo aquel que desempeñe tareas agrarias relacionadas con la actividad rural conforme a lo establecido por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

Con respecto a las distintas etapas de implementación del uso de la libreta, el RENATRE aprobó la Resolución N°1/02 (B.O. 12/04/2002), a partir 01/12/2002 ya se estaba uso obligatorio de la libreta.

En cuanto a las obligaciones de las partes, debemos mencionar:

Obligaciones del trabajador rural:

- Presentar al inicio de la relación laboral al empleador la Libreta, o en su caso informarle que es su primer empleo para que el empleador inicie los trámites para la obtención de la misma.
- Acompañar toda la documentación que acredite las cargas de familia.
- En caso de pérdida de la libreta, efectuar la denuncia correspondiente e iniciar las gestiones para obtener una nueva libreta.

Obligaciones del empleador:

- Requerir al trabajador la Libreta en forma previa a la iniciación de la relación laboral, o bien gestionarla ante el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) dentro de los 5 días de iniciada la relación laboral en el caso de que el trabajador no contare con la misma por ser su primer empleo o por haberla extraviado.
- Informar trimestralmente al RENATRE sobre la celebración, ejecución y finalización de la relación laboral.
- Ser agente de retención de la cuota sindical a la que el trabajador se encuentra afiliado.
- La libreta deberá permanecer en poder del empleador debiendo restituirla al trabajador al finalizar la relación laboral dentro de las 48 horas.

**Jornada de Trabajo.** según lo resolviera la Comisión Nacional de Trabajo Agrario La duración de la jornada de trabajo se ajustará según la región y la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descanso, (entre 2 y 4.5 horas) Entre una jornada y la siguiente se deberá observar un descanso no menor a 10 horas. La

determinación de la jornada como también del descanso, es facultad exclusiva del empleador. Queda prohibido el trabajo en días domingos, salvo en casos imposterables (en ese caso se le otorgara un descanso compensatorio).

**Remuneraciones.** Serán determinadas por la Comisión Nacional del Trabajo Agrario, el salario mínimo no podrá ser menor al salario mínimo vital y móvil, determinándose su monto por mes, día y hora.

Cuando se tratare de remuneración a destajo, ésta deberá permitir superar, en una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, el mínimo establecido para esa unidad de tiempo. Se abonará en la medida del trabajo efectuado. El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.

Cuando el salario se determine por destajo, el empleador tendrá la obligación de garantizar el trabajo en cantidad adecuada, respetando la cantidad de trabajo sin suprimir o reducir injustificadamente la tarea, para la percepción de los salarios.

La Comisión Nacional de trabajo Agrario será la encargada de fijar las remuneraciones mínimas, para la actividad y la unidad de tiempo.

Si el salario es por rendimiento de trabajo, la remuneración mínima que el trabajador debe percibir no debe ser menor a una jornada de labor, en el caso de aquellas actividades que no están especificadas en la ley o en la Comisión Nacional Agraria, se aplicaran las dispuestas con carácter general, siempre y cuando no alcance al mínimo cuando las causas no sean imputables al trabajador y aun cuando ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que imposibiliten realizar las tareas habituales.

**Alojamiento.** Requisitos mínimos. Cuando el contrato laboral contemple o requiera la provisión de alojamiento durante todo o parte del tiempo que comprenda el mismo: la vivienda deberá gozar de las condiciones básicas de confort y seguridad, las cuales deben cumplir ciertos requisitos tales como:

Condiciones de seguridad, higiene, acondicionamiento y luz natural. Ambientes adecuados según la cantidad de integrantes del núcleo familiar. Con separación de habitaciones para hijos de distinto sexo, mayores de 12 años. Cocina, comedor. Baños con las condiciones mínimas de higiene. Deberá cumplir con una separación determinada para aquellos lugares de crianza de animales y de aquellos lugares donde se almacene productos de cualquier índole Se ampliaron los siguientes aspectos en cuanto a la vivienda: la altura mínima de la

vivienda no podrá ser inferior a dos metros con sesenta centímetros (2,60 mts), la longitud de la vivienda será variable dependiendo de la cantidad de trabajadores a alojar, las habitaciones alojarán hasta un máximo de cuatro (4) trabajadores en los campamentos o estructuras habitacionales fijos y hasta un máximo de ocho (8) trabajadores en los campamentos o estructuras habitacionales móviles, la vivienda dispondrá de una ventana por cama, el volumen de aire mínimo en la vivienda deberá ser de 15 m<sup>3</sup> por persona y las renovaciones de 12 m<sup>3</sup> por persona por hora, contarán con iluminación natural y artificial adecuada, las viviendas serán revestidas de aislantes térmicos en paredes y techos, adecuados a las condiciones climatológicas propias de la región en la que se emplace, los pisos serán de madera, cemento alisado o de cualquier material aislante del suelo y de fácil limpieza, las aberturas al exterior deberán cerrar de modo tal de evitar filtraciones de aire y agua, cuando se contraten trabajadores de diferentes sexos, las viviendas serán adecuadas a los específicos requerimientos de cada uno de ellos, en caso de contratarse familias se deberá asignar un alojamiento individual por cada grupo familiar, cuando se utilicen alojamientos o estructuras habitacionales móviles, éstas deberán ajustarse a los ítems mencionados anteriormente.

**Servicios sanitarios.** Los servicios sanitarios, duchas (agua fría-caliente), inodoros y lavado estarán determinado un servicio cada 4 trabajadores.

Deberá disponerse de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.

**Energía eléctrica.** Los alojamientos deberán disponer de energía eléctrica durante todo el día. La seguridad eléctrica deberá respetar la normativa vigente y ajustarse a las siguientes condiciones: deberá contar con tablero, disyuntor y puesta a tierra

**Cocina.** La cocina deberá reunir las medidas de higiene y limpieza que aseguren condiciones de calidad en la comida de los trabajadores. Las instalaciones deberán observar las siguientes condiciones: Fogones (con chapa para ollas y fuego abierto dentro de la chimenea), mesada con canilla, agua potable, fría y caliente, Heladeras o freezer, Despensas, cerramiento con ventanas y puertas de acceso, Iluminación y ventilación acorde. Cada campamento y/o estructura habitacional deberá contar con los suficientes contenedores de residuos alejados de los alimentos. Las viviendas deberán constar de la presencia de pararrayos.

**Teléfonos celulares.** El empleador deberá proveer un teléfono celular con línea activa por cada 15 (quince) trabajadores; pudiendo realizar cada uno de ellos 1 (una) llamada diaria sin cargo alguno.

En caso de hallarse el establecimiento en una zona carente de cobertura inalámbrica, el empleador deberá contratar un servicio de telefonía y/o radio que garantice la utilización mínima.

El empleador deberá asegurar una comunicación efectiva en cada campamento, la cual estará todo el día disponible, para comunicaciones de fuerza mayor y/o emergencias.

**Alimentación.** En cuanto a los alimentos que deben recibir los trabajadores, deberán ser sanos, adecuados y variados, según la región y la actividad que lleven a cabo.

En el caso que los trabajadores no puedan por algún motivo en especial poder acceder a dichos alimentos, son los empleadores quienes tienen la responsabilidad de proveérselos en las condiciones establecidas anteriormente.

**Retenciones, deducciones y compensaciones.** El empleador podrá abastecer de mercaderías a su personal, pero en ningún caso podrá retener, compensar, descontar o deducir del salario el valor de la misma. Para esto se deberán observar las siguientes condiciones:

Que dicha solicitud de mercadería fuese solicitada de manera voluntaria por parte del trabajador.

El precio de la mercadería que se produzca en el establecimiento deberá ser igual o inferior al establecido en la zona y la misma se deberá aplicar una bonificación especial para el trabajador

El precio del resto de la mercadería tiene que guardar una razonable relación con los precios del mercado de la localidad más próxima.

**Agua potable.** Los empleadores deberán proveer agua apta para el uso y consumo de los trabajadores en cantidad y calidad suficiente. Esta obligación se extiende a la provisión en los hogares de los trabajadores y los lugares donde desarrollan sus tareas de trabajo.

**Equipos de trabajo.** Se establece como obligación por parte del empleador de entregar al empleado no permanente un equipo de trabajo. La provisión de esta indumentaria se hará efectiva al comienzo de la relación laboral. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario podrá establecer las particularidades y características de los mismos conforme las distintas regiones y actividades específicas.

**Elementos de seguridad.** La obligación del empleador será del suministro de elementos de seguridad y protectores personales siempre y cuando la tarea que el trabajador que lleve a cabo lo requiera. El empleador deberá capacitar a los trabajadores sobre los riesgos que aplican en el desarrollo de sus actividades cotidianas que implican riesgos o peligros para su salud.

Traslados-Gastos: el empleador tiene la obligación de suministrarle los medios de traslados, (salida y regreso) al trabajador.

Los trabajadores no podrán ser trasladados en camiones, los vehículos deberán ser destinados para el destino de transporte de personas. La cantidad máxima de trabajadores que viajen por vehículo lo determinara la cantidad de asientos que el mismo posea.

**Higiene y seguridad.** El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

El empleador deberá adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perjudiciales de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Estará obligado también a conocer sobre las leyes y reglamentarias sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá negarse a la prestación de trabajo, sin que esto le ocasione pérdida o reducción del salario, si el mismo no cumpliera con las normas establecidas, y que genere peligro inminente de daño o como también el empleador no adoptara las medidas o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

**Deber de informar a los trabajadores.** El empleador tendrá la obligación de informar a los empleados sobre las siguientes cuestiones:

El lugar geográfico en donde desarrollaran las tareas a desempeñar, deberán dar a conocer la entidad sindical con personería gremial de la actividad y/o a la que se encuentre afiliado, el salario, componentes remunerativos y períodos de pago, La aseguradora de riesgo del trabajo (ART) a la que se encuentre afiliado el empleador y modo de contacto en caso de accidente.

**Garantías de los trabajadores.** Se deberá garantizar a los trabajadores: Libertad de circulación y de ingreso y salida después la jornada de trabajo, con un trato basado en la dignidad y respeto, cuidado de la de la salud, y el adecuado cumplimiento de la seguridad del trabajador de aquellos riesgos que le puedan afectar.

**1.8. Relevancia científica y social** La idea de la investigación surgió de relevamientos periodísticos, en los cuales se observó la existencia de irregularidades en el ámbito rural, ya sea de las condiciones no registradas de los trabajadores como así también sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo que les brindaban los empleadores.

En este último tiempo las irregularidades del sector agrario fueron incrementando, generando así inspecciones sobre los campos y posteriormente reformas sobre la ley agraria como lo fue la resolución 11/2011.

Consideramos que llevando a cabo esta investigación se pueden llegar a concebir conocimientos útiles y prácticos que puede ayudarles a identificar las necesidades y relaciones que surgen en este tipo de trabajo y de esta forma poder comprender mejor el por qué de la existencia de estas irregularidades.

## CAPITULO 2

### 2. Dimensión II: Estrategia metodológica

#### 2. 1. Tipo diseño de la estrategia general

La investigación intenta identificar, describir, analizar y poder comprender las condiciones de trabajo de los empleados temporarios migrantes del cultivo de la semilla de la papa, con la intención de brindar conocimientos sobre las condiciones actuales.

Es por este motivo, que se utilizara una lógica cualitativa basada en una hermenéutica<sup>13</sup>, la cual nos provee los medios para alcanzar la interpretación del objeto mediante determinadas técnicas como, recolección de datos, entrevistas y encuestas, para así ampliar el objeto de estudio investigado.

No se pretende comprobar teóricamente las características de los conceptos, sino en comprender acciones de un grupo de personas y explicar el hecho del cual se hace mención, y de porque un hecho social deviene o es de una manera u otra.

La lógica cualitativa trata de mostrar la realidad del campo de estudio. Utilizando este método que nos ayudara a dar a conocer las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados temporarios migrantes de la provincia de Buenos Aires.

#### 2. 2. Elección del proceso.

El tipo de proceso de la investigación es un proceso en espiral, de combinación entre obtención de información empírica y análisis.

Se hará una ida y vuelta permanente entre teoría y empírica.

Modificando aspectos de la investigación para que adquiera así un carácter evolutivo en la medida que se vaya avanzando en el proceso de la investigación.

---

<sup>13</sup> Sirvent, María Teresa “El proceso de la investigación” (2003) Buenos Aires

### **2. 3. Universo.**

Las Condiciones de trabajo y medio ambiente de los empleados temporarios migrantes, del cultivo de la semilla de la papa, en la localidad de Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires.

### **2. 4. Unidad de análisis.**

Cada uno de los trabajadores temporarios Migrantes que trabajan en cultivo de la semilla de la papa, en la localidad de Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires.

### **2. 5. Muestra.**

Tres trabajadores temporarios migrantes del cultivo de la semilla de la papa, en la localidad de Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires

### **2. 6. Criterios de selección de casos.**

#### **2. 6. 1. Inclusión.**

Trabajadores Temporarios Migrantes.

En la localidad de Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires

#### **2. 6. 2. Exclusión.**

No se tomarán en cuenta aquellos trabajadores permanentes del sector agrario y a sus empleadores.

### **2.7. El rol del investigador**

El rol del investigador fue lograr un real acercamiento al objeto de estudio y a las personas involucradas en el mismo, buscando así la comprensión de la totalidad del fenómeno, a través de la aplicación de una lógica cualitativa.

La herramienta que se utilizó para la recolección de datos empíricos fueron las entrevistas abiertas y cuestionarios manteniendo a lo largo de la investigación una objetividad y neutralidad valorativa<sup>14</sup>, dejando de lado la subjetividad traducida en sentimientos, emociones y prejuicios o estereotipos que puedan deformar la visión de la realidad.

---

<sup>14</sup> Sirvent, María Teresa “el procesos de la investigación” (2003) Buenos Aires

## CAPITULO 3

### **3. Dimensión III. De las técnicas de obtención de datos y análisis de la información**

#### **3. 1. Técnicas de obtención de la información.**

Para la investigación, en un contexto de descubrimiento y trabajando según una lógica cualitativa, la herramienta que se utilizará es la entrevista abierta y encuestas, de gran utilidad para conocer y comprender en profundidad dentro del campo de estudio, cómo piensan o sienten los entrevistados y qué percepción tienen de su entorno y la recopilación de fuentes documentales, entre ellos, la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), el diario local de Coronel Suarez, la nueva radio de Coronel Suarez, para lograr la triangulación de los datos empíricos obtenidos.

Las entrevistas serán grabadas con el fin de obtener una información más precisa que, a la hora de ser analizada, se pueda apreciar detalladamente.

## **1.1 NECESIDADES BASICAS**

### **1.1.1 CONDICIONES DE SEGURIDAD**

#### **1.1.1.1 El empleador.... ¿Le provee de elementos de protección personal?**

Si

No

#### **1.1.1.2 ¿Cada cuanto tiempo le proveen de elementos de protección personal?**

Mensualmente

Semestralmente

Anualmente

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

#### **1.1.1.3 En la realización de su trabajo ¿Utiliza alguna de las siguientes prendas o equipos de protección personal?**

Guantes (frente a riesgos mecánicos)

calzados (frente a riesgo mecánicos)

Casco

gafas/ pantallas (frente a impactos)

Guantes (frente a riesgos Químicos)

gafas/ pantallas (frente a agresivos químicos)

Botas, ropa y Otros (frente a riesgo Químicos)

Guantes/ Calzado (frente a Riesgo Electricos)

protectores Auditivos

Mascaras

Proteccion frente a riesgo termico

proteccion frente a radiacion solar (sombrero)

Ninguno

#### **1.1.1.4 ¿Recibe capacitaciones acerca de la adecuada utilizacion de los elementos de protección personal?**

Nunca

Semestralmente

Anualmente

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

#### **1.1.1.5 ¿Cuales son los principales riesgos de accidentes que existen en el desarrollo de su trabajo?**

Caídas de personas desde altura

Caídas de personas al mismo nivel

Caídas de Objetos, materiales o herramientas

Desplomes o derrumbamientos

Cortes o pinchazos

Golpes

Atropellados, atrapamientos o aplastamientos por vehículos (tractores, cosechadores)

Atrapamientos o aplastamientos con equipos o maquinarias (Cintas transportadoras, etc.)

Proyección de partículas o trozos de material (tierra, resto de vegetales, productos de animales)

Quemaduras (contacto con superficie calientes, con productos químicos)

- Daños producidos por un exceso de exposición al sol (quemaduras, insolación, golpes de calor)
- Incendios
- Explotaciones
- Daños producidos por animales (mordeduras, coces, arañazo, picaduras de insectos, etc.)
- Contacto Electricos (líneas de alta tensión, conexiones, cables o enchufes en mal estado)
- Sobre esfuerzo por manipulación de manual de cargas
- Intoxicación por manipulación de producto tóxicos
- Ninguno

**1.1.1.6 De la siguiente relación, ¿Cuáles cree que son las principales causas de estos riesgos de accidentes?**

- Por aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado
- Falta de protecciones de las maquinarias o equipos, o las que hay son deficientes
- Utilizacion de herramientas, maquinas, equipos o materiales inadecuados para la tarea
- Equipos y herramientas en mal estado
- Manipulación inadecuada de materiales altamente combustible (acumulación o derrame)
- Manipulación inadecuada de productos o sustancias químicas
- Quema incontrolada de pastizales
- El terreno tiene zanja, desniveles, etc. Que pueden provocar el vuelco de tractores, remolques y similares, y/o la caída o tropiezos de personas
- Por posturas forzadas o la realización de sobre esfuerzo durante la tarea
- Faltan los equipos de proteccion individual necesaria o no son adecuados
- Falta o no utilizacion de la cabina o pórtico de seguridad
- Distracciones, descuidos, despiste, falta de atención
- Realización de tareas habituales o extraordinarias, solución de avería, incidentes
- Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas
- Exceso de horas continuadas de trabajo
- Se trabaja muy rápido
- Falta de espacio, de limpieza o desorden
- Por cansancio o fatiga
- Imprevisibilidad de los animales
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.1.7 En caso de accidente cuenta con;**

- Al servicio de emergencia del lugar
- Empleador- 0800 de su ART
- Al hospital más cercano
- Botiquín primeros auxilios
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

### **1.1.2 COBERTURA MEDICA**

#### **1.1.2.1 El empleador.... ¿Le otorga obra social?**

- Si
- No
- No sabe/ No contesta

#### **1.1.2.2 Ante una enfermedad.....Ud. Recurre:**

- Centro médico privado
- Hospital publico
- Centro de atención dentro del campo
- Salita de emergencias
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

#### **1.1.2.3 ¿Su empleador cuenta con algún medio de traslado en caso algún incidente, accidente o enfermedad?**

- Si
- No
- No sabe/ No contesta

### **1.1.3 VIVIENDA**

#### **1.1.3.1 Su empleador, ¿le otorga la vivienda?**

- Si
- No

#### **1.1.3.2 ¿Cuántas personas conviven dentro de una misma vivienda?**

- De 2 a 4 personas
- De 4 a 8 personas
- de 8 a 12 personas
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

#### **1.1.3.3 ¿Se encuentra en buen estado de conservación y aseo?**

- Muy bueno
- Bueno
- Malo
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

#### **1.1.3.4 ¿El ambiente tiene iluminación y ventilación?**

- Muy bueno
- Bueno
- Malo
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.5 Las camas y colchones, ¿se encuentran en buen estado y son suficientes para los ocupantes?**

- Muy bueno
- Bueno
- Malo
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.6 Poseen lugares para guardar la ropa y los objetos personales**

- Poco
- Suficiente
- Ninguno
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.7 El sector donde se ubican los dormitorios, ¿Se encuentran aislados de la tierra y malezas alrededor?**

- Si
- No
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.8 ¿Las casas se encuentran aisladas de los rayos directos del sol?**

- Si
- No
- Mas o menos
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.9 ¿Están provistos de ropa de cama y mantienen una limpieza?**

- Si
- No
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.10 ¿Son suficientes los baños?**

- Poco
- Suficiente
- Ninguno
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.11 ¿Disponen de elementos necesarios para la higiene personal?**

- Poco
- Suficiente
- Ninguno
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.12 ¿Las duchas están provistas de agua caliente y fría?**

- Si
- No
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.13 ¿Posee cocina a gas instalada en una estructura adecuada, con la adecuada ventilación?**

- Si
- No
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.14 ¿Las casas, están libres de riesgos eléctricos?**

- Si
- No

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.3.15 ¿Existe provisión de iluminación?**

Energía eléctrica

Grupo electrógeno

Ninguno

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.4 PROVISION DE ALIMENTOS**

**1.1.4.1 ¿Recibe provisión de alimentos?**

Si

No

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.4.2 ¿Cuántas Comidas realiza al día?**

Una vez al día

Dos Veces al Días

Cuatro comidas al día

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.4.3 ¿Se le brinda una alimentación sana, suficiente, adecuada y variada?**

Sana

Suficiente

Variada

Todas

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.4.4 Se dispone de un lugar asignado para la limpieza y la preparación de los alimentos?**

Si

No

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.1.4.5 ¿Se dispone de un lugar asignado para el almacenaje de los alimentos en condiciones adecuadas de higiene?**

Si

No

Otros Especificar: \_\_\_\_\_

## **MEDIOAMBIENTE 1.2**

### **1.2.1 AMBIENTE TERMICO**

¿Dónde realiza su trabajo habitual, la mayor parte de la jornada?

1.2.1.1

- |                             |                          |
|-----------------------------|--------------------------|
| Al aire libre               | <input type="checkbox"/> |
| En la cabina de un vehículo | <input type="checkbox"/> |
| En local semicerrado        | <input type="checkbox"/> |
| En local cerrado            | <input type="checkbox"/> |
| En invernadero              | <input type="checkbox"/> |
| Otros Especificar: _____    |                          |

1.2.1.2 ¿Cómo considera la temperatura con la que desarrolla su trabajo en verano y en invierno?

- |                                    | Verano                   | Invierno                 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Confortable                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| No es Confortable por el frio      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| No es Confortable por el calor     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Medianamente confortable por frio  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Medianamente confortable por calor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otros Especificar: _____           |                          |                          |

1.2.1.3 En el Interior de las Instalaciones ¿Se pueden controlar las condiciones de temperaturas y humedad?

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| Si  | <input type="checkbox"/> |
| No, porque no hay acondicionadores  | <input type="checkbox"/> |
| No, porque son las condiciones que debe tener el lugar (vivero, invernaderos) | <input type="checkbox"/> |
| Otros Especificar: _____  |                          |

### **1.2.2 AGENTES FISICOS**

1.2.2.1 El nivel de ruido en su trabajo es;

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| Muy bajo, casi no hay ruidos  | <input type="checkbox"/> |
| No muy elevado pero es molesto  | <input type="checkbox"/> |
| Existe ruidos de nivel elevado, que no permite erguir con la conversación con otra persona que este a tres metros | <input type="checkbox"/> |
| Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite oír a una persona   | <input type="checkbox"/> |
| Otros Especificar: _____  |                          |

1.2.2.2 ¿De dónde proviene fundamentalmente este ruido?

- Herramientas de uso manual
- Maquinas
- Vehículos de Transporte
- Animales
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

1.2.2.3 ¿Tiene vibraciones en su trabajo?

- Si, Extremidades Superiores
- Si, Extremidades Inferiores
- En todo el tiempo
- No
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

1.2.2.4 Fundamentalmente ¿Que origina dichas vibraciones?

- Herramientas de uso manual
- Maquinas
- Vehículos de Transporte
- Animales
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

### **1.2.3 AGENTE QUIMICOS**

1.2.3.1 En su trabajo, ¿Manipula alguno de los siguientes productos?

	SI	NO	NO SABE/ NO CONTESTA
Herbicidas			
Fungicidas			
Insecticidas			
Raticidas			
Plaguicidas			
Abonos y fertilizantes			
Desinfectantes y detergentes (no domésticos)			
Otros. Especificar			

**1.2.3.2 ¿Donde almacena estos productos?**

- En un local específico solo para ellos
- En algún almacén General
- Dentro de la casa
- Al aire libre
- Se consumen inmediatamente y no se almacenan
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.2.3.3 Estos productos ¿Llevan información acerca de su peligrosidad (fichas de seguridad, etiquetas, instrucciones de uso)?**

- Todos
- Algunos
- Ninguno
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.2.3.4 En general esta información es...**

- Fácil de entender
- A veces es complicada
- Complicada
- No le presto atención
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.2.3.6 ¿ Cuantos días en el mes realiza tratamientos? (En conjunto)**

- Menos de 10
- 11 - 20
- 21 - 30
- 31 - 40
- Más de 40
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

#### **1.2.4. MEDIOS DE TRABAJO Y HERRAMIENTAS**

##### **1.2.4.1 ¿Utiliza algún tipo de tecnología en el desarrollo de su tarea?**

- Nunca
- Ocasionalmente
- Constantemente
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

##### **1.2.4.2 ¿Utiliza algún tipo de Maquinaria o Herramienta?**

- Herramientas de uso manual
- Maquinas
- Vehículos de Transporte
- Animales
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

##### **1.2.4.3 ¿Recibió alguna capacitación, de la Maquinaria o Herramienta que utiliza?**

- Si, Todas
- Si, la mayoría
- Si, algunas
- No
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

##### **1.2.4.3 En general al respecto de las maquinaria que utiliza....**

	Si	Algunas	No	No Contesta	No aplica
Dispone de Manual en castellano					
Dispone de Controles de Mantenimientos					

##### **1.2.4.7 Respecto a su maquinaria móvil (Tractores, Remolque, etc.) podría indicarnos si dispone de las siguientes Técnicas;**

	Si	Algunas	No	No Contesta	No aplica
Dispone de medios de acceso al puesto de conducción o trabajo.					
Los Medios de Ascenso o descenso al vehículo son cómodos y seguro					
Lleva sistema de suspensión					
Está diseñado para absorber y proteger de las vibraciones					
Cuenta con las señales de aviso necesarias					
Existen los carteles de advertencia de riesgo					
Desde la cabina pueden oírse señales externas de aviso o alarma					
El asiento del conductor dispone de cinturón de seguridad					
La cabina dispone de un sistema de aireación					

**1.2.4.7 Las herramientas o maquinarias que utiliza para realizar su trabajo, están en buenas condiciones?**

- En excelente condiciones
- En buenas condiciones, adecuadas
- No se encuentran en buenas condiciones
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.2.4.8 Las maquinarias utilizadas, poseen sistemas de mantenimiento preventivo y correctivo?**

- Poseen ambos sistemas
- Posee un sistema de m. preventivo
- Posee un sist de m. Correctivo
- No se posee un sistema de mantenimiento de las htas
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.2.4.9 En caso de necesitar una herramienta nueva.**

- Se la adquieren rápidamente
- Luego de un tiempo, me la consiguen.
- Debemos utilizar las que tenemos, no se compran nuevas
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3 ASPECTO ORGANIZACIONAL**

### 1.3.1 REGISTRACION LEGAL

**1.3.1.1 ¿El empleador le entregó una libreta, al iniciar su relación laboral?**

- Si
- No
- No sabe

**1.3.1.2 ¿De qué forma recibe el pago de su remuneración?**

- Depósito bancario
- Efectivo
- Mixto (pago en efectivo y especies)
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.1.3 ¿Cada cuanto recibe el pago de su remuneración?**

- Quincenal
- Mensual
- A destajo
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.1.4 ¿Cuál es su situación de actual dentro de su Trabajo?**

- a) Es trabajador Permanente
- b) Trabajador Transitorio
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

### 1.3.2 CONTENIDO DE TRABAJO

**1.3.2.1 ¿En qué puesto de trabajo se desempeña?**

- Peón
- Supervisor de campo
- Jefe de cuadrilla
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.2.2 ¿Qué tipo de tareas realiza?**

- Manual
- Automatizada
- supervisión
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.2.3 ¿Cuál es el grado de Dificultad del desarrollo de tarea?**

- Alto
- Medio
- bajo
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.2.4 En su trabajo ¿Cuenta habitualmente con la colaboración de otras personas?**

- Si
- No
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.2.5 ¿En qué situación realiza su trabajo la mayor parte del tiempo?**

- Solo y aislado
- Solo pero cerca de personas
- En cooperación con otras personas

**1.3.2.7 Como se considera en la actualidad Capacitado sobre:**

	Nivel de Capacitación				En los 2 Últimos año ¿Ha recibido Capacitación?		
	Nada	Poco	Regular	Buena	Muy Buena	Si	No
Actualidad de conocimientos para la realización de su trabajo (sobre cultivo)							
Manipulación, Transporte o desechos de productos de peligrosidad para la salud							
Normativas Argentinas respecto a aspecto de intereses de trabajador (convenio, etc.)							
Prevención de riesgo laborales (seguridad, higiene y salud en el trabajo)							

**1.3.3 JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO**

**1.3.3.1 ¿Cuántas horas por día Ud. Trabaja?**

- Menos de 6 Hrs.
- Entre 6 Hrs y 9 Hrs.

- Entre 9 Hrs y 11 Hrs.
- Más de 11 Hrs.
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.3.2 ¿Cuántos días a la semana trabaja?**

- 5 días.
- 6 días
- 7 días
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.3.3 ¿Con que frecuencia su trabajo Implica...?**

	Siempre o Casi siempre	A Menudo	A Veces	Rarament e	Casi Nunca o Nunca	No Sabe	No Contesta
a) Trabaja por la Noche							
b) Trabaja Domingos y Feriados							
c) Prolonga la jornada laboral más de lo Habitual							

**1.3.3.4 ¿Tiene vacaciones?**

- a) Si
- b) No
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**¿Cuántos días al año le corresponde**

**1.3.3.5 vacaciones?**

- Menos de 14 días al año
- 14 días al año
- 21 días al año
- 28 días al año
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.3.6 ¿Cuánto tiempo tarda en llegar habitualmente desde su casa al trabajo?**

- Menos de 10 minutos
- Entre 11 min a 30 min
- Entre 31 min a 60 min
- Más de 60 min
- Otros Especificar: \_\_\_\_\_

**1.3.3.7 ¿Cual es el medio de transporte que habitualmente utiliza para ir a su lugar de trabajo?**

- Tractor
- Furgoneta
- moto
- Bicicleta
- a pie

Transporte publico

[ ]

Otros Especificar: -----

## **Eje para la confección de las entrevistas**

### **Eje: 1 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

#### 1.1. Necesidades Básicas

- 1.1.1 Condiciones de seguridad
- 1.1.2 Cobertura Medica
- 1.1.3 Vivienda
- 1.1.4 Provisión de alimentos

#### 1.2. Medio Ambiente

- 1.2.1 Agentes Físicos
- 1.2.2 Agentes Térmicos.
- 1.2.3 Agentes Químicos.
- 1.2.4 Agentes Tecnológicos

#### 1.3. Aspecto Organizacional

- 1.3.1 Registración legal
- 1.3.2 Contenido de trabajo
- 1.3.3 Jornada Laboral

## **1.1 – Necesidades Básicas:**

Cuando mencionemos a las necesidades básicas nos estaremos refiriendo a los requerimientos mínimos e indispensables que necesita un trabajador para realizar sus tareas de una manera confortable. Las necesidades fundamentales son: subsistencia (salud, alimentación, etc.), protección (sistemas de seguridad y prevención, vivienda, etc.). En la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son también potenciales y, más aún, pueden llegar a ser recursos positivos, pero ante la carencia de los mismos se pueden transformar en negativos.

Las necesidades humanas básicas a las que nos referimos, deben constituirse en derechos intransferibles del ser humano, ya que su posesión y práctica hacen a la dignidad de los trabajadores. La satisfacción de estas necesidades implica un marco ambiental sano. Las irregularidades en el contexto, atentan gravemente contra ellas.

Las necesidades del hombre varían según la cultura, las costumbres, el tiempo, el ámbito laboral, etc. Para la investigación tomaremos en cuenta el marco laboral de los trabajadores rurales temporarios y nos concentraremos en aquellos factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

## **1.2.- Medioambiente:**

Cuando hablamos de Medioambiente nos estamos refiriendo a los factores que intervienen en el contexto en donde los trabajadores desarrollan su tarea. El medioambiente rural coincide tanto con el medioambiente de trabajo como con el medioambiente de vida de los trabajadores ya que los mismos viven en donde desarrollan su tarea, hecha esta aclaración, hay que considerar las condiciones de los trabajadores ya que están expuestos a factores de riesgo provenientes del medioambiente, durante y posteriormente de su jornada laboral.

Los agentes pueden influir de manera positiva o negativa, tanto en forma individual como colectiva.

Es fundamental tener en cuenta que el trabajo debe realizarse en un ambiente seguro y saludable; las condiciones deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores; el trabajo debería ofrecer posibilidades reales de desarrollarse.

### **1.3– Aspecto Organizacional:**

En este concepto nos referiremos a los factores de seguridad social que debe brindar el empleador a los trabajadores para una correcta registración y el desarrollo de sus tareas. Es menester al comienzo de una relación laboral establecer las pautas de contratación y las tareas que se realizarán durante el periodo de contratación, en este aspecto es importante destacar que la ley establece como uno de sus pilares principales el principio de la buena fe.

Dentro de la actividad rural nos encargaremos de las líneas de autoridad de comunicación y la asignación de derechos y deberes de las partes. La organización y la estructura determinan las formas en que los roles, el poder y la responsabilidad se delegan, controlada y coordinada, y cómo influye la información entre los niveles de puestos de trabajo.

### 1.1. - Cuadro de Categorías de Análisis.



### 3.2. Técnica de la información

Para realizar el análisis de la información, del cual lo detectamos mediante las entrevistas, se clasificarán los datos según distintas variables. Estas variables se estudiarán y se analizarán mediante la utilización del Método Comparativo Constante, que fue creado por Glasser y Strauss. Es un método de análisis que atraviesa un proceso de abstracción creciente, que implica la saturación de la información. Cuando se habla de saturación, se hace mención a que no se obtiene más información nueva.

El Método Comparativo Constante es un método de investigación cualitativa que usa un conjunto sistemático de procedimientos para desarrollar teoría derivada inductivamente de los datos empíricos, y las características generales son las siguientes:

Tiene respeto por la realidad externa como fuente de información.

Prevé orientaciones para el proceso de construcción del objeto.

Provee de una herramienta para trabajar con la doble hermenéutica: interjuego dialéctico entre los significados que los actores le dan a la realidad y la interpretación que realiza el investigador.

Asigna a la teoría un doble papel: ser una herramienta para facilitar una teoría emergente del análisis de la realidad teniendo en cuenta que investigar implica producir y crear y, por otro lado, permitir que el investigador se acerque a la realidad con un caudal teórico que influye en ella y es necesario hacerlo consciente.

Una vez obtenidos los datos proporcionados por los entrevistados, se volvió al campo para lograr una validación a través de una triangulación entre fuentes.

Pero María Teresa Sirvent (El Proceso de Investigación, 2004), retoma los pasos antes mencionados, y los incorpora a un análisis más amplio sobre el Método Comparativo Constante, en el cual lo clasifica en siete pasos, y son: registro de la observación, tres columnas en donde se encuentra lo observable, los comentarios, y el análisis. Estudio de los registros, con el fin de realizar una lectura intensiva de los mismos; identificación de los temas emergentes (columna de análisis). Identificación de las categorías y sus propiedades; identificación de temas recurrentes a partir del análisis de los conceptos emergentes;

fichado sobre la base de los temas recurrentes; comparación de las fichas buscando identificar nuevos conceptos de mayor nivel de generalidad. Nueva categorización; escritura de pequeños memos donde se registran los avances de la investigación en términos de teoría.

El método comparativo constante incluye un registro en tres columnas, donde en la primera (observables) se transcribieron todas las entrevistas realizadas, en la segunda (comentarios) se colocaron todas las emociones e ideas que surgieron durante las entrevistas, y en la tercera (análisis) incluyó los elementos que me llamaron la atención de las 2 columnas anteriores, una vez logrado esto se identificaron los temas recurrentes de la tercer columna. Identificados los temas recurrentes se hizo un fichado de los mismos donde se buscó a través de la comparación de las fichas los elementos comunes y no comunes con el fin de identificar nuevas categorías y conceptos.

## CAPITULO 4

### 4. Dimensión IV. De análisis de la información

#### 4. 1. Análisis de la información

En nuestra investigación nos enfocamos a estudiar las condiciones de trabajo de los trabajadores temporarios, en el ámbito rural de la cosecha de la semilla de papa de la localidad de Coronel Suárez, provincia de Buenos Aires.

En el proceso del análisis de la información que realizamos fue mediante las entrevistas abiertas que fueron de gran utilidad para poder examinar sobre aspectos de las condiciones de trabajo, así como también para verificar la información que surgió tanto de nuestros cuestionarios como de nuestras fuentes documentales.

Los datos recolectados, en cuanto a las entrevistas abiertas nos permitieron enfatizar en las diferentes situaciones que los trabajadores, mediante sus palabras, nos informaban de qué manera se encontraban sus condiciones laborales y su forma de trabajar.

En el caso de las fuentes documentales a las cuales pudimos acceder, nos proporcionaron el poder de constatar que la situación de las condiciones laborales en las cuales se encontraban los trabajadores temporarios del cultivo de la semilla de la papa era paupérrima.

A partir del análisis de las entrevistas con el cruce de nuestras fuentes documentales, llegamos a comprender que en su totalidad los trabajadores rurales no solo tenían malas condiciones del trabajo sino que la forma de vida fuera de su jornada de trabajo brindada por su empleador, en las cuales se encontraban era infrahumana. Cabe aclarar que el ambiente laboral y el ambiente de la vida de los trabajadores están completamente interrelacionados, ya que los mismos viven donde desarrollan sus tareas.

A continuación detallaremos las categorías que fueron abordadas en el cuadro anterior:

## **1.1. Necesidades Básicas**

### **1.1.1. Condiciones de Seguridad:**

Las condiciones de seguridad de los empleados constituyen una de las bases principales para la preservación de la fuerza laboral, y la integridad tanto física como mental de los trabajadores. Cuando hablamos de condiciones de seguridad, nos referimos a aquellas que actúan para la prevención evitando o minimizando los factores de riesgo, los accidentes y las causas de estos e incluye también a los aspectos que tengan como consecuencia el bienestar laboral. Este concepto se encuentra estrechamente ligado con los conceptos de salud de los trabajadores al igual que el concepto de Higiene. En nuestra investigación, hemos podido determinar la ausencia o falta de desarrollo de las condiciones de seguridad no solo en el puesto de trabajo, sino también en la vivienda de los trabajadores migratorios. Al análisis de la vivienda de estos trabajadores, le dedicaremos un espacio especial, en donde describiremos entre otras observaciones la construcción de la vivienda en casillas de chapa y con pisos de tierra, carentes de un sistema calefacción y/o ventilación.

Uno de los aspectos alarmantes es la falta de servicios básicos de habitabilidad que cualquier lugar de trabajo de esta actividad debería contar, no tienen luz eléctrica en todos los ambientes produciendo el alumbramiento mediante faroles o velas, no disponen de agua potable, no cuentan con baños apropiados con desagüe o baños químicos. Uno de los elementos esenciales en cuanto a la vivienda y que la misma carecía son los matafuegos, factor fundamental y exigido por la resolución 11/2011 a la hora de resguardar la seguridad habitacional de los trabajadores, ante cualquier foco de incendio que pueda producirse. Los trabajadores no poseen ningún tipo de capacitación en cuanto a la prevención de incendios, quedando expuestos ante este peligro.

La falta de condiciones de seguridad no solo se hacen presentes al hablar de higiene y habitabilidad, con la misma gravedad se presenta en los puestos de trabajo.

Se ha relevado que no se les proveen todos los elementos de protección personal y los que disponen no son los adecuados o no se encuentran en buen estado. Teniendo en cuenta que la mayoría de estos trabajadores realizan grandes esfuerzos físicos a la hora del embolsado de la papa y su posterior almacenamiento y carga de bolsas durante extensas

jornadas de trabajo, las capacitaciones de cómo realizar los esfuerzos y los movimientos a la hora de la carga, como los elementos de protección son esenciales para prevenir daños físicos, sin embargo carecen de ambos métodos preventivos. Por el tipo de tarea que realizan, las protecciones en las manos son igual de necesarias, No todos cuentan con estas protecciones, algunos de los empleados utilizan guantes como elemento de protección pero estos no son los adecuados para la realización de esta tarea (recolección de papa) y durante las entrevistas nos comentaron que son los mismos trabajadores los que se traen sus propios guantes, porque saben que sus empleadores no se los provee, tampoco cuentan con vestimenta o ropa de trabajo adecuado, utilizando su ropa y calzado cotidiano.

Tal como se menciona en el párrafo anterior, este tipo de actividad tiene elevadas exigencias físicas, derivando en que las causas de accidentes y/o enfermedades más comunes, mediante el relato de los propios trabajadores en nuestras entrevistas, suelen tener contracciones musculares, dolores de cuello, espalda y en la cintura, problemas de articulaciones e irritaciones en la piel producto de la realización de tareas repetitivas. Las formas más comunes de estos accidentes se deben a caídas y golpes que generalmente son ocasionadas por distracciones, descuidos o falta de atención.

Debemos destacar, el gran desconocimiento que se presenta por parte de los trabajadores en cuanto a las normativas vigentes, y resaltando el incumplimiento por parte del empleador al momento de proveerles a los trabajadores los elementos de protección personal, careciendo totalmente la provisión de los mismos, exponiendo a los trabajadores a cualquier tipo de riesgo.

La obligación principal del empleador, es otorgar a todos sus trabajadores la cobertura de una aseguradora de riesgos de trabajo y un seguro de trabajo, según lo establecido en la Ley N°24557, que en el caso del campo estudiado es completamente nulo. Al no existir el alta de la aseguradora, conlleva a que el circuito de controles que tiene como obligación la misma, no se lleve a cabo, no pudiendo así evitar los riesgos a los cuales son sometidos los trabajadores. Teniendo en cuenta lo mencionado acerca de la exposición constante a riesgos físicos, lo consideramos como una de las necesidades básicas y más urgentes que el empleador debería comenzar a otorgar a sus empleados.

### 1.1.2.- Cobertura Médica:

Nos enfocamos a descubrir a través de las entrevistas si los trabajadores perciben una cobertura médica y lo que se encontró fue una coincidencia entre los mismos, que a ninguno de ellos al comenzar la relación laboral se les brindaba una obra social, debido a que no se encontraban generadas sus altas tempranas en la AFIP, como tampoco tenían la libreta de trabajador rural. La falta de cobertura médica se podría resolver regulando la registración laboral de los trabajadores, para poder otorgarle la obra social que les correspondiera por la actividad del empleador.

En su mayoría no saben o no están correctamente informados que hay una legislación laboral para que todos los trabajadores sean registrados en el (RENATRE) Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Estibadores, y que tienen una libreta de trabajador rural la cual es un documento único; esto le sirve al empleado y a su grupo familiar para poder estar dentro de la Seguridad Social, dentro del ámbito rural, debido a que no se encuentran alcanzados por la Ley de Contrato de Trabajo.

El empleador deberá velar para que el trabajador reúna los requisitos adecuados de higiene y seguridad, para que no exceda las posibilidades normales del esfuerzo, para la preservación de la salud.

*“No tenemos obra social, si tenemos un accidente o nos enfermamos vamos con el encargado que nos lleva en su transporte particular al hospital más cercano.”*

Los trabajadores nos contaron que sufrían diferentes tipos de dolencias, pero que no eran tratadas debido a que no tenían una sala de primeros auxilios dentro del campo ni obra social, y que para poder acceder a la atención del hospital público debían solicitar permisos al capataz para salir de la cosecha o esperar que alguien los llevara para ser atendidos. Así todo obteniendo el permiso, no podían movilizarse por sus propios medios ya que no contaban con dinero para poder trasladarse, con lo cual podemos decir que aplacaban sus dolencias con cierta medicación que poseían en el botiquín de primeros auxilios.

Es importante indicar, que en lugar de trabajo cuentan con una escasa provisión de un botiquín de primeros auxilios.

“Si nos lastimamos y la herida es pequeña, tenemos un botiquín con algunas cosas”

Creemos que ante la modalidad de trabajo estacional y su duración los empleadores juegan con esto para evadir las responsabilidades de la seguridad social.

### **1.1.2. – Vivienda:**

En el campo estudiado pudimos constatar que las condiciones en la que se encontraban viviendo estos trabajadores migratorios temporarios no eran dignas, como tampoco saludables, ni cumplían con lo establecido en resolución

A medida que llevamos las entrevista con aquellos trabajadores que vivieron en este lugar, parecía poco irreal aquellas condiciones a las cuales fueron sometidos y se sometieron a convivir, tomando en cuenta el paralelismo en la era en la cual estamos viviendo donde el derecho del trabajador esta tan insertado, la tecnología y los avances son parte de nuestra de cotidianidad. En sus relatos nos contaron como encontraron las viviendas del campo del cual habían sido contratados para trabajar. Estaban construidas de chapas tanto sus paredes como sus techos, pisos de tierra, no contaban con electricidad, agua potable y gas, sin muebles para guardar sus pertenencias personales, las camas y los colchones estaban en malas condiciones, las habitaciones contaban con más camas de lo permitido y para la comodidad de cualquier ser humano, el lugar en donde comían se encontraba a la intemperie. El sector de las duchas también era una casilla de chapa con los pisos de tierra y se bañaban con agua fría.

Para ser más específicos, la vivienda estaba construida de chapa en su totalidad, tanto sus cuatro paredes como su techo y puerta, este material tiene componentes por los cuales tiene tendencia a enfriarse o calentarse dejando expuestos a los habitantes de la misma a ningún tipo de protección contra los bruscos cambios climáticos (calor y frío) en donde tendría que ser su lugar de descanso. Los trabajadores al encontrarse con esta situación buscaron alguna solución casera al problema, entre ellas poner la chala de maíz arriba del techo para que actúe como una especie de aislante y así por las noches de heladas no transpire o para que los días de calor opaque un poco a los rayos del sol, otra fue poner bolsa de nylon con piedras para evitar el hacinamiento, que por cierto no lo evitaban. Ambas metodologías no tienen medidas de seguridad para los habitantes de la casilla ya que la chapa no es un material resistente al peso con lo cual cualquier sobrecarga podría generar

el derrumbe del techo y el hecho de poner plantas o materiales orgánicos sin poseer procesos anti plagas inducen a que atraiga insectos nocivos para la salud y la higiene del ser humano. Vivir en un lugar tan expuestos a las modificaciones de temperaturas afecta el descanso, la energía, la salud, la vitalidad, etc.

La chapa de la casa no se encontraba en el mejor estado ya que estaba oxidada, la misma contaba con una sola ventana pequeña que generaba que la habitación no tuviese la debida ventilación e iluminación de manera que en su interior se realizaba un esfuerzo visual. Tal como contamos antes los pisos eran de tierra y son nocivos para el bienestar físico por que genera acumulación de pulgas, chinches y otros parásitos, pero también es muy engorroso para el desarrollo diario ya que no permite mantener la higiene personal y tampoco de sus pertenencias (cama, frazada, ropa, etc.). La falta de muebles provoca que las habitaciones estén colapsadas de ropa colgada secándose por todos lados, ropa diaria utilizada por los individuos acumuladas en las camas, productos de higiene tirados, ocasionando que todo sea un estorbo para el tránsito. La vivienda en sí misma no reunía las condiciones mínimas y básicas que necesita un hombre para vivir ordenado y en limpieza. La habitación mide 2 m por 3 m con camas en muy mal estado, en ella se encontraban alojadas de 13 a 15 personas totalmente hacinados, con mínimo espacio, los estorbos de las pertenencias de cada uno de ellos; el frío que los acechaba por la falta de aislación de la vivienda y la falta de calefacción. Tampoco se contaba con un matafuego elemento indispensable y primario ante algún principio de incendio a sabiendas de los riesgos que se encuentran expuestos los trabajadores.

Uno de los entrevistados comento:

*“De todos los años que trabajo en la cosecha, que son unos 30 años, nunca viví en este tipo de condiciones tan malas”.*

Dentro de los puntos más alarmantes que pudimos investigar es la falta de energía eléctrica, agua potable y gas. Tres elementos indispensables para la vida de cualquier ser humano. Durante las noches debían manejarse con velas o linternas, e irse a acostar temprano ya que una vez que oscurecía, la falta de luz les impedía realizar cualquier actividad de esparcimiento. En cuanto al agua que tomaban y utilizaban para higienizarse se sacaba de un pozo y por esto el agua no era potable, la misma salía fría, y esto no se podía modificar por que no había electricidad y tampoco gas y así aumentarle la temperatura. En consecuencia la higienización de los trabajadores se realizaba con agua fría, algo que se

volvía tortuoso ya que la zona donde se encuentra esta cosecha de semilla de papa es en el sur de Buenos Aires, donde predominan las bajas temperaturas a partir de los meses abril a noviembre inclusive momento en el cual se inicia dicho arrendamiento. Además de soportar el agua fría cuando se duchaban tenían que lidiar con el piso del sector de las duchas que era de tierra, de manera que una vez que se mojaba se formaba barro, más allá de que había pallet de madera que separaban a la persona del piso, tampoco este sector contaba con un desagüe correcto para disipar el agua acumulada.

Para cocinar o calentar la comida debían recurrir a la quema de ramas ya que no contaban con una cocina o un anafe, esta acción se realizaba a fuera del galpón donde se guardaban los alimentos no perecederos. Los galpones donde eran conservados los alimentos eran de similares condiciones a las anteriores descritas para los lugares que habitaban los empleados, es decir, paupérrimas condiciones de higiene y seguridad.

Los baños donde realizaban sus necesidades cuando apenas llegaron al campo no contaban ni siquiera con paredes para resguardar su intimidad, solo eran dos agujeros a la intemperie y con una distancia de cincuenta metros de las viviendas, por incesante reclamos de sus trabajadores se procedió al cerramiento de la misma índole que la vivienda.

El empleador no respeta los requisitos mínimos que se establece en los artículos 92 y 93 de la Ley 22.248 donde se enuncia: Las prestaciones de alojamiento que fueren proporcionadas por el empleador tiene por obligación de proveerlas en condiciones adecuadas.

La vivienda que se provee al trabajador reunirá (teniendo en cuenta las características de cada zona) los siguientes requisitos: a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural, b) Ambientes de tamaño adecuado y de acuerdo a la composición del núcleo familiar, c) Cocina-comedor, d) Baños individuales o colectivos dotados de los elementos para atender las necesidades del personal y su familia, e) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie. Estos ítems son de la Ley madre "Régimen Nacional del trabajo Agrario", en abril del 2011 se aprobó una modificación y ampliación de la misma y se notificaba por medio de la resolución 11/2011. Si bien las leyes están, lo que carece en estas situaciones es la falta de información que deberían tener estos trabajadores para hacer respetar sus derechos y la falta de controles de las entidades pertinentes. Si nos remontamos a los informes de Juan Biallet Masse, podremos observar que si bien se crearon las leyes que en su momento que él indicó, las mismas situaciones se siguen dando

de manera cotidiana provocando así que *“no se limite la codicia y esa ignorancia en beneficio de la riqueza pública del obrero y del patrón mismo.”*

#### **1.1.4.- Provisión de Alimentos**

La provisión de alimentos es una obligación del empleador según lo establecido por la resolución 11/2011 la cual cita en cuanto a los alimentos que deben recibir los trabajadores, que los mismos cumplan con ser adecuados, sanos y variados. Cuando a los trabajadores no les sea posible adquirir sus alimentos por la distancia o las dificultades del transporte, el empleador deberá proporcionárselos en las condiciones establecidas en el artículo 39 de la ley agraria.

Mediante el desarrollo de las entrevistas se pudo constatar que a los trabajadores se les proveen los alimentos no perecederos para su consumo cada 15 días, lo cual es suficiente para que reciban diariamente cuatro comidas, (desayuno, almuerzo, merienda y cena). El almacenamiento de los productos alimenticios se realiza junto con los elementos de limpieza y demás elementos químicos necesarios para la cosecha de papa. La conservación de los alimentos no está acondicionada según las normas de higiene, no cuentan con una despensa apartada y se encuentran a temperatura ambiente carente de todo sistema de refrigeración. Tampoco el lugar donde se los manipula cumple con las normas de sanidad e higiene, estos alimentos tanto su preparación como su cocción se realizan en un ambiente al aire libre, siendo nocivos para la salud de aquellas personas que lo consuman.

Tenían un refrigerador a 3000 metros de donde realizaban sus tareas, por lo cual se alimentaban con mercadería que se encontraba fuera de la cadena de frío y sin conservación, según el Delegado de la UATRE que estuvo en el lugar, nos afirmó que: *“Las moscas se multiplican de la mano de los malos olores”*

Como hemos mencionado, la provisión de alimentos es obligación del empleador, sin embargo en este caso el costo de los alimentos que reciben los trabajadores, son descontados de su salario. Los empleados desconocen los conceptos por el cual se produce este descuento como tampoco tienen pleno conocimiento del monto exacto de este. Según lo informado por nuestras fuentes documentales el monto diario descontado en concepto de alimentos varía entre \$38 a \$45 pesos argentinos. La ley

establece que no se deberá ni descontar ni retener de sus sueldos conceptos referidos a la alimentación.

Por otra parte el agua que consumen los empleados no era potable, ya que provenían de un pozo cercano a la vivienda sin ningún tipo de tratamiento potabilizador, pudiendo traer como consecuencia riesgos en la salud del trabajador. Este es otro de los puntos que también la ley hace mención y establece la obligatoriedad de brindar agua apta para su consumo, que no tiene ni la calidad ni la cantidad suficiente para el abastecimiento de los que viven en el establecimiento.

## 1.2. Medio Ambiente

### 1.2.1.- Ambiente Térmico.

Uno de los factores que incide directamente en las cymat de cualquier ámbito laboral son los contaminantes o agentes térmicos, al hablar de ellos nos referimos entre otros aspectos a la exposición que sufren en el puesto de trabajo a altas o bajas temperaturas. Los empleados del cultivo de la semilla de papa realizan sus tareas en ambientes abiertos y carentes de protección térmica, por lo tanto al entrevistar a los trabajadores, nos manifestaron que el nivel de satisfacción térmico en su trabajo no es confortable. Durante el verano, las tareas de recolección de papa las realizan al rayo del sol estando expuestos durante largas jornadas de trabajo a las altas temperaturas, nos comentaron al respecto: *“Al aire libre, al rayo del sol o con el clima que toque”* a partir del mes de marzo la temperatura empieza a descender y comienza el frío en Coronel Suarez, estando expuestos a la misma insatisfacción, pero en este caso por las bajas temperaturas.

Otro de los factores térmicos que se pueden enunciar es la vestimenta, la exposición a altas o bajas temperaturas obliga a los trabajadores a modificar su vestimenta para poder afrontar las distintas temperaturas. Como nos han mencionado los empleados y el delegado zonal de la UATRE, *“La empresa no le provee a los empleados uniformes o ropa de trabajo”*, los mismos deben utilizar su propia vestimenta y utilizarla como ropa de trabajo, no siendo esta siempre la más adecuada para soportar las altas o bajas temperaturas, ni la más cómoda para realizar la tarea, una de las responsabilidades que

tiene el empleador es la provisión de equipos de trabajo que se debe realizar al comienzo de la relación laboral y debe ser adecuada conforme a las distintas regiones y actividades, según lo dispuesto por la Ley 22.248. En épocas de bajas temperaturas, con tal de mantener la agilidad de la tarea y así poder percibir una mayor remuneración, los trabajadores no se abrigan como corresponde exponiéndose a enfermarse o simplemente aumentar la insatisfacción térmica.

Otro de los factores térmicos que consideramos son todos aquellos equipos que generan exposición a altas temperaturas, podemos citar un caso dentro de la cosecha, como ser el trabajo del cocinero. Al entrevistar al cocinero, nos comentó que la cocina se encuentra al aire libre y al no contar con gas en el establecimiento la comida se prepara con leña, por lo cual la exposición térmica es constante agravada por el fuego producido por cocinar sus alimentos. Este trabajador al no contar con la vestimenta apropiada se encuentra más expuesto que el resto de los trabajadores a las altas temperaturas, ya que puede sufrir quemaduras. En relación al control de esta exposición térmica, solo podremos mencionar que no se realizan estudios y/o controles para determinar o prevenir consecuencias negativas en la salud del trabajador por estos agentes.

### **1.2.2.- Agentes Físicos**

Al referirnos a los agentes físicos del medio ambiente de trabajo, nos referimos a los niveles de exposición que sufren los trabajadores en su puesto de trabajo ante distintos agentes como ser; Ruidos, vibraciones, temperatura, humedad, iluminación que pueden o no según los niveles de exposición ser nocivos para la salud de los trabajadores. La conjunción de la actuación de estos agentes sumada a la carga global de trabajo y a las características propias de cada trabajador va construyendo las denominadas Cymat. La actividad de estos trabajadores migratorios es realizada en ámbitos rurales, los cuales suelen ser tranquilos y con bajos niveles de ruidos, los ruidos percibidos son prácticamente imperceptibles y no ponen en riesgo la capacidad auditiva de los trabajadores, es por esta razón que no son consideradas necesarias las protecciones auditivas.

La misma situación se presenta al hablar de las vibraciones en el puesto de trabajo. No se perciben vibraciones de ningún tipo, solo podemos mencionar las producidas por las

maquinarias que se utilizan para la cosecha ej. Tractores, pero estas no son perjudiciales para la salud de los trabajadores en general.

El agente o contaminante que con mayor riesgo y frecuencia se presenta en este tipo de trabajo es el de la Temperatura, es por esta razón que le dedicaremos un capítulo especial para hablar de la exposición que sufren los trabajadores a los que hemos denominado Ambiente Térmico.

Otro de los agentes físicos que incluía este concepto, era el de la iluminación, los empleados se encuentran expuestos únicamente a la iluminación solar durante su jornada de trabajo, durante la noche, por la falta de corriente eléctrica que mencionamos anteriormente no suelen realizar ninguna otra actividad además del descanso. Por lo tanto, no se aplican los efectos de cansancio, fatiga o dolores de cabeza por causas de una iluminación no apropiada. El único riesgo que podemos mencionar en cuanto a la iluminación, son los derivados de la exposición solar.

### **1.2.3. Agentes Químicos**

Al igual que el resto de los agentes, al estudiar los agentes químicos nos centramos en los riesgos que pueden producir la exposición, utilización y manipulación de estos elementos sobre la salud de los trabajadores de esa actividad. Estos elementos suelen ser utilizados durante el proceso de cualquier cosecha o cultivo.

Según lo investigado, durante el proceso de la recolección de la papa no se utilizan agentes químicos, los mismos son utilizados como un paso previo al cultivo, sobre todo cuando se realiza en cultivos comerciales, es en este tipo de cosechas donde se utiliza gran cantidad de fertilizantes, sin embargo, la papa prospera con la aplicación de abono orgánico al inicio de cada nueva cosecha porque ofrece un buen equilibrio de nutrientes y mantiene la estructura del suelo. La aplicación de fertilizantes se debe calcular correctamente de acuerdo a la cosecha, el potencial de la variedad y la utilización prevista de la cosecha.

A raíz de que estos químicos se colocan en la tierra antes de comenzar la cosecha, sobre todo para la quita de malezas, los trabajadores de la actividad de cultivo de papa,

no sufren exposición ni efectos perjudiciales para la salud por la utilización de estos agentes químicos durante el desarrollo de su tarea diaria.

Al no ser especialistas en el tema y no ver ningún químico nocivo que manipule el empleado podemos determinar que este agente no es perjudicial para la salud de los trabajadores.

#### **1.2.4.- Agentes Tecnológicos.**

Cuando nos referimos a agentes tecnológicos, nos referimos a aspectos como ser el Lay Out o disposición de la maquinaria, el orden y la limpieza del puesto de trabajo, el estado de las maquinarias y herramientas utilizadas en el puesto de trabajo, la idoneidad de los elementos de trabajo utilizados, los riesgos de transporte entre otros.

Por el tipo de actividad y sus características específicas, solo observamos que se presentan dos grupos de agentes tecnológicos, por un lado uno de los agentes considerados como no peligroso; - *el orden y limpieza del lugar de trabajo* y por el otro, agentes considerados como aquellos que dan lugar a peligros especiales, que son aquellos relacionados a la tecnología utilizada, *los elementos de trabajo y el estado real de los mismos.* (Cuadro Neffa)

Trabajar en un ambiente desprolijo, sucio y carente de orden dificulta la realización de las distintas tareas, y su realización requería de un esfuerzo adicional de no contar con los elementos necesarios. Esta situación se relevó en cada una de las tareas que realizan los trabajadores investigados. Lo mismo sucede al realizar todas estas tareas con elementos de trabajo en mal estado o no siendo estos los elementos y/o herramientas idóneas para la tarea en la cual se los utiliza. Esta última situación es la que se observó en los puestos de trabajo de los trabajadores migratorios estudiados, si bien no cuentan con maquinaria automatizada para la recolección y embolsado de la papa, los peones no cuentan con todos los elementos para realizar manualmente esta tarea de forma correcta y libre de riesgos, pese a ser una tarea manual no todos los peones poseen protecciones para las manos y algunos de ellos no poseen los guantes reglamentarios para la realización de la tarea, utilizan elementos de corte, los cuales son los mismos que más tarde utilizarán durante el almuerzo o cena, tampoco poseen elementos de protección y seguridad para realizar la carga y descarga de las bolsas recolectadas. El cocinero, que es uno de los empleados que más elementos de trabajo

necesita para realizar su función, debe realizar esta con los elementos que posee, los cuales no se encuentran en buen estado ni cumplen con las reglas de higiene y sanidad. Generalmente no disponen de la posibilidad de comprar nuevas herramientas o elementos de trabajo, sino que deben trabajar con aquellos que se les dispuso en el inicio de la cosecha. En cuanto al orden y la limpieza, los trabajadores agrarios no cuentan con depósitos ni lugares de almacenamiento específicos para sus elementos de trabajo que ayuden en la mantención del orden.

### **1.3. Aspecto Organizacional**

#### **1.3.1-Registración Legal.**

Las relaciones laborales dentro del sector agrario poseen características únicas, muy diferentes al resto, y como tal, están encuadradas en una legislación distinta y expresamente excluidas del conjunto de normas que regulan la actividad laboral.

Es decir que dicha legislación constituye una unidad normativa independiente del régimen laboral común, reuniendo en un mismo cuerpo legal las normas que regulan el trabajo permanente y temporario. Nos estamos refiriendo a la Ley N° 22.248 que establece el “Régimen Nacional del Trabajo Agrario” y al Decreto N° 563/81 que reglamenta dicha ley.

La normativa contempla dos categorías de trabajadores; una de ellas y en la cual pondremos nuestro foco es la del trabajador no permanente, el cual se encuentra incluido en el título II arts. 77 al 84. Se entenderá por trabajador no permanente a aquel cuyo contrato de trabajo agrario sea el celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

La sanción de la Ley N° 25.191 y la creación del RENATRE equiparó los derechos del trabajador rural ya que los insertó al sector formal de la economía y la igualdad de oportunidades del trabajador a partir de su inclusión en el sistema de seguridad social.

Con la puesta en marcha del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo se pretendió otorgar a los empleados rurales la cobertura que brindan este tipo de prestaciones, las cuales les habían sido negadas hasta el momento.

Otro objetivo muy importante, al instituir la Libreta del Trabajador Rural, es eliminar el trabajo en negro y el empleo infantil que se registran en el ámbito agropecuario.

Asimismo se busco clarificar y dar destino cierto a los aportes que hace el empleador rural mediante su inclusión en la administración del instituto.

Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores.

Por medio de la sanción de la Ley N° 25.191 (B.O. 30/11/1999), se crea en el ámbito del trabajo rural, el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), la Libreta del Trabajador Rural y Sistema Integral de Prestación por Desempleo. Respecto de éste, no podemos dejar de mencionar que los trabajadores rurales están excluidos de las prestaciones por desempleo que prevé la Ley Nacional de Empleo.

El organismo, está conformado por UATRE junto con las cuatro entidades que nuclean al campo (Sociedad Rural Argentina, Federación Agraria Argentina, Confederación Agraria Argentina y Coninagro).

El RENATRE, es un ente autárquico de derecho público no estatal que tiene por objeto expedir la Libreta de Trabajo sin cargo alguno para el trabajador; centralizar la información y coordinar las acciones necesarias para facilitar la contratación de trabajadores rurales; controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores de las obligaciones que le impone esta ley; brindar al trabajador rural la prestación social por desempleo y cumplir con la función de policía del trabajo.

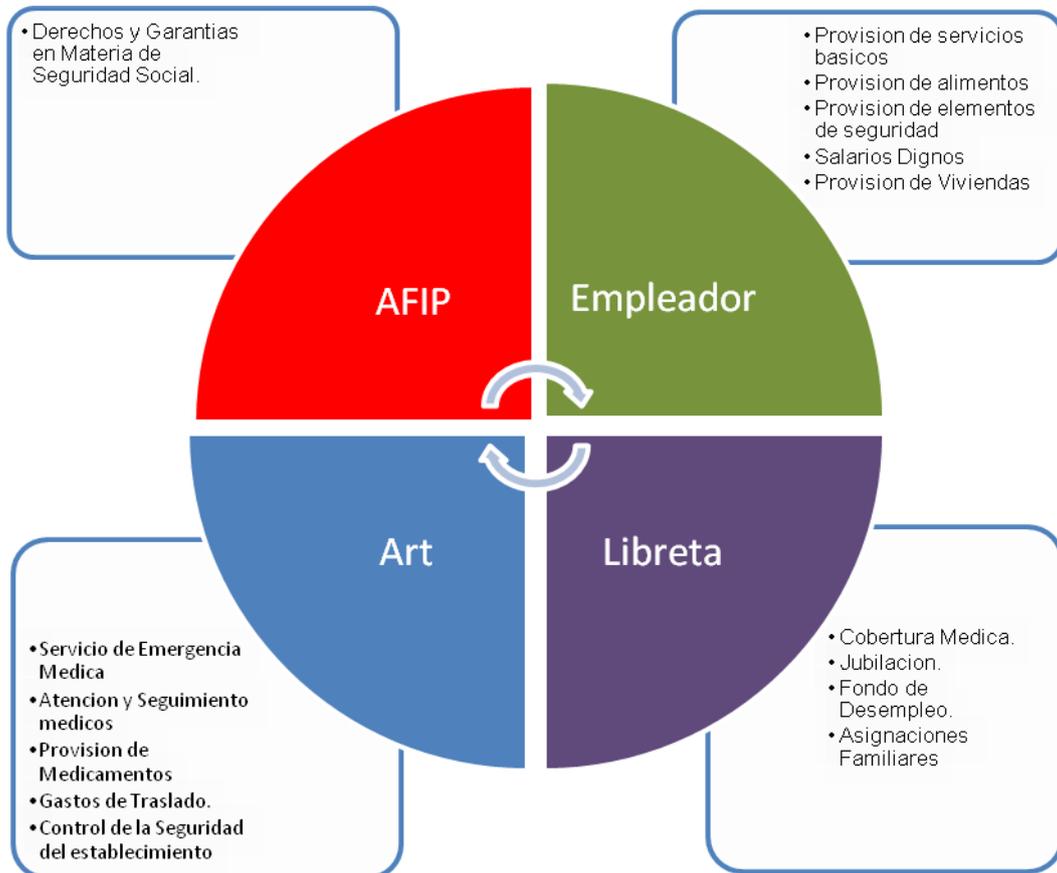
Realizadas estas menciones pudimos constatar mediante el dialogo con el Delegado de Coronel Suarez, el Sub Delegado de Pringles, y los entrevistados, que estas personas en el comienzo de la relación laboral se encontraban en su totalidad en una situación informal, es decir fuera del régimen de la seguridad social y por ende fuera del régimen del Renatre.

Juan Bialeff Masse uno de los pioneros en investigar las condiciones del trabajo rural manifestó que una de las mayores críticas era que raramente se utilizaba el contrato de trabajo por escrito, explicaba que en esa época se tendía a utilizar el contrato verbal que por lo general era corrompido por ambas partes y de acuerdo a lo relevado se podría afirmar que siguen existiendo las mismas condiciones de contratación.

Según lo comentado por nuestras fuentes, se pudo llegar al campo en cuestión mediante una denuncia realizada por el hospital de la zona, quien recibió a dos trabajadores heridos por una presunta gresca entre ellos, dicha información llegó a la entidad de AFIP que posteriormente realizó un relevamiento y se encontró con la condición de irregularidad y hacinamiento de los trabajadores en cuestión de vivienda, la misma solicitó la registración de todos los empleados y que se realicen mejoras en las condiciones que se encontraban los mismos. Cabe aclarar que en dicho momento no hubo participación de ninguna otra entidad.

Posteriormente al relevamiento realizado por AFIP hubo otro hecho que finalizó con otro relevamiento final en el campo y el mismo se trató de una denuncia realizada por dos trabajadores que pudieron huir del campamento en busca de ser deportados a su lugar de origen, esto motivó una segunda inspección en la cual se pudieron relevar veintiséis empleados de los cuales algunos habían sido regularizada su situación de registración legal y pero no con cambios significantes en cuanto a la seguridad e higiene de la vivienda y su ámbito laboral.

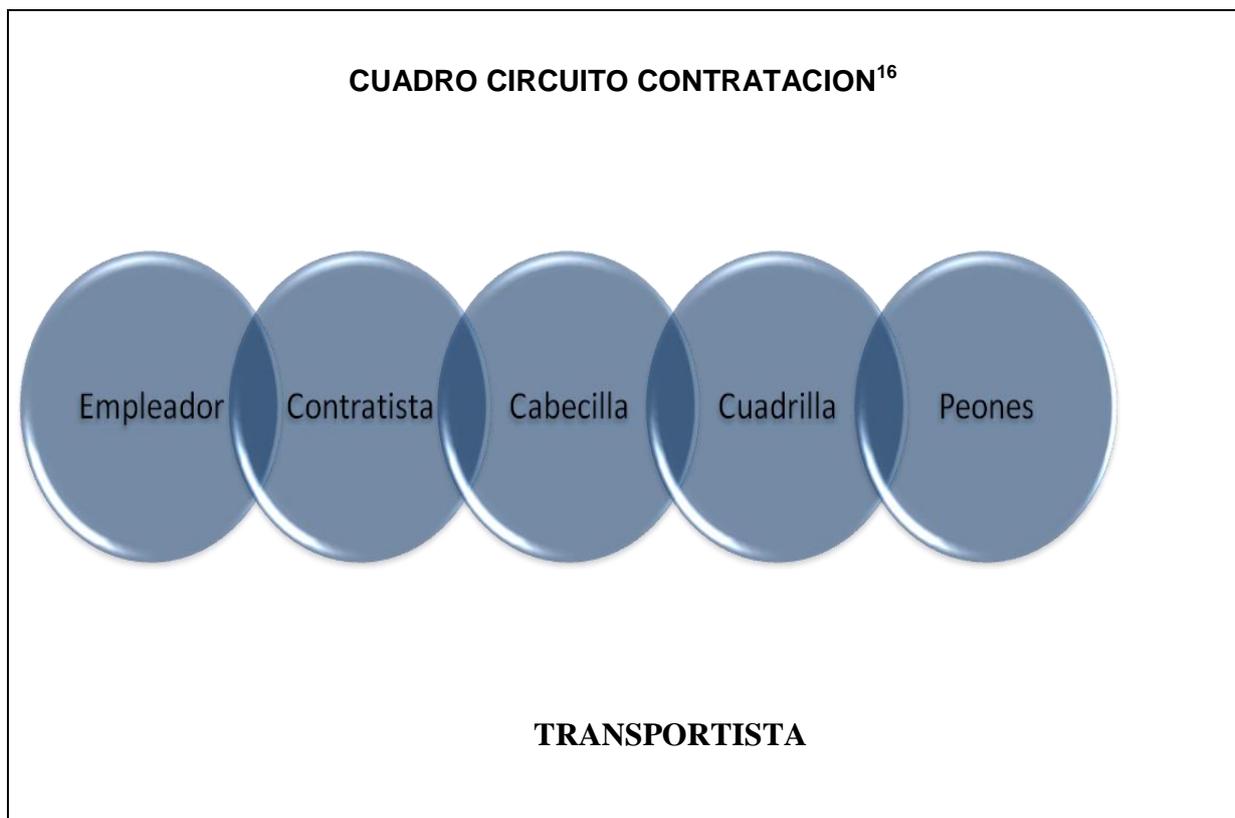
## REGISTRACION DEL EMPLEADO<sup>15</sup>



<sup>15</sup> Cuadro de registración del empleado, elaborado para la investigación “Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores temporarios migrantes del cultivo de la semilla de papa”

### 1.3.2. Contenido de Trabajo.

Podemos comenzar por definir antes del contenido de trabajo propiamente dicho, cuales son los actores que participan dentro del circuito de trabajo en el ámbito rural, que para su mayor comprensión realizamos el siguiente cuadro con su propia descripción



Al comienzo de una búsqueda laboral, el empleador se pone en contacto con el contratista, quien de ahora en más será el intermediario entre ambos, con el fin de requerirle una cantidad de trabajadores temporarios para que realicen las tareas en el campo, en ese contacto no solo se arreglan las cantidades de personas y el tiempo que necesitara de su disposición, sino que también se acuerdan los salarios de los mismos.

---

<sup>16</sup> Cuadro de circuito de contratación, elaborado para la investigación “Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores temporarios migrantes del cultivo de la semilla de papa”

Una vez que el contratista cuenta con toda la información brindada por el empleador comienza la búsqueda de las personas que desarrollaran las tareas. En la selección el contratista es el encargado de transmitir el tipo de cosecha, los plazos de contratación, el sueldo que se le abonara a cada uno y la forma de la misma, es necesario aclarar que los empleados en ningún momento tienen contacto o relación directa con el empleador en este caso en particular.

Una vez reclutados la totalidad de los trabajadores, el grupo de trabajo conformado por peones recibe el nombre de cuadrilla, la misma a su vez tendrá un líder que recibe el nombre de cabecilla y será el encargado de controlar la cantidad de trabajo que realizan los peones y de relacionarse con el contratista por cualquier inconveniente que surja.

Por último aparece la figura del transportista el cual tendrá asignada la tarea de transportar a toda la cuadrilla al lugar donde se llevara a cabo la cosecha y luego de llevarlos a su lugar de origen, de esta manera finaliza el circuito de contratación.

En lo que respecta al contenido de trabajo en sí, generalmente este cultivo se realiza con tareas repetitivas, de baja complejidad, nivel de atención y concentración. Para realizar estas tareas no reciben capacitaciones en cuanto al correcto desarrollo de las tareas, de seguridad e higiene del trabajo, de orden y limpieza y como proceder contra incendios. Se podría afirmar que los trabajadores se encuentran a la intemperie si ocurre algo imprevisto pero también es importante destacar que no existe una concientización de parte de ellos del riesgo que corren.

También podemos mencionar que la ley de riesgos de trabajo establece la obligatoriedad por parte del empleador de brindar capacitaciones para prevenir y/o disminuir los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

La tarea de un peón rural del cultivo de la semilla de la papa, consiste en: cosechar papas, embolsarlas, cocerlas y por ultimo acarrearlas. Dichas tareas al ser repetitivas generan un desgaste físico y psicológico, ya que de la cantidad de bolsas acarreadas también depende lo que se le abona por salario.

Para finalizar indicaremos algunos comentarios de las personas entrevistadas.

*“El trabajo consiste en embolsar las semillas de las papas, después cocer las bolsas y por ultimo llevarlas al cerco para que sean acarreadas”*

*“Soy el primero en levantarme y el ultimo en acostarme”*

### **1.3.3.- Jornada de trabajo**

Como mencionamos en párrafos anteriores Bialet Masse en sus investigaciones informo que los contratos de trabajo se establecían de manera verbal y que por lo general no eran cumplidos por ninguna de las partes. Esto daba lugar a la generación de falsas promesas por parte del empleador perjudicando a los trabajadores en temas tales como condiciones de trabajo que luego no se respetarían, el jornal, la jornada laboral, cantidad y calidad de comida, tiempos de descansos, las remuneraciones acordadas, formas de pagos acordadas y demás detalles de contratación. En la actualidad se pudo relevar que estas condiciones aun siguen vigentes ya que a los trabajadores los llevan engañados al campo de trabajo y cuando se encuentran en el mismo la realidad es distinta.

Los empleados se vieron sometidos a una especie de esclavitud ya que los haberes los cobran únicamente cuando finalizan la cosecha y estaban de retorno a sus hogares, evitando así que los mismos ante la desilusión de las condiciones encontradas puedan abandonar el campo y regresar a su lugar de origen.

La ley competente al rubro, señala la garantía de los trabajadores, como la libertad de circulación, ingreso y egreso después de la jornada de trabajado con un trato basado en la dignidad y el respeto pero dicha garantía no se llevaba a cabo porque no podían retirarse del trabajo.

La totalidad de los entrevistados comentan que la jornada laboral es extensa y lo consideran como algo natural. Según los datos relevados la jornada laboral excede las once horas de trabajo, teniendo en algunos casos dos horas de descanso por día en el horario de almuerzo y se trabaja durante los siete días de la semana. En este aspecto la ley establece la prohibición de trabajar los días domingos y en caso que la actividad lo requiera se debe otorgar un día de descanso compensatorio que tampoco era respetado.

Como mencionamos anteriormente los empleados reciben cuatro comidas por día pero en el horario de la merienda los mismos no descansan, nos comentaron que meriendan mientras trabajan.

Al ser un trabajo por temporada no perciben vacaciones como tampoco la liquidación de los días generados por el tiempo trabajado y si les correspondiera utilizan el tiempo para trabajar en otra cosecha, generalmente estas personas nos comentan que suelen hacer changas en los periodos en los cuales no hay actividad en los campos.

Cuando se les consulto por la extensión de la jornada laboral, todos los entrevistados coincidieron en que, si ellos no aceptaban el trabajo otro ocuparía su lugar. La jornada de trabajo tiene por objetivo desarrollarse durante la luz del día, esto hace que comiencen desde muy temprano y finalicen con la puesta del sol.

Para finalizar el análisis de la categoría a continuación detallamos comentarios relevados de los entrevistados

“Tenemos días de trabajo muy largos y agotadores”

“Aprovechamos el descanso para tomar mates”,

“Trabajamos desde temprano, paramos para comer al mediodía y después seguimos hasta la noche, durante la tarde tomamos unos mates”

## CAPITULO 5

### 5. 1. Conclusión

El principal objetivo de nuestra investigación que antecede la presente conclusión fue el de determinar cuáles son las condiciones de trabajo y medio ambiente de los empleados temporarios migrantes, específicamente aquellos dedicados al cultivo de la semilla de papa, en la localidad de Coronel Suárez.

En el transcurso de la investigación se ha explorado el tema teniendo en cuenta la base teórica presentada, los antecedentes de investigación y la producción de entrevistas abiertas a los mismos protagonistas para poder abordar la problemática y así llegar a la presente conclusión.

El resultado encontrado más significativo fue la desigualdad que se presenta entre las condiciones reales de trabajo y medio ambiente con las establecidas en el régimen nacional de trabajador agrario - ley 22.248 con su posterior resolución 11/2011.

Uno de los propósitos de esta investigación, y motivo por el cual se escogió el tema, es generar conocimiento de las condiciones de trabajo en las cuales se encuentran los trabajadores rurales temporarios del cultivo de papa, las cuales pudimos constatar que no eran dignas ni saludables y poseen varios puntos de similitud con la modalidad de trabajo esclavo.

La falta de servicios básicos de habitabilidad que cualquier lugar de trabajo debería contar, como por ej. El suministro de luz eléctrica, de agua potable, sanitarios químicos y la precariedad de la construcción de las viviendas respaldan nuestra afirmación anterior.

A partir de esta investigación se pudo determinar la precariedad de las condiciones de trabajo de estos trabajadores, las cuales son reflejadas sobre largas jornadas de trabajo sin los descansos necesarios, en lugares con alta exposición térmica perjudiciales para la preservación de la salud de los trabajadores y la ausencia de cualquier tipo de política en cuanto a seguridad e higiene laboral para la prevención de riesgos y accidentes.

La falta de registración laboral en el RENATRE y el genérico desconocimiento de la legislación laboral vigente y las obligaciones del empleador, constituye una de las falencias más graves, ya que a través del cumplimiento de una adecuada registración, resolvería también la ausencia de cobertura médica y cobertura de una aseguradora de riesgo de trabajo.

Las condiciones básicas de trabajo de los empleados temporarios se encuentran reguladas en la ley N°22.248. Mediante la resolución 11/2011 se profundizó y especificaron las condiciones de trabajo para aquellos que desempeñen tareas de carácter cíclico, estacional, temporario y no permanente en las actividades comprendidas en el régimen nacional de trabajo agrario, en la misma se desarrollaron los aspectos que tomamos para realizar nuestra investigación, estos son: Vivienda, Servicios sanitarios, Abastecimiento de energía eléctrica, la provisión de alimentos, agua potable; la provisión obligatoria de equipos de trabajo y elementos de seguridad, traslados, todo a cargo del empleador. Una de las pocas condiciones establecidas en la ley 22.248 y en la resolución 11/2011 que podemos afirmar su cumplimiento es la prohibición del trabajo infantil en esta actividad.

Juan Biale Massé fue uno de los pioneros en investigar en forma cualitativa las condiciones de trabajo Rural. Del informe de Juan B. Masse, emanan muchas consideraciones para el legislador, como son la necesidad de reglamentar equitativamente el trabajo, las formas de contrato y las mejoras en cuanto a condiciones de trabajo. Pero para ello se deberá corromper la ignorancia del obrero y los prejuicios de los empleadores.

Actualmente la Unión Argentina de Trabajadores rurales y estibadores (UATRE) tiene pleno conocimiento de estas irregularidades en las condiciones de trabajo en la actividad agraria, sin embargo, su ámbito de acción queda restringido a la de una figura denunciante, siendo indispensable la acción en forma conjunta con el ministerio de trabajo.

Un siglo después a estas recomendaciones, podemos observar grandes cambios a nivel legislativo y sindical, sin embargo no podemos trasladar estos cambios positivos al referirnos a las condiciones de trabajo ya que estas prácticamente son similares pese al horizonte temporal que los separa, el crecimiento socio cultural y el desarrollo de los derechos humanos y laborales.

## 5.2. Recomendaciones

En cuanto a las recomendaciones las realizaremos en base a las categorías de análisis que llevamos a lo largo de nuestra investigación:

### Circuitos de controles

En primer lugar al hablar sobre las recomendaciones en el aspecto organizacional sugerimos que se podría realizar un mejoramiento en el trabajo en conjunto de todos los entes que intervienen en esta actividad, y es a raíz de esto que nos preguntamos.... ¿Por qué no la creación de un nuevo ente o alguno de los entes ya existentes, sea el encargado de llevar un registro a nivel nacional de todo lo referido al ámbito rural?, con el objeto de que:

- Sea el encargado de llevar un registro a nivel nacional de la totalidad de campos en los cuales se realizan cultivos, estableciendo los datos de sus dueños, del tipo de cosecha que se realizara en los mismos, los datos de la empresa arrendadora la cual explotaría los campos y llevando el registro de trabajadores que desarrollarían su tarea en ese lugar.
- Releve y comunique a la totalidad de los entes que intervienen, de todas las novedades y cambios que surjan en la actividad.
- Establecer medios efectivos para la recepción de denuncias de fácil accesibilidad para que los trabajadores puedan informar en casos que haya irregularidades en las condiciones de trabajo.
- Gestionar una clave única del trabajador rural para que se pueda realizar un control sobre lo informado por el empleador mediante las declaraciones juradas presentadas en AFIP y lo que efectivamente es, así se puede evitar desvíos.
- Unificar la emisión del alta temprana del trabajador y la libreta del empleado rural para así evitar que los empleadores omitan alguno de estos dos puntos.

- Realizar inspecciones de aprobaciones de los campos previo al comienzo de la explotación del mismo, con esto eliminamos las condiciones insalubres y las consecuencias que estas puedan causarles a los trabajadores rurales. Hasta no recibir la aprobación de este ente centralizador, no se podrá bajo ninguna instancia comenzar con el desarrollo de las cosechas, con esto garantizaríamos a los empleadores y a los trabajadores las condiciones necesarias establecidas para el desarrollo de las tareas, luego para evitar desvíos se realizarían inspecciones durante y al finalizar las cosechas.

Se realiza para organizar, controlar y que los circuitos funcionen según las problemáticas pertinentes.

### **Jornada de trabajo**

En cuanto a la jornada de trabajo como primer punto recomendaríamos una modificación del artículo N°14 de la Ley 22.248 del Régimen Agrario en la jornada de trabajo, ya que actualmente no se establece una jornada mínima de trabajo, implicando esto el exceso por parte de los empleadores a enfrentar a los trabajadores a extensas jornadas de trabajo.

Si bien entendemos que muchas de las cosechas suelen ser por temporadas y los empleadores deben aprovechar al máximo el tiempo que tienen para cultivar, se puede realizar sin sobrecargar al empleado a agotadoras y largas jornadas de trabajo, para ello proponemos que se coloque un máximo de nueve horas de trabajo con una hora de descanso y que haya rotación de personal para que puedan solventar el tiempo que tienen de la explotación de la tierra. En el caso de que por algún motivo una persona deba prolongar su horario de trabajo se le deberán abonar horas extras, no siendo las mismas mayores a 30 mensuales, ni mayores a 200 horas anuales como lo establece la Ley de contrato de trabajo.

Si las horas se realizaran en jornadas nocturnas se debería abonar el plus nocturno equivalente a ocho minutos más por hora trabajada, entre los horarios de las 21hs pm a 6hs am del día siguiente.

Con esto podríamos establecer un mayor acercamiento entre las condiciones que regula la Ley de Contrato de trabajo.

### **Remuneraciones**

Entre otros de los puntos que recomendaríamos modificar son las formas de pago que se realizan y que están avaladas por el régimen agrario en sus artículos.

Sugerimos que las remuneraciones bajo ningún punto de vista sean abonadas bajo destajo, sino de una manera mensual, al finalizar el mes o los primeros cuatro días hábiles del mes siguiente. Siendo depositadas bajo una cuenta bancaria a nombre del trabajador. En el caso que el campo se encuentre a una gran distancia de la ciudad donde están trabajando, el empleador debería facilitarle algún medio que lo posibilite a ir a retirar su remuneración ante la entidad bancaria. En los trabajadores temporarios deberían abonarles por el plazo que esté contratado los días generados de vacaciones.

Por último para concluir podemos decir; que el más eficaz sistema de participación si no está acompañado con una fuerte decisión política, que considere que las condiciones de trabajo como un objetivo netamente común, para que la misma no lleguen a ser ilusoria. Se necesita que el Estados Nacional y Organismos Provinciales, que en ejercicio de la facultad propia de policía del trabajo y de la seguridad laboral, inviertan los recursos humanos y económicos suficientes para el pleno control sobre el cumplimiento de las normas. Si las recomendaciones no fuese factible su aplicación; y las víctimas de estas anomalías seguirán ampliando el margen de las estadísticas, que marcan el grado de la ineficiencia en materia de controles y por ende la igualdad de oportunidades para tener un trabajo digno.

## Bibliografía

- SAMPIERI, R.” Metodología de la investigación”. Ed. Mc Graw Hill. México.
- NEFFA, JULIO CÉSAR y otros. “Empleo, desempleo y políticas de empleo”. CEIL PIETTE/ CONICET. 2010
- NEFFA, JULIO CÉSAR. “¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?”. SECYT/ CONICET. Editorial Humanista. 2002.
- NEFFA, JULIO CÉSAR. “Las condiciones y medio ambiente de trabajo. Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa”. Documento CYMAT N° 1. PIETTE-CONICET. 1995.
- NEFFA, JULIO CESAR. “Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización de trabajo. ED.INET, N°20 Secretaria de Trabajo y previsión social de los Estados Unidos Mexicanos, México DF. 1982
- SIRVENT, MARIA TERESA. “El proceso de investigación”. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.2003.
- Ley del Trabajo Agrario 22.248
- Resolución 11/2011
- Ley de Riesgos de Trabajo 24.557 sancionada el 13/9/1995, promulgada el 3/10/1995, publicada en BO 4/10/1995.
- Ley de Contrato de Trabajo 20.744
- GEORGES, SPYROPULOS “ Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina, VOL 1 Editorial SEIL-HV manitas, Buenos Aires 1987

## Otras fuentes de información

- [www.afip.gov.ar/novedades/docscomunicados/com2932.htm](http://www.afip.gov.ar/novedades/docscomunicados/com2932.htm). Publicado el 15 de Abril de 2011 AFIP
- [www.radionacional.com.ar/audio/Informes-sobre-los-trabajadores-golondrina.html](http://www.radionacional.com.ar/audio/Informes-sobre-los-trabajadores-golondrina.html) publicado el domingo 22 de Mayo del 2011

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Método comparativo constante**

**Anexo 2: Régimen Nacional del Trabajo Agrario**

**Anexo 3: Resolución 11/2011-CNTA. Trabajo Agrario. Trabajadores Temporarios. Condiciones General. Su aprobación**

Anexo 1

<b>Método Comparativo</b>		
<b>Dato Empírico</b>	<b>Comentario</b>	<b>Categoría de Análisis</b>
<b>1. Datos Poblacionales</b>		
3 Hombres Entre 25 y 48 años Primario Completo/ Primario incompleto (2) Córdoba- Villa Dolores (2)/ Buenos Aires- Coronel Suárez Empleado		Sexo Edad Nivel educativo Lugar de residencia Profesión
<b>1.1 Necesidades Básicas</b>		
"Mejor que no nos accidentemos"  "Nunca me paso nada, pero si me pasara no sabría qué hacer"	No les proveen elementos de protección personal. Se observa la utilización de guantes, no siendo estos los adecuados para la realización de la tarea.  El principal riesgo de accidentes y/o enfermedades son producidas por esfuerzos manuales de carga.  Al responder la pregunta se nota una cierta preocupación por si llegara a ocurrir el accidente, el entrevistado levanto las cejas cuando formulo la respuesta, se lo ve como resignado de que las condiciones son las ofrecidas y no	Condiciones de Seguridad

	<p>pueden ser mejoradas.</p> <p>No poseen ningún teléfono fijo o celular para llamar a algún responsable en caso de accidente o enfermedad.</p>	
<p>"No tenemos obra social, si nos enfermamos nos llevan al hospital"</p> <p>"Si estamos enfermos debemos informarlo a nuestro capataz así nos llevan con el colectivo a la salita "</p> <p>"Si nos lastimamos y la herida es pequeña, hay un botiquín con algunas cosas"</p>	<p>En ningún caso se les brinda una obra social y no cuentan con medios para poder trasladarse al hospital o sala de asistencia médica más cercana.</p> <p>Al no estar registrados, la mayoría de los empleados no cuenta con la obra social correspondiente, lo que hace que ante un accidente o enfermedad deban recurrir a la sala de asistencia del lugar más cercano, se genera demora en los traslados lo que puede provocar un cierto agravio del accidente o de la enfermedad</p>	<p>Cobertura Medica</p>
<p>"Los pisos son de tierra"</p> <p>"Para que no pasemos tanto frío, ponemos en los techos hojas de maíz."</p> <p>"En la casilla donde duermo estoy con 9 compañeros, en camas cucheta"</p> <p>"Las Casillas son de chapa y los</p>	<p>A los trabajadores se les otorga una vivienda que no cumple en absoluto con las condiciones básicas habitacionales.</p> <p>Viven en casillas de chapa, sin aislamiento térmico, no tienen electricidad, no poseen agua caliente y el baño que se les provee esta fuera de las casillas, es un pozo ciego y no tiene condiciones básicas de higiene.</p> <p>No poseen baño dentro de las</p>	<p>Vivienda</p>

<p>pisos de tierra, por la noche el techo transpira y es como si lloviera sobre nosotros"</p>	<p>viviendas, los mismos están fuera de las casillas y son solo cuatro paredes de chapa con un pozo en la tierra, ubicándose a unos metros de las casas.</p> <p>Dentro de las casillas se ubican más cantidad de las personas permitidas, en camas amontonadas y sin ningún tipo de lugar para guardar las pertenencias personales de cada uno de los trabajadores.</p> <p>Las viviendas no tienen condiciones habitacionales, duermen muchas personas por el espacio físico de las casillas, están hechas de chapa, con piso de tierra, además de las casillas hay un micro que cuenta con varias camas que hace las veces de una vivienda.</p>	
<p>"Nos descuentan la comida de nuestro sueldo, pero no sabemos cuánto nos descuentan"</p> <p>" La comida la pagamos nosotros no sé cuanto pero más o menos son \$40 por día, con eso desayunamos, almorzamos, merendamos mates y cenamos"</p> <p>"Aparte le pagamos al cocinero"</p>	<p>Se les proveen los alimentos para el almacenamiento cada 15 días, reciben diariamente cuatro comidas (desayuno, almuerzo, merienda y cena). La conservación de los alimentos no está acondicionada según las normas de higiene, como tampoco el lugar donde se los manipula.</p> <p>Los alimentos perecederos no tienen la cadena de frío necesaria para estar en buenas condiciones, tienen a 3000 metros un refrigerador, por lo que los alimentos permanecen gran parte del día a la condición ambiente, en cuanto a los</p>	<p>Provisión de Alimentos</p>

	<p>alimentos no perecederos se encuentran todos juntos en un ambiente no apto junto con los elementos de limpieza.</p> <p>Los alimentos como ser aquellos que necesitan refrigeración y no la poseen, permanecían dentro de las casillas, en tachos de plásticos para que se conserven y según lo establecido por los entrevistados, muchas veces terminaban esos alimentos rodeados de insectos horas antes de poder cocinarlos.</p>	
<b>1.2 Medio Ambiente</b>		
<p>“Al aire libre, al rayo del sol o con el clima que toque”</p> <p>“En la cocina, al costado de donde dormimos, no está totalmente cerrado”</p> <p>"El trabajo que realizamos siempre es al aire libre, durante el día y bajo el sol"</p>	<p>Los encuestados trabajan en ambientes abiertos o semi cerrados, siendo estos no confortables según el clima. Durante el día los trabajadores se encuentran expuestos al aire libre para realizar sus tareas, durante las noches su vivienda es de chapa y al no tener electricidad y calefacción es un clima muy frio.</p> <p>Los trabajadores están expuestos a grandes cambios de temperaturas, durante su jornada de trabajo quedan expuestos a altas temperaturas, al trabajar directamente bajo el rayo del sol, y por las noches las temperaturas bajan, donde los trabajadores quedan muy expuestos a esas bajas temperaturas dentro de sus casillas de chapa, sin el abrigo ni la calefacción suficiente.</p>	<p>Ambiente Térmico</p>

<p>"Entre nosotros nos escuchamos, no tenemos problema"</p>	<p>Según los encuestados no se perciben ruidos molestos o niveles de ruidos preocupantes.</p> <p>Se puede establecer que los ruidos y las vibraciones que reciben los trabajadores del cultivo de papa, no son de gran captación por ellos, ya que no trabajan con maquinarias de manera constante, pudiéndose decir que los ruidos y vibraciones son comunes de la actividad sin generar grandes alteraciones. En cuanto a la iluminación, los trabajadores durante su jornada laboral quedan totalmente expuestos a la luz natural, por las noches en sus casillas no poseen electricidad, teniendo una muy mala iluminación en manos de velas o precarios faroles.</p> <p>Se puede afirmar que por la tarea realizada los niveles de ruido son leves y no afectan al trabajador.</p>	<p>Agentes Físicos</p>
<p>"Antes de que sembremos la semilla, se echan pesticidas para que se vayan las malezas"</p>	<p>No manipulan productos Químicos, porque se realiza antes del comienzo de la cosecha.</p> <p>Los trabajadores no tienen relación con la utilización de ningún tipo de químico, ya que los mismos se colocan solo antes de comenzar la cosecha en principal para la quita de malezas. No se encuentran en constante contacto con los agentes químicos, los pesticidas y los</p>	<p>Agentes Químicos</p>

	<p>fertilizantes se utilizan antes de que comience la siembra</p>	
<p>"Yo trabajo con mis manos"</p> <p>" Trabajo con las manos y una vez que lleno la bolsa la llevo al cerco así se puede ir en el amión"</p>	<p>Utilizan únicamente herramientas de corte manuales</p> <p>Se utilizan las herramientas que disponen, no se encuentran en excelente estado ni son idóneas para realizar adecuadamente las tareas.</p> <p>Únicamente reciben instrucciones de cómo hacer su trabajo, en el inicio de la actividad. El trabajo que realizan se puede decir que es casi un 100% manual, donde no es necesaria la utilización de herramientas extras.</p> <p>El trabajo es puramente manual y físico, no poseen los elementos de protección necesarios ni para las manos ni para la cintura, se encuentran cargando las bolsas llenas en su espalda durante todo el día.</p>	<p>Medios de trabajo y herramientas</p>

<b>1.3 Aspecto Organizacional</b>		
<p>"Nunca firme nada y no tengo ningún papel"</p> <p>"Nos dan 6,10 pesos por bolsa"</p> <p>"No firme nada, arreglamos con el contratista que nos llevo al campo en micro y después cuando termina la cosecha nos vuelven a llevar a nuestra casa"</p> <p>"Nos pagan cuando termine la cosecha, cuando llegamos a nuestras viviendas"</p>	<p>No poseen registración Laboral.</p> <p>Desconocimiento y falta de información acerca de la registración laboral.</p> <p>El salario lo perciben en efectivo y al finalizar la cosecha. El sueldo de los trabajadores en ningún momento es negociado por ellos, no conocen al empleador, el contratista es el encargado de negociar sus sueldos y llevarlos al lugar de trabajo para que realicen la tarea. Desconocen que deben estar registrados ante AFIP y el RENATRE.</p> <p>Según lo entrevistado y documentado los trabajadores no poseen la libreta exigida por el RENATRE, como muestra al estar correctamente registrados. Los empleados desconocen la existencia de tener que tener esta libreta en su poder. El pago de su remuneración se realiza</p>	<p>Registración Legal</p>

	<p>según lo investigado, cuando está terminada la cosecha, los trabajadores vuelven a su lugar de origen, y es allí donde se les efectúa el pago.</p>	
<p>"Hago todos los días lo mismo... levanto las semillas de la papa y luego las embolsamos."</p> <p>"Soy el primero en levantarme y el ultimo en acostarme"</p> <p>"El trabajo consiste en embolsar las semillas de las papas, después cocer las bolsas y por ultimo llevarlas al cerco para que sean acarreadas"</p>	<p>Peón rural, sereno o cuidador y Cocinero. Realizan tareas repetitivas, de baja complejidad y nivel de atención. No reciben capacitación de ninguna clase. Realizan tareas manuales y físicas de movimientos repetitivos, lo que genera desgaste psicológico y físico por la cantidad de horas que se encuentran expuestos a este trabajo. Su tipo de trabajo no establece un grado de complejidad a la hora de realizarlo.</p>	<p>Contenido de Trabajo</p>
<p>"Tenemos días de trabajo muy largos y agotadores"</p> <p>"Aprovechamos el descanso para tomar mate" "Trabajamos desde que sale el sol hasta que se va, más o menos entre 10 y 11 horas por día"</p>	<p>Su jornada laboral excede las 11 hs de trabajo, con 2 horas de descanso, trabajando los 7 días de la semana.</p> <p>Trabajan durante el día.</p> <p>Al ser un trabajo por temporada no perciben vacaciones, los trabajadores suelen perseguir las cosechas una vez finalizada la que</p>	<p>Jornada y tiempos de trabajos</p>

	<p>ya están trabajando.</p> <p>Las jornadas son extensas, descansan a la hora del almuerzo y después siguen hasta que se vaya el sol, mientras meriendan siguen trabajando.</p>	
--	---	--

## Anexo 2

### REGIMEN NACIONAL DEL TRABAJO AGRARIO

Su aprobación.

Ley N° 22.248

Buenos Aires, 10 de julio de 1980

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5 del Estatuto para el Proceso de Reorganización Nacional,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA SANCIONA Y PROMULGA

CON FUERZA DE LEY:

ARTICULO 1°.- Apruébese el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, anexo a la presente y cuyas disposiciones se observarán como ley de la Nación.

ARTICULO 2°.- El Ministerio de Trabajo de la Nación elevará a consideración del Poder Ejecutivo la reglamentación del Régimen Nacional del Trabajo Agrario.

ARTICULO 3°.- Sustituyese el texto del artículo 2° del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por Ley N° 20.744 y modificado por Ley N° 21.297, por el siguiente:

"Art. 2º -- La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

"Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

"a) A los dependientes de la Administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

"b) A los trabajadores del servicio doméstico.

"c) A los trabajadores agrarios."

ARTÍCULO 4º.- Deróganse el Decreto-Ley 28.169/44, la Ley 13.020, el Decreto Ley 15.169/56 y los Decretos Reglamentarios 2.509/48 y 34147/49.

ARTICULO 5º.- Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA

Llamil Reston

José Martínez de Hoz

Juan R. Llerena Amadeo

Alberto Rodríguez Varela

Jorge A. Fraga.

Albano E. Harguindeguy

REGIMEN NACIONAL DEL TRABAJO AGRARIO

## TITULO PRELIMINAR

ARTÍCULO 1.- La presente ley regirá lo relativo a la validez del contrato de trabajo agrario y a los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

ARTICULO 2.- Habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola.

Cuando existieren dudas para la aplicación del presente régimen en razón del ámbito en que las tareas se realizaren, se estará a la naturaleza de éstas.

ARTICULO 3.- Estarán incluidos en el presente régimen, aun cuando se desarrollaren en zonas urbanas, la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios salvo cuando se realizaren en establecimientos industriales; las tareas que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y el empaque de frutos y productos agrarios propios o de otros productores, siempre que el empaque de la propia producción superare la cantidad total de las que provinieren de los demás productores.

ARTÍCULO 4.- Las remuneraciones y condiciones laborales de todos los trabajadores agrarios se regirán exclusivamente por la presente ley y las resoluciones que en su consecuencia dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

El presente régimen sustituye de pleno derecho a todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se relacionare con sus disposiciones.

ARTÍCULO 5.- El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren.
- b) Por la voluntad de las partes.

c) Por los usos y costumbres.

ARTÍCULO 6.- Este régimen legal no se aplicará:

a) Al personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollaren en el medio rural.

En las empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales, quedará alcanzado por esta exclusión el personal que se desempeñare principalmente en la actividad industrial o comercial. El resto del personal se regirá por el presente régimen.

b) Al trabajador no permanente que fuere contratado para realizar tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria.

c) Al trabajador del servicio doméstico, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias.

d) Al personal administrativo de los establecimientos.

e) Al dependiente del Estado Nacional, Provincial o Municipal.

ARTÍCULO 7.- En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley o en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las resoluciones que correspondieren.

ARTÍCULO 8.- El empleador no podrá efectuar entre sus trabajadores discriminaciones fundadas en razones de sexo, edad, raza, nacionalidad, estado civil, opiniones políticas, gremiales o religiosas. Deberá dispensarles igual trato en identidad de situaciones, salvo que la diferencia se sustentare, a su criterio, en la mayor eficiencia, laboriosidad o contracción a las tareas por parte del trabajador.

ARTICULO 9.- Quienes contrataren, subcontrataren o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integraren el proceso productivo normal y propio del establecimiento serán

solidariamente responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social, por el plazo de duración de los contratos respectivos.

No existirá la solidaridad prevista en el párrafo anterior respecto de las tareas que habitualmente se realizaren con personal no permanente, cuando el contratista constituyere una empresa de servicios y su principal aporte no se limitare a la organización del equipo de trabajo.

Para que la solidaridad tenga efecto se deberá demandar previa o conjuntamente a los contratistas, subcontratistas o cesionarios.

ARTÍCULO 10.- La firma será requisito esencial en los actos extendidos con motivo de la relación de trabajo agrario.

Cuando el trabajador no supiere leer ni escribir y no supiere o no hubiere podido firmar, se acreditará el acto mediante impresión digital o, en su caso, con los restantes elementos de prueba disponibles.

ARTÍCULO 11.- El empleador tendrá facultades para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

ARTICULO 12.- Sin perjuicio de la observancia de las normas contenidas en esta ley, las partes estarán obligadas a obrar de buena fe y con mutuo respeto, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, debiendo éste observar el deber de fidelidad que derivare de la tarea que se asigne.

ARTÍCULO 13.- Los derechos y obligaciones previstos en el presente régimen deberán ser interpretados por las partes y las autoridades competentes en el sentido de mantener la tradicional armonía que debe ser característica permanente en el desarrollo del trabajo agrario.

## TITULO I

### Personal Permanente

## Capítulo I

### Jornada - Pausas - Descanso Semanal

ARTICULO 14.- La duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descanso, que oscilarán entre dos (2) y cuatro y media (4 1/2) horas, según lo resolviera la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de diez (10) horas.

ARTICULO 15.- Será facultad exclusiva del empleador determinar la hora de iniciación y terminación de las tareas de acuerdo con las necesidades o modalidades de la explotación, debiendo observarse las pausas establecidas en el artículo 14, salvo cuando las necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento justificaren su reducción. En este supuesto los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente, dentro de los quince (15) días de finalizadas las causas que hubieren dado origen a la reducción.

ARTICULO 16.- Prohíbese el trabajo en días domingo, salvo cuando necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente a un (1) día de descanso por cada domingo trabajado, dentro de los quince (15) días de concluidas las tareas correspondientes.

ARTICULO 17.- Estarán asimismo exceptuadas de la prohibición establecida en el artículo anterior, 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. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de un (1) día en el curso de la semana siguiente.

ARTÍCULO 18.- Si el empleador no cumpliera con los dispuestos en los artículos 15, 16 y 17, deberá, sin perjuicio del otorgamiento del descanso compensatorio, abonar al trabajador en la oportunidad señalada por el artículo 31:

a) El importe de medio (1/2) jornal de su categoría por cada jornada de trabajo en que no se hubieren observado las pausas.

b) El importe de un (1) jornal de su categoría por cada domingo trabajado.

## Capítulo II

### Licencias y Feriados Nacionales

ARTÍCULO 19.- El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De diez (10) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no excediere de cinco (5) años.

b) De quince (15) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no excediere de diez (10) años.

c) De veinte (20) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no excediere de quince (15) años.

d) De treinta (30) días corridos, cuando la antigüedad fuere mayor de quince (15) años.

A estos efectos se computará la antigüedad al 31 de diciembre del año al que correspondieren las vacaciones.

La licencia comenzará un día lunes o el primer día hábil siguiente, si aquél fuere feriado.

Para tener derecho a la licencia ordinaria por los plazos precedentemente establecidos, el trabajador deberá haber prestado servicio durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo, excepto la correspondiente al año del ingreso, en que deberá haberse desempeñado por lo menos las tres cuartas partes (3/4) partes de los días hábiles. A estos fines, se computarán como trabajos los días en que hubiere gozado de licencia legal o no hubiere podido desempeñarse por enfermedad, accidente u otras causas que no le fueren imputables.

ARTÍCULO 20.- Si el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo anual para adquirir el derecho a los lapsos vacacionales establecidos en el artículo precedente, los gozará en la siguiente proporción:

a) Un (1) día por cada treinta (30) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad en el empleo no excediere de cinco (5) años.

b) Un (1) día por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco (5) años, no excediere de diez (10) años.

c) Un (1) día por cada quince (15) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no excediere de quince (15) años.

d) Un (1) día por cada diez (10) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad fuere mayor de quince (15) años.

ARTICULO 21.- Las vacaciones deberán acordarse dentro de cada año calendario.

El empleador podrá otorgarlas en cualquier época del año, procurando rotar los períodos entre el personal.

Cuando el término de la licencia fuere de veinte (20) días o más, el empleador, con la conformidad del trabajador, podrá dividirlo en dos períodos.

ARTICULO 22.- La remuneración diaria de la licencia por vacaciones se calculará de la siguiente manera:

a) Al trabajador remunerado por mes, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que percibiere en el momento de su otorgamiento.

b) Al trabajador jornalizado, el importe que le hubiere correspondido percibir en la jornada anterior a la fecha de su otorgamiento.

c) Al trabajador remunerado a destajo, el promedio diario de los seis (6) meses anteriores a la fecha de su otorgamiento o, en su caso, del lapso que hubiere trabajado.

En todos los casos esta remuneración se abonará antes de iniciarse el goce de las vacaciones.

ARTICULO 23.- Cuando por cualquier causa se produjere la extinción del contrato, deberá abonarse al trabajador una indemnización sustitutiva de las vacaciones no gozadas. Su monto será igual al importe resultante de multiplicar la remuneración, diaria, calculada según el artículo 22, por el número de días de licencia a que el trabajador tuviere derecho conforme a la escala de los artículos 19 ó 20, según correspondiere.

ARTÍCULO 24.- El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias especiales pagas:

a) Por matrimonio: diez (10) días corridos.

b) Por nacimiento de hijo: dos (2) días corridos, uno de ellos hábil.

c) Por fallecimiento de hijos o de padres, de cónyuge, o de la persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la presente ley: tres (3) días corridos, de los cuales uno (1) por lo menos deberá ser hábil.

d) Por fallecimiento de hermano: un (1) día hábil.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.

ARTICULO 25.- No se podrá compensar en dinero la comisión de otorgar vacaciones o licencias especiales, salvo en la hipótesis del artículo 23.

ARTICULO 26.- Serán feriados nacionales y días no laborables únicamente los establecidos en la ley nacional que los regular. En los días feriados nacionales regirán las normas sobre descanso dominical. En estos días el trabajador jornalizado percibirá su remuneración habitual y el remunerado a destajo el importe del jornal básico diario que fuere aplicable a su categoría. Si el trabajador prestare servicios en los días feriados nacionales percibirá, además, la remuneración que corresponda a la tarea realizada. 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.

ARTÍCULO 27.- Para tener derecho a las remuneraciones señaladas en el artículo anterior, el trabajador deberá haber prestado servicios para un mismo empleador seis (6) jornadas en los (10) días hábiles anteriores al feriado o haber trabajado la víspera hábil de éste y uno cualquiera de los cinco (5) días hábiles posteriores.

### Capítulo III

#### Remuneraciones

ARTÍCULO 28.- Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento, excepto las del personal menor de dieciocho (18) años. Su monto se determinará por mes o por día y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador.

De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación previstas en el artículo 33 y el porcentaje referido en el artículo 39.

ARTÍCULO 29.- El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.

Cuando se tratare de remuneración a destajo, ésta deberá permitir superar, en una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, el mínimo establecido para esa unidad de tiempo por el procedimiento previsto en el artículo anterior. Se abonará en la medida del trabajo efectuado.

Esa remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del destajo pudiere corresponder, cuando el trabajador estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo, salvo que ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

ARTÍCULO 30.- El trabajador percibirá sus salarios mensualmente; el jornalizado los percibirá en forma quincenal. La remuneración a destajo podrá liquidarse de acuerdo a los

períodos en que estuviere organizada la recepción del trabajo, pero estos períodos no podrán tener una duración superior a un (1) mes.

ARTÍCULO 31.- Todas las remuneraciones se pagarán dentro de los cuatro (4) días hábiles posteriores a la finalización del período al que correspondieren.

ARTÍCULO 32.- El pago de la remuneración deberá organizarse en forma tal que no perjudique los intereses del trabajador. Deberá hacerse en días hábiles y en horas de servicio y se lo podrá realizar en efectivo, cheque a nombre del trabajador no transferible por endoso o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en cualquier entidad bancaria o en institución oficial de ahorro.

El trabajador podrá exigir que su remuneración le fuere abonada en dinero efectivo.

Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la corriente en el país. Queda igualmente prohibido abonar las remuneraciones en lugares donde se expendieren bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio.

ARTICULO 33.- Además de la remuneración fijada para la categoría, el personal comprendido en este título percibirá una bonificación por antigüedad equivalente al uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio.

El trabajador que acreditare haber completado los cursos de capacitación previstos en esta ley con relación a las tareas en que se desempeñare, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

ARTICULO 34.- Para el cómputo de la antigüedad, se considerará, tiempo de servicio al efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación; y el anterior, cuando el trabajador que hubiere cesado en el trabajo reingresare a las órdenes del mismo empleador.

Si el reingreso se opere luego de haber obtenido el trabajador su jubilación ordinaria y siempre que el régimen previsional admitiere la compatibilidad, la antigüedad a los efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido o fallecimiento, se computará a partir del reingreso.

ARTÍCULO 35.- No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que redujera el monto de las remuneraciones, salvo los casos expresamente autorizados por la presente ley.

ARTÍCULO 36.- Exceptúense de la prohibición del artículo anterior los siguientes casos:

- a) Adelanto de remuneración, hasta un cincuenta por ciento (50%) de la que correspondiere a un período de pago, conforme lo estableciere la reglamentación.
- b) Retención de aportes y cargas autorizadas por la legislación respectiva.
- c) Pago de cuotas de primas de seguro de vida colectivos del trabajador o de su familia o planes de retiro o subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
- d) Reintegro del precio de compra de mercaderías producidas en el establecimiento.
- e) Descuento por compras previstas en el artículo 38.
- f) Descuentos por suministro de vivienda o alimentación, de conformidad con lo establecido en los artículos 86, inciso g), 92, 93, 94 y 95.

ARTÍCULO 37.- El empleador que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 inciso d), expendiere a su personal mercaderías producidas en el establecimiento podrá descontar del salario el valor de las mismas, bajo las siguientes condiciones:

- a) Que la adquisición fuere voluntaria.
- b) Que el precio de las mercaderías no fuere superior al corriente en la zona y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al trabajador.

ARTICULOS 38.- El empleador podrá proveer mercaderías al trabajador.

En todos los casos quedará prohibido obligarlo a adquirirlas.

La venta podrá ser al contado o a crédito, pero en cualquier caso los precios deberán guardar razonable relación a juicio de la autoridad de aplicación, con los de la localidad más próxima.

Los descuentos deducibles del salario, en la forma prevista por el artículo 39, deberán referirse exclusivamente a artículos de primera necesidad.

ARTICULO 39.- El descuento a efectuar como consecuencia de la aplicación de los incisos d) y e) del artículo 36 no podrá exceder del porcentaje que fijare la Comisión Nacional de Trabajo Agrario sobre el monto total de remuneración.

ARTICULO 40.- Se entenderá por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones sujetas a aportes previsionales, obtenidas por aplicación de esta ley y que hubieren sido percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

ARTÍCULO 41.- El sueldo anual complementario se abonará en dos (2) cuotas, correspondientes a los semestres que finalizan el 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, dentro del plazo previsto en el artículo 31.

Los importes se calcularán tomando como base las remuneraciones devengadas en cada uno de aquéllos.

ARTÍCULO 42.- Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechos habientes a que se refiere el artículo 73 de esta ley tendrán derecho a percibir el sueldo anual complementario devengado hasta ese momento

ARTÍCULO 43.- Los subsidios o asignaciones familiares no integran la remuneración y se regirán por la legislación respectiva.

Su goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encontrare en las condiciones previstas por la ley que los regulare.

ARTÍCULO 44.- No mediando convenio expreso en contrario, el trabajador podrá ser ocupado sucesivamente en las diversas tareas que se desarrollaren en el establecimiento, no pudiendo invocar especialización en determinado trabajo. Su remuneración será la

correspondiente a la tarea realizada, pero no podrá ser inferior a la atribuida a la categoría con la que fuere contratado.

Si el trabajador realizare diversas tareas durante la unidad de tiempo tomada como base de su remuneración, su salario será el correspondiente a la tarea mejor remunerada.

ARTÍCULO 45.- El mero vencimiento del plazo de cumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del empleador, lo hará incurrir en mora. En igual situación se colocará cuando dedujere, retuviere o compensare todo o parte del salario en contra de lo dispuesto en esta ley.

ARTÍCULO 46.- No podrán ser cedidos total o parcialmente, ni afectados a terceros por derecho o título alguno, las remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro rubro que con motivo de la relación laboral debiere percibir el trabajador. Los mismos conceptos serán también inembargables, en la proporción que fije la reglamentación de la presente ley, salvo por deudas alimentarias o litis expensas.

#### Capítulo IV

#### Suspensión de Ciertos Efectos del Contrato de Trabajo Agrario por Accidentes y Enfermedades

ARTICULO 47.- Cada accidente o enfermedad inculpable que impidiere la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración en dinero efectivo durante un período de tres (3) meses si su antigüedad en el empleo fuere de hasta cinco (5) años y de seis (6) meses si fuere mayor.

Si permaneciere en el establecimiento percibirá también las demás prestaciones habituales. Cuando así no fuere no se practicarán los descuentos previstos en el artículo 86, inciso g).

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad distinta, salvo que se produjere transcurridos dos (2) años de la manifestación anterior.

ARTICULO 48.- La remuneración que correspondiere al trabajador se liquidará conforme a la que percibía en oportunidad de interrumpirse los servicios, más los aumentos que durante los períodos de interrupción fueren acordados.

Si el salario estuviere integrado con remuneraciones variables, ellas se liquidarán según el promedio de lo percibido en el último trimestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

Igual criterio se adoptará cuando la remuneración fuere a destajo.

ARTICULO 49.- Cuando la enfermedad o accidente inculpable sobreviniere a una suspensión disciplinaria, tal circunstancia no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos. Si los infortunios expresados sobrevinieren estando el trabajador en uso de licencia ordinaria, ésta se interrumpirá, reanudándose a partir del día siguiente al del alta.

ARTÍCULO 50.- El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciera perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar, resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

ARTÍCULO 51.- El trabajador estará obligado a someterse al control que efectuare el médico designado por el empleador.

ARTICULO 52.- Vencidos los plazos previstos en el artículo 47, si el trabajador no estuviere en condiciones de reintegrarse al trabajo, el empleador deberá conservárselo durante el lapso de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquéllos. Cumplido el mismo, la relación de empleo podrá ser rescindida, eximiéndose al empleador de responsabilidad indemnizatoria.

ARTICULO 53.- Si como consecuencia de los supuestos previstos en los artículos 47 y 52 el empleador contratare un trabajador suplente, éste, transcurrido el plazo señalado en el artículo 63, sólo podrá ser despedido sin indemnización mediando justa causa. Sin embargo la reincorporación del trabajador suplantado antes del plazo máximo de espera contemplado

en el artículo 52 producirá la extinción de la relación laboral con el suplente, sin derecho a indemnización.

ARTICULO 54.- Si el empleador despidiere al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones que pudieren corresponder por despido injustificado, los salarios por todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquél o hasta la fecha del alta, si esta ocurriere antes del vencimiento.

## CAPITULO V

### Suspensión de Ciertos Efectos del Contrato de Trabajo Agrario por Graves Contingencias y Servicio Militar

ARTÍCULO 55.- En casos de fuerza mayor, debidamente comprobados, el empleador podrá suspender al personal de la explotación hasta setenta y cinco (75) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

En este supuesto deberá comenzarse por el personal menos antiguo de cada especialidad.

Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere el plazo total expresado, impugnada por el trabajador, dentro de los treinta (30) días de notificado, dará derecho a éste a considerarse despedido.

No regirán las disposiciones del primer párrafo en los casos en que el empleador se acogiere a beneficios derivados de normas de emergencia agraria que contemplaren la situación del personal.

ARTÍCULO 56.- El empleador conservará el empleo al trabajador desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta (30) días de dado de baja, cuando deba prestar servicio militar obligatorio por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado como período de trabajo a los fines de la antigüedad del trabajador.

## Capítulo VI

## Poder Disciplinario

ARTICULO 57.- El empleador o quien lo representare en la explotación estará facultado para imponer sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 58.- El trabajador que cometiere falta de disciplina podrá ser sancionado con amonestación o suspensión. Prohíbese la multa como sanción disciplinaria.

ARTICULO 59.- Toda sanción para ser válida deberá fundarse en justa causa, notificarse por escrito y, en caso de suspensión tener plazo fijo.

ARTÍCULO 60.- Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere de treinta (30) días en un (1) año a partir de la primera suspensión, impugnada por el trabajador dentro de los treinta (30) días de notificado, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Sin perjuicio de lo expresado, el trabajador podrá cuestionar la procedencia de la suspensión aplicada o su extensión, para que se la suprima o reduzca, mediante reclamo judicial interpuesto dentro de los noventa (90) días de notificada la sanción.

ARTÍCULO 61.- Cuando el trabajador se viere privado de su libertad el contrato de trabajo quedará suspendido desde el momento de su detención, cuando ella se originare en denuncia formulada por el empleador. Cuando mediare sobreseimiento definitivo el empleador deberá abonar los salarios correspondientes al período de detención y reincorporarlo a sus tareas o, en su caso, abonar las indemnizaciones previstas por esta ley para el supuesto de despido injustificado.

## Capítulo VII

### Transferencias de Establecimientos

ARTÍCULO 62.- En caso de transferirse por cualquier título la empresa o el establecimiento agrario, los contratos de trabajo que rigieren al tiempo de la transferencia continuarán vigentes con el sucesor universal o particular. El trabajador conservará la antigüedad y todos los derechos que de ella derivaren.

El transmitente y el adquirente serán solidariamente responsables del cumplimiento de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral que existieren al tiempo de la transmisión.

Esta solidaridad operará aún cuando la transmisión se hubiere efectuado para surtir efectos en forma provisoria.

El mismo criterio se aplicará en los casos de celebración o cancelación de arrendamientos, aparcerías, medierías, usufructos, cesiones precarias o por cualquier otra figura jurídica que implicare cambio en la titularidad de la explotación o del establecimiento.

## Capítulo VIII

### Estabilidad

ARTICULO 63.- Durante los primeros noventa (90) días la relación de trabajo agrario podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido dicho lapso el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos, desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral.

## Capítulo IX

### Extinción del Contrato de Trabajo Agrario

ARTÍCULO 64.- Serán causas de extinción del contrato de trabajo agrario, las siguientes:

- a) Renuncia del trabajador.
- b) Voluntad concurrente de las partes.
- c) Despido con o sin causa justa.
- d) Fuerza mayor.
- e) Jubilación del trabajador.

f) Muerte del trabajador.

ARTÍCULO 65.- La extinción del contrato de trabajo agrario por renuncia del trabajador, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador. Los despachos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. También podrá formalizarse la renuncia ante la autoridad administrativa de trabajo o juzgado de paz del lugar, debiendo los funcionarios intervinientes comunicarla de inmediato al empleador.

ARTÍCULO 66.- Las partes, por mutuo acuerdo podrán extinguir el contrato de trabajo, en cuyo caso el acto deberá formalizarse mediante escritura pública, o ante la autoridad administrativa del trabajo o la judicial. El acto será nulo si se celebrare sin la presencia del trabajador.

Se presumirá igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultare del comportamiento inequívoco de ellas, que tradujere el cese de la relación.

ARTÍCULO 67.- Cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo, cuando hechos de la otra constituyeren injuria que impidiera la continuación del vínculo.

Los jueces valorarán la gravedad de la causal, teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias particulares de cada caso.

ARTICULO 68.- La resolución del contrato de trabajo por injuria de cualquiera de las partes, o en el supuesto previsto en la última parte del artículo 52, deberá comunicarse por escrito, con mención de los motivos en que se fundare.

Cuando por razones debidamente justificadas la comunicación no pudiere ser notificada, la misma se practicará a la oficina administrativa del trabajo, directamente o por telegrama, expresando la determinación y sus motivos.

ARTÍCULO 69.- Cuando el trabajador resolviere el contrato de trabajo fundado en injuria del empleador tendrá derecho a la indemnización que fija el artículo 76.

ARTICULO 70.- Si el contrato de trabajo se resolviere por concurso o quiebra del empleador que le fuere imputable, la indemnización será la prevista en el artículo 76. En caso contrario, se reducirá a la mitad de la prevista por el artículo 76, inciso a).

ARTICULO 71.- Si por causa sobreviniente a la iniciación de la relación laboral el trabajador quedare afectado definitivamente por una disminución de su capacidad laboral, el empleador podrá rescindir el contrato de trabajo, debiendo abonar la indemnización prevista en el artículo 76 inciso a).

ARTÍCULO 72.- Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la Caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin que el empleador quedare obligado al pago de la indemnización prevista en el artículo 76.

ARTICULO 73.- En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 de la Ley 18.037 (t.o. 1976) tendrán derecho, acreditando el vínculo y en el orden allí establecido, a percibir una indemnización igual a la mitad de la determinada en el artículo, 76 inciso a). Igual derecho corresponderá a la mujer que hubiere vivido en aparente matrimonio con el trabajador fallecido, soltero o viudo, durante los dos (2) años inmediatamente anteriores al fallecimiento, o cuando tratándose de un trabajador casado, mediare divorcio o separación de hecho por culpa de la esposa o de ambos cónyuges, siempre que la convivencia se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento. Estas situaciones de hecho deberán ser acreditadas mediante información sumaria judicial.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión fueren concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

El pago de buena fe que realizare el empleador a los causahabientes que acrediten el vínculo mediante la documentación correspondiente tendrá efecto liberatorio.

ARTICULO 74.- En los supuestos en que las causales previstas en el artículo 55 produjeren el cese total o parcial de la explotación, el trabajador despedido tendrá derecho a una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 76 inciso a). El despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

ARTICULO 75.- En los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa, el trabajador que con su familia ocupare vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato, dispondrá de un plazo de hasta quince (15) días para desalojarla. El empleador podrá disponer de la vivienda de inmediato, en cuyo caso deberá suministrar otro alojamiento similar por dicho término, haciéndose cargo de los gastos de traslado.

ARTICULO 76.- En los casos de despido sin justa causa, el empleador deberá abonar al trabajador, en carácter de indemnización por antigüedad, el importe que resultare de la aplicación del siguiente procedimiento:

a) Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mayor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres (3) veces el importe del salario mínimo vital vigente al tiempo del despido.

b) Un incremento sobre el importe que resultare de la aplicación del inciso anterior, que se calculará según la siguiente escala:

- Del veinte por ciento (20%), cuando la antigüedad fuere de hasta diez (10) años.

- Del quince por ciento (15%), cuando fuere mayor de diez (10) años y hasta veinte (20) años.

- Del diez por ciento (10%), cuando fuere mayor de veinte (20) años.

## TITULO II

## Personal no Permanente

### Principios de Regulación -Remuneraciones- Diferendos

ARTICULO 77.- El presente título se aplicará al contrato de trabajo agrario celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, comprendiendo las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas y procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de las restantes actividades reguladas por esta ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Se aplicará también a las tareas inherentes a la manipulación y al almacenamiento de frutos o productos y su empaque, cuando se dieren las condiciones previstas por el art. 3º. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias

ARTÍCULO 78.- La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fijará las modalidades especiales de las tareas a que se refiere el artículo anterior, conforme a lo establecido por la presente ley.

ARTÍCULO 79.- La jornada del trabajador no permanente quedará limitada por las pausas establecidas en el artículo 14, las que podrán ser adaptadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario a las modalidades de cada actividad y a las necesidades de la producción.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario podrá extender la prohibición de trabajo en días domingo a los trabajadores comprendidos en el presente título cuando los usos y costumbres de la actividad así lo aconsejaren.

ARTÍCULO 80.- El trabajador no permanente percibirá, al concluir la relación laboral, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al cinco por ciento (5%) del total de las remuneraciones devengadas.

ARTÍCULO 81.- El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que en las explotaciones se desarrollaren e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas. Igual derecho asistirá al personal permanente.

Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas en el primer párrafo del presente artículo, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas.

ARTÍCULO 82.- El salario será fijado por tiempo o a destajo, correspondiendo, en todos los casos, abonar al trabajador el sueldo anual complementario.

En cuanto fueren compatibles, serán aplicables a los contratos de trabajo comprendidos en este título las normas del Título I, Capítulo III, con exclusión de los artículos 33 y 34.

ARTICULO 83.- Con la salvedad consignada en el artículo 82, las prescripciones del Título I no serán aplicables a los trabajadores no permanentes, salvo previsiones expresas del presente régimen.

ARTÍCULO 84.- 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.

## TITULO III

### Disposiciones Generales

#### Capítulo I

##### Organismos Normativos

ARTICULO 85.- Créase la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, que estará integrada por dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo, uno de los cuales actuará como presidente; un (1) representante del Ministerio de Economía; un (1) representante de la Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. En caso de empate en las respectivas votaciones, el Presidente tendrá doble voto.

El organismo actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación. La reglamentación determinará la forma de designar sus integrantes y la duración de sus representaciones.

ARTÍCULO 86.- Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario:

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento y el de Comisiones Asesoras Regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones, conforme a las características ecológicas y económicas de cada zona.
- b) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñaren 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 u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, 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 sueldo anual complementario y vacaciones.
- d) Asegurar la protección del trabajo familiar y el trabajador permanente en las explotaciones agrarias.
- e) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario.
- f) Dictar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda para el trabajador no permanente, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.
- 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 en el trabajo al ámbito rural.
- i) Aclarar las resoluciones que se dictaren en cumplimiento de de esta ley.
- j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren.

k) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.

l) Proponer un sistema de medicina preventiva a cargo del Estado, adaptado a las características zonales.

ll) La Comisión Nacional de Trabajo Agrario no podrá fijar las condiciones de trabajo y remuneraciones respecto de aquellas actividades que se rigen por convenciones colectivas de trabajo legalmente celebradas, salvedad hecha de la facultad prevista por el inciso g).

ARTÍCULO 87.- El Ministerio de Trabajo de la Nación tendrá a su cargo la asistencia técnico-administrativa necesaria para el funcionamiento del organismo.

ARTÍCULO 88.- En las zonas que determinare la Comisión Nacional de Trabajo Agrario se integrarán Comisiones Asesoras Regionales, que funcionarán en dependencia del Ministerio de Trabajo de la Nación.

ARTÍCULO 89.- Las Comisiones Asesoras Regionales estarán integradas por un (1) representante del Ministerio de Trabajo, que ejercerá la presidencia, y por representantes titulares y suplentes de los trabajadores y empleadores, por partes iguales, de las actividades reguladas por esta ley, preponderantes en cada jurisdicción. El número total de miembros de cada Comisión será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. La reglamentación determinará la forma de designar a sus integrantes y la duración de sus mandatos.

ARTICULO 90.- En la sede de cada Comisión Asesora Regional, el Ministerio de Trabajo podrá organizar oficinas de apoyo técnico y administrativo de carácter permanente.

ARTÍCULO 91.- Serán atribuciones y deberes de cada Comisión Asesora Regional:

a) Elevar anualmente a la Comisión Nacional, por ciclo agrícola y en tiempo oportuno, las propuestas relativas a los incisos c), d), e), f), g) y h) del artículo 86 que correspondieren a su jurisdicción.

b) Realizar los estudios que le fueren encomendados por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y aquellos que por sí dispusiere efectuar en su zona, fueren ellos referentes a tareas ya regladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes.

c) Asesorar a la autoridad de aplicación o a las dependencias que lo requieren, mediante informes remitiendo copia a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

## Capítulo II

### Vivienda y Alimentación

ARTÍCULO 92.- Cuando las prestaciones de alojamiento y alimentación fueren proporcionadas por el empleador, importarán la obligación de proveerlas en condiciones adecuadas y suficientes.

ARTÍCULO 93.- La vivienda que se proveyere al trabajador permanente reunirá -teniendo en cuenta las características de cada zona- los siguientes requisitos mínimos:

a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural.

b) Ambientes de tamaño adecuado y de acuerdo a la composición del núcleo familiar, con separación de ellos para los hijos de distintos sexos mayores de doce (12) años.

c) Cocina-comedor.

d) Baños individuales o colectivos dotados de los elementos para atender las necesidades del personal y su familia.

e) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

ARTÍCULO 94.- La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada.

ARTÍCULO 95.- En los casos en que la prestación de viviendas o alimentación no reuniere los requisitos mínimos exigidos por la presente ley, los responsables serán pasibles de las penalidades previstas en las normas vigentes para la sanción de infracciones a la legislación laboral.

En ningún caso podrán efectuarse deducciones salariales cuando la vivienda o alimentación no guardaren los requisitos mínimos que estableciere la reglamentación respectiva.

ARTÍCULO 96.- Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento el empleador tendrá a su cargo su traslado, el de su grupo familiar y pertenencias, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato y viceversa, cuando se iniciare la relación o se extinguiere por despido encausado.

### Capítulo III

#### Higiene y Seguridad

ARTÍCULO 97.- El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 98.- La reglamentación establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, maquinaria, herramientas y demás elementos.

ARTÍCULO 99.- El empleador deberá suministrar agua potable en cantidad suficiente, en las viviendas y lugares de trabajo.

El establecimiento agrario dispondrá como mínimo de una unidad sanitaria compuesta de inodoro, lavamanos y ducha. Los lavamanos y duchas serán provistos de agua potable, suministrándose jabón en cantidad suficiente para la completa higienización personal.

ARTICULO 100.- Cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario el uso de elementos de seguridad o protectores personales, los mismos serán suministrados por el empleador. Igualmente el empleador deberá suministrar al trabajador elementos de protección individual cuando realizare tareas a la intemperie en

caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la reglamentación.

Cuando el trabajador debiera realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador instruirá sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrará los elementos de protección personal que fueren necesarios.

ARTICULO 101.- Es obligación del trabajador utilizar y mantener en perfecto estado de conservación e higiene la vivienda y todos los elementos de protección personal que le proveyere el empleador para el cuidado de su salud e integridad física, debiendo devolverlos en tales condiciones, salvo el deterioro natural causado por el buen uso.

ARTICULO 102.- El empleador deberá disponer en forma permanente y en el lugar de trabajo de un botiquín de primeros auxilios, que contará como mínimo con los elementos que determinará la reglamentación.

ARTICULO 103.- El empleador deberá asegurar el traslado oportuno del trabajador enfermo o accidentado, por un medio adecuado, al centro asistencial más próximo.

ARTICULO 104.- Las tareas de ordeño y apoyo deberán realizarse bajo tinglado. Estará a cargo del empleador la construcción y mantenimiento de estas instalaciones.

ARTICULO 105.- Cuando se utilizaren plaguicidas, insecticidas u otros agroquímicos tóxicos, el empleador deberá individualizarlos de manera inconfundible y guardarlos en lugar aislado.

## Capítulo IV

### Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

ARTÍCULO 106.- Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se regirán por las normas de la Ley 9.688, sus modificatorias o sustituyentes.

## Capítulo V

### Trabajo de Mujeres y Menores

ARTICULO 107.- Queda prohibido el trabajo de menores de catorce (14) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles.

La prohibición precedente no regirá cuando el menor, siendo miembro de la familia del titular de la explotación, integrare con aquella el grupo de trabajo y el horario de labor permitiere su regular asistencia a la instrucción primaria, en caso de no haber completado dichos estudios.

ARTÍCULO 108.- Los menores desde los catorce (14) años y hasta los dieciocho (18) años de edad, que con conocimiento de sus padres o tutores vivieren independientemente de ellos podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo. Los menores, desde los dieciocho (18) años de edad, tendrán la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecutaren y de los bienes que adquirieren con ello, estando asimismo habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieren para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

ARTÍCULO 109.- Los menores desde los catorce (14) años estarán facultados para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para otorgar los poderes necesarios a efectos de hacerse representar judicial o administrativamente mediante los instrumentos otorgados en la forma que previeren las leyes procesales locales.

ARTICULO 110.- La jornada de labor del menor de hasta dieciséis (16) años deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino. La autoridad de aplicación podrá extender la duración de dicha jornada considerando las circunstancias de cada caso.

Queda prohibido ocupar menores de dieciséis (16) años en tareas nocturnas, entendiéndose por tales las que se realizaren entre las veinte (20) horas de un día y las seis (6) horas del día siguiente.

ARTÍCULO 111.- Las remuneraciones que se fijaren de acuerdo a lo establecido en esta ley, podrán incluir los salarios que deberán abonarse al trabajador menor.

Cuando se tratare de tareas a destajo, las unidades remunerativas no reconocerán diferencias por razones de edad.

ARTICULO 112.- Queda prohibido ocupar mujeres y menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme determinare la reglamentación.

ARTICULO 113.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino permanente durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Si como consecuencia del embarazo o parto la trabajadora permanente no pudiere desempeñar sus tareas excediendo los plazos de licencia previstos precedentemente, será acreedora, previa certificación médica, a los beneficios del artículo 47.

ARTICULO 114.- La trabajadora permanente deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por aquél. La trabajadora gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que correspondiere al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que previeren las reglamentaciones respectivas.

ARTICULO 115.- Garantizase a la mujer trabajadora permanente el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia a que se refiere el artículo 113. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practicare la notificación a que se refiere el artículo 114.

Sin perjuicio de las demás indemnizaciones que pudieren corresponder, la violación de este derecho obligará al empleador al pago de otra cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 113.

ARTICULO 116.- El personal femenino no permanente tendrá derecho a la licencia prevista por el artículo 113, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva

prestación de servicios y hubiere hecho la correspondiente denuncia al empleador antes de comenzar la relación laboral. Asimismo tendrá derecho a la garantía de estabilidad contemplada por el artículo 115. Ambos derechos cesarán con el vencimiento del contrato de empleo.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una única indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 113 o hasta el vencimiento de la relación laboral, según corresponda.

ARTÍCULO 117.- Toda trabajadora madre de lactante dispondrá de los descansos necesarios para amamantar a su hijo durante la jornada de trabajo de acuerdo a las prescripciones médicas, por un período no superior a un (1) año desde la fecha de nacimiento, salvo que dichas prescripciones aconsejaren la prolongación de la lactancia por un lapso mayor.

ARTICULO 118.- Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora permanente obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio (7 1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la mujer hubiere cumplido con la obligación prescripta en el artículo 114 o, si correspondiere, hubiere acreditado el hecho del nacimiento. En tal caso, el despido dará lugar a una indemnización especial equivalente a doce (12) veces el importe del último sueldo, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista.

## Capítulo VI

### Prohibición de Despido por Matrimonio

ARTICULO 119.- Será nula toda prevención que establezca el despido del trabajador permanente por causa de matrimonio.

ARTÍCULO 120.- Se presumirá que el despido obedece a la causal mencionada cuando no se probare la que se invocare, si el mismo tuviere lugar dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y su celebración, con indicación de fecha, se hubiere notificado fehacientemente al empleador.

ARTÍCULO 121.- El despido que se produjere dentro de los plazos previstos en el artículo anterior dará lugar a una indemnización especial igual a la prescripta en el artículo 118.

## Capítulo VII

### Documentación Laboral

ARTÍCULO 122.- El empleador que ocupare trabajador permanente deberá llevar un libro especial, rubricado por el Ministerio de Trabajo en la oficina más próxima al establecimiento o a la sede de la administración de la empresa, en el que se consignarán:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio.
- b) Nombre, apellido, edad, estado civil y número de documento de identidad del trabajador.
- c) Fechas de ingreso y egreso del trabajador.
- d) Remuneración del trabajador.

La autoridad de aplicación determinará que otras constancias deberán consignarse, según la importancia del establecimiento, y los casos en que deberá incluirse a los trabajadores no permanentes en el libro referido.

ARTICULO 123.- El empleador podrá sustituir el libro especial previsto en el artículo anterior por sistemas de contabilidad de hojas móviles o por computación, debiendo en cada caso la autoridad de aplicación establecer los requisitos que cumplirán tales sistemas para su rubricación.

ARTÍCULO 124.- El empleador deberá instrumentar todos los pagos al trabajador mediante recibo firmado por éste en las condiciones establecidas en el artículo 10, el que deberá ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes:

- a) Ser confeccionado en doble ejemplar, debiendo hacerse entrega del duplicado al trabajador.
- b) Contener:

- Nombre íntegro del empleador o razón social y su domicilio.
- Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y fecha de ingreso al servicio.
- Lugar donde se hizo efectivo el pago y fecha del mismo.
- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

c) Deberán discriminarse los importes brutos de las distintas retribuciones y las deducciones efectuadas, consignándose la suma neta percibida por el trabajador. Tratándose de remuneraciones a destajo deberá consignarse el valor de la unidad y la cantidad de unidades computadas.

d) El importe de remuneraciones por vacaciones, asignaciones familiares y los que correspondieren a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrán ser hechos constar en recibos separados de los que correspondieren a retribuciones ordinarias. En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser discriminados en conceptos y unidades.

e) El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contraviniera esta disposición será nula.

ARTICULO 125.- Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en el artículo 124 que no reunieren alguno de los requisitos consignados o cuyas menciones no guardaren debida correlación con la documentación laboral, previsional y comercial.

ARTICULO 126.- Queda prohibido hacer firmar al trabajador recibos de pago incompletos o en blanco, como asimismo incurrir en interlineaciones, tachaduras, raspaduras o enmiendas, las que solamente se admitirán cuando fueren salvadas y constare la conformidad del trabajador.

ARTÍCULO 127.- En los libros a que se refiere el artículo 122 no se podrán dejar espacios en blanco, alterar, suprimir o reemplazar foliaturas o números de registro.

ARTÍCULO 128.- En los lugares de trabajo será obligatorio tener la documentación referida en los artículos 122, 123, y 124 y exhibirla cada vez que lo requiere la autoridad laboral.

## CAPITULO VIII

### Prescripción - Privilegios - Irrenunciabilidad

ARTICULO 129.- Prescribirán a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de la relación individual de trabajo agrario. La reclamación ante la autoridad de aplicación interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

En las acciones por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, el plazo se contará a partir de la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

ARTICULO 130.- El pago insuficiente de obligaciones en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se recibiere sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

ARTÍCULO 131.- El trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resultaren del contrato de trabajo agrario. Igual derecho asistirá a los causahabientes en caso de fallecimiento de aquél.

ARTICULO 132.- Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por hasta seis (6) meses, los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad y otros rubros, gozarán de un privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas, maquinarias y semovientes que integren el establecimiento o la empresa donde aquél hubiere prestado servicio. Este privilegio privará respecto de cualquier otro sobre los mismos bienes, pero no afectará el mejor derecho de los acreedores prendarios por saldo de precio, el derecho de retención establecido por la legislación ordinaria, ni el privilegio de las costas judiciales.

ARTICULO 133.- El juez del concurso deberá autorizar el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y por despido que tuvieren el privilegio asignado por el artículo 131, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recaudaren o con el producto de los bienes sobre los que recayeren los privilegios especiales que resultaren de esta ley.

ARTÍCULO 134.- Los privilegios laborales serán irrenunciables.

## Capítulo IX

### Formación Profesional

ARTÍCULO 135.- El Poder Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Trabajo, arbitrará las medidas y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores agrarios, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A este efecto, el mencionado Ministerio tendrá a su cargo la programación de cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico.

ARTÍCULO 136.- El Ministerio de Trabajo estará facultado para concertar con el Ministerio de Educación, la Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería y organismos educacionales técnicos, estatales o privados, convenios que aseguren el eficaz cumplimiento de los objetivos enunciados en este capítulo.

## Capítulo X

### Medidas de Aplicación y Sanciones - Acuerdos Conciliatorios

ARTÍCULO 137.- El Ministerio de Trabajo de la Nación será autoridad de aplicación y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley, estando facultado para sancionar las infracciones y obstrucciones conforme a lo previsto en la legislación vigente, la que también se aplicará en cuanto a la forma y substanciación de las actuaciones.

ARTÍCULO 138.- Las acciones derivadas de la relación de trabajo agrario serán susceptibles de una instancia conciliatoria previa ante cualquier dependencia de la autoridad de aplicación, con audiencia personal de las partes o de sus mandatarios.

La instancia administrativa no será requisito indispensable para ocurrir a la vía judicial, pero si cualquiera de las partes intentare la conciliación la otra tendrá la obligación de asistir a las audiencias por sí o por mandatario.

ARTÍCULO 139.- El cumplimiento de los acuerdos conciliatorios a que se arribare en la instancia prevista en el artículo precedente, tendrá efecto liberatorio. La suscripción del acta por el titular de la respectiva dependencia del Ministerio de Trabajo de la Nación o por el funcionario en quien este delegue tal facultad, implicará la homologación del acuerdo. En el acta deberá consignarse si el funcionario actuante es el titular de la dependencia u obra por delegación, en cuyo caso deberá citarse la resolución respectiva.

El incumplimiento parcial o total de los acuerdos dejará a los interesados en libertad de iniciar las acciones judiciales que le hubieren correspondido originariamente. En este supuesto, los pagos efectuados serán considerados como realizados a cuenta.

ARTÍCULO 140.- Los reclamos a que se refiere el artículo 138 podrán ser efectuados en cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo, aún cuando no tuviere jurisdicción en el lugar de trabajo, siempre que fuere la más cercana a éste.

ARTICULO 141.- Los acuerdos privados sobre derechos litigiosos celebrados entre el trabajador y el empleador tendrán los mismos efectos previstos por el artículo 139, cuando fueren homologados por la autoridad de aplicación, previa ratificación de las partes.

ARTICULO 142.- Todo pago que debiere efectuarse en favor del trabajador en los juicios laborales, se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente, librándose cheque judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aún en el supuesto de haberse otorgado poder.

Queda prohibido el pacto de cuota litis que excediere del veinte por ciento (20%) del total a percibir por el trabajador, el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

El pago realizado sin observarse lo establecido precedentemente y el pacto de cuota litis o desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

ARTICULO 143.- Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados por depreciación monetaria, teniendo en cuenta los mismos índices que al respecto se apliquen en materia laboral.

#### TITULO IV

#### Disposiciones Complementarias y Transitorias

ARTÍCULO 144.- El régimen de las convenciones colectivas de trabajo continuará aplicándose únicamente con relación a las actividades agrarias que se hubieren incluido en aquel con anterioridad a la vigencia de la presente ley.

ARTICULO 145.- 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 aquélla, mantendrán su vigencia, salvo que fueren especialmente modificadas.

ARTICULO 146.- Las atribuciones que esta ley confiere a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, serán ejercidas por el Ministerio de Trabajo hasta tanto aquélla se constituyere.

ARTÍCULO 147.- La antigüedad que tuvieren los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de esta ley se les computará a todos sus efectos.

#### Anexo 3

#### **Resolución 11/2011-CNTA. Trabajo Agrario. Trabajadores Temporarios. Condiciones General. Su aprobación**

Se establecen las condiciones generales de labor y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que realizan **tareas transitorias, cíclicas, ocasionales o excepcionales**, en el ámbito de todo el territorio del país. Ámbito

Personal Alojamiento. Requisitos Mínimos. Servicios Sanitarios. Características. Energía Eléctrica. Cocina. Teléfonos Celulares. Elementos de Seguridad. Suministro por el Empleador. Agua Potable. Higiene y Seguridad. Prohibición del Trabajo Infantil. Trabajo Adolescente. Deber De Informar A Los Trabajadores. Penalidades...

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

TRABAJO AGRARIO

Resolución 11/2011

Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios, cíclicos y estacionales.

Bs. As., 5/4/2011 (BO 11/04/2011)

VISTO, la Constitución de la Nación Argentina y la Ley Nº 22.248, y

CONSIDERANDO:

Que el trabajo temporario, determinado fundamentalmente por circunstancias ligadas a lo estacional o cíclico, así como aquel que se motiva por razones extraordinarias o excepcionales de la producción, comprenden al número mayoritario de trabajadores agrarios.

Que en determinadas jurisdicciones y cultivos regionales se emplean a más de los dos tercios del total de trabajadores del sector; concentrando asimismo los porcentajes más altos de trabajo no registrado y/o desarrollado en condiciones rayanas a la esclavitud.

Que en virtud de las políticas laborales impulsadas por el Poder Ejecutivo Nacional a través de la cartera laboral, ha tomado visibilidad la paupérrima situación laboral y de vida que numerosos trabajadores agrarios y sus familias deben padecer en los campamentos que a modo de alojamiento temporal se disponen en algunos establecimientos.

Que lo observado en virtud de las inspecciones realizadas caracteriza lo que se ha denominado "trabajo esclavo", situación de hecho inaceptable y respecto de la cual es dable adoptar drásticas y urgentes medidas.

Que tal lamentable condición es producto de una regulación estatutaria y sectorial que permite que esta circunstancia se produzca incluso en el marco de relaciones laborales parcial o debidamente registradas.

Que las exigencias de las producciones agrarias no permanentes requieren de mano de obra encuadrada en relaciones laborales temporarias y con frecuencia de la constitución de grupos de trabajadores que durante la temporada deben convivir en campamentos, muchas

veces distantes de centros urbanos pero que no impide por ello contar con infraestructura que les permita satisfacer sus necesidades básicas.

Que en tal sentido el Poder Ejecutivo Nacional ha remitido al Honorable Congreso de la Nación un Proyecto de Nuevo Régimen de Trabajo Agrario en reemplazo del Régimen Estatutario aprobado por la Ley facta N° 22.248, e impulsado a través de la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (C.N.T.A.), diversas regulaciones sobre condiciones de trabajo para los trabajadores transitorios de algunas jurisdicciones o producciones regionales.

Que sin embargo, esas normas dictadas por el organismo normativo nacional no han alcanzado a configurar un cuerpo dotado de unicidad y de carácter general, situación que conlleva a que tareas análogas en otras jurisdicciones o actividades se encuentren normadas de manera diferente y dispar o, directamente, sin regulación.

Que el Poder Ejecutivo Nacional declaró al 2011, mediante el dictado del Decreto N° 75/11, “Año del Trabajo Decente, la Salud y la Seguridad de los Trabajadores”, referencia que debe constar en el encabezado de todos los documentos públicos y que ratifica el permanente compromiso del Gobierno Nacional con la adopción de medidas y políticas que garanticen a los trabajadores mejores derechos y condiciones materiales de vida y labor.

Que conforme a lo expresado precedentemente resulta imperioso establecer las pautas básicas a las que deberán sujetarse los referidos campamentos y las condiciones mínimas que deberán asegurarse a quienes los habiten para desempeñar las labores en cuestión, toda vez que aparecen seria y evidentemente comprometidos derechos que hacen a la situación y calidad mínimas de vida y de labor, así como relacionadas de manera directa con la dignidad y bienestar de los trabajadores.

Que derechos tan elementales como asegurar a los trabajadores un ambiente sano, la preservación de la salud, una vivienda digna, la asistencia sanitaria y descanso adecuado, entre otros, deben ser determinados normativamente y de manera taxativa a efectos de garantizar su goce efectivo por todos los trabajadores, con independencia de la tarea o actividad que realicen y la modalidad contractual que revistan.

Que por los motivos señalados, resulta indispensable establecer criterios que especifiquen requisitos básicos de organización de los campamentos temporarios a través de la fijación de pautas de habitación y labor.

Que el trabajo agrario temporario se caracteriza por jornadas intensivas de labor, razón por la cual es menester garantizar al trabajador condiciones adecuadas de descanso, derecho fundamental de la persona que trabaja.

Que existen sobradas evidencias científicas que prueban la estrecha vinculación existente entre aquéllas y las condiciones generales de trabajo, entre las que se resalta la necesidad

de contar con un adecuado diseño de infraestructura que asegure instalaciones de habitación y sanitarias apropiadas al uso humano en orden a la evolución alcanzada en nuestro país.

Que asimismo es menester garantizar al trabajador una fluida comunicación con sus vínculos sociales íntimos y con los organismos o entidades relacionadas con la protección del trabajo.

Que diversas Constituciones Provinciales contienen cláusulas operativas que obligan a los Estados a brindar protección y especial tutela a las condiciones de vida y labor como sustento básico e ineludible de la dignidad del ser humano.

Que en dichos textos constitucionales y en otras tantas normas de variada jerarquía, existen sendas disposiciones que ordenan proteger el trabajo en todas sus formas de manera que se asegure al trabajador el goce de los derechos constitucionales y los que las demás leyes le reconocen.

Que la Constitución Nacional en su artículo 14 bis establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo, vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; protección contra el despido arbitrario, entre otros derechos.

Que siendo la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, organismo normativo tripartito creado por la Ley N° 22.248, sobre la que recae el deber de determinar las condiciones de trabajo para todos los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, le corresponde impulsar el dictado de la Resolución que se propicia de conformidad con lo ordenado por nuestra norma fundamental.

Que en virtud de lo manifestado precedentemente, y en función del debate mantenido en esta instancia por los sectores representados en la C.N.T.A., corresponde proceder a aprobar en los términos que resultan del mismo y que surgen plasmados en el Acta respectiva de la C.N.T.A. y de conformidad a la voluntad mayoritariamente expresada, las condiciones generales de labor y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que realizan tareas transitorias, cíclicas, ocasionales o excepcionales, en el ámbito de todo el territorio del país.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 86 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la Ley N° 22.248, y el Decreto Reglamentario N° 563 del 24 de marzo de 1981, y sus modificatorios.

Por ello, LA COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO RESUELVE:

Artículo 1º — Apruébese las condiciones generales de labor y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que realizan tareas transitorias, cíclicas, ocasionales o excepcionales, en el ámbito de todo el territorio del país, conforme se consigna en el Anexo que forma parte de la presente resolución.

Art. 2º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Álvaro D. Ruiz. — Alejandro Senyk. — Alejandro Robba. — Mario Burgueño Hoesse. — Miguel A. Giraud. — Alberto Frola. — Jorge Herrera. — Ramón Ayala.