

XII JORNADAS NACIONALES Y IV INTERNACIONALES
DE INVESTIGACIÓN Y DEBATE
Universidad Nacional de Quilmes
24 al 26 de junio de 2015

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Cooperativas de trabajo rural, tercerización laboral y fragmentación normativa en Argentina

Daniela Verónica Sánchez Enrique

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET),
Universidad Nacional de Quilmes (UNQ), Centro de Estudios de la Argentina Rural
(CEAR).

Introducción

El último informe sobre políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina, realizado por FAO, CEPAL y OIT¹, revela en el estudio del caso argentino ciertos datos que ayudan a caracterizar básicamente las condiciones laborales agrícolas temporarias en Argentina.

Las transformaciones del agro argentino de las últimas décadas tuvieron un impacto en los procesos productivos y provocaron modificaciones en la demanda de mano de obra. El informe mencionado revela una tendencia al crecimiento de las contrataciones temporarias en detrimento de las permanentes, como así también manifiesta un cambio de perfil de los trabajadores.

Sobre la creciente contratación de trabajo temporario, esta tendencia se debería, no tanto a la característica de estacionalidad de la producción agrícola, sino que podría ser explicada por las estrategias empresariales que buscan minimizar la contratación de trabajadores permanentes, sustituyéndolos por la contratación transitoria. La finalidad de esta mecánica radica en reducir sus costos de mano de obra (Neiman, 2012). Esto se debe a que las cargas en materia de responsabilidad del empleador son más leves en la contratación temporaria, ya sea por las cargas de seguridad social, salario mínimo vital y móvil, sueldo anual complementario, vacaciones pagas y por antigüedad laboral en los casos de despidos sin causa, entre otras.

¹Klein, C. F. S. B. y. E. (2012). Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. In FAO (Eds.) (Vol. Tomo II).

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

No obstante la contratación temporal, a pesar de su legalidad, tiene consecuencias relacionadas con la precariedad laboral ya que incrementa las situaciones de desempleo estacional, acrecienta la inseguridad en el ingreso y en el empleo y debilitando los vínculos laborales disminuyendo la capacidad de negociación laboral de los trabajadores al momento de exigir el respeto de sus derechos y de condiciones dignas de trabajo.

Dentro de este contexto, la propuesta de este trabajo consiste en repensar la persistencia del fenómeno de intermediación en el ámbito del trabajo rural, vinculado al desarrollo de la tercerización laboral dentro de un marco de transformación del sistema capitalista durante las últimas décadas en América Latina, en general, y en el caso argentino, en particular.

El objetivo de este trabajo consiste en analizar, desde la perspectiva de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (en adelante DESC), el fenómeno de la intermediación laboral y el papel de las cooperativas de trabajo en este sector del trabajo rural temporario desde la última reforma del régimen de trabajo agrícola argentino, Ley 27.626 (2013).

Esta problemática resulta relevante considerando que la fragmentación normativa que afecta a este sector ya que existen sectores de trabajadores excluidos a quienes se les aplican Convenios Colectivos de Trabajo especiales, en el caso de cosecha de uva 85/89 y 154/91 y de fruta. En este marco de fragmentación jurídica, las cooperativas de trabajo y las empresas de colocación de mano de obra están prohibidas, mientras que en otros ámbitos del sector agrícola, debido al tipo de cosecha, están prohibidas. Esta situación, tiene un impacto sobre los derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores estacionales que se pretenderá analizar a continuación.

El trabajo se dividirá en dos apartados. En primer lugar se analizara la situación de fragmentación jurídica, sindical y de inspección en el sector de trabajo rural en Argentina. Mientras que en segundo lugar, se desarrollara lo relativo a la situación de las cooperativas de trabajo y de las empresas de colocación de mano de obra agrícola, relacionado con el fenómeno de intermediación laboral, luego de la reforma de trabajo agrícola en Argentina (Ley 27.626).

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Fragmentación normativa, tercerización laboral y Derechos Económicos Sociales y Culturales

I. A) Antecedentes normativos

Analizar el fenómeno de fragmentación jurídica en materia de trabajo temporario agrícola se vincula con los antecedentes históricos de su regulación y evolución normativa, que han sido ampliamente estudiadas, no obstante, se mencionará brevemente a continuación para contextualizarlo históricamente.

Como principal antecedente de legislación de trabajo agrícola específico, podemos citar al llamado *Estatuto de los conchabadores*, Ley 12.798, sancionada en 1942. Sus disposiciones solo eran aplicables a trabajadores rurales pero solo a los temporarios, por tiempo determinado. Sin embargo, esta normativa, pretendía ante todo, disciplinar la actividad de los intermediadores que participaban de la contratación de trabajadores temporarios.

En consecuencia, no era aplicable a los trabajadores agrícolas permanentes. Esta desprotección que persistió hasta 1944, cuando se dictó la primera regulación orgánica de trabajo agrícola permanente conocida como el "Estatuto del peón rural" por el dec. 28.169/44. Los principales logros en materia de reconocimiento de derechos de esta norma consistieron en la fijación salarial de las retribuciones mínimas, el derecho a un espacio para cultivo propio y la protección contra el despido arbitrario. Dos años después, en 1947, se sanciona la ley 13.020 aplicable a los trabajadores de cosecha, constituyendo así las primeras regulaciones sistemáticas y específicas sobre trabajo agrario. No obstante, como se observa, los trabajadores rurales permanentes y los temporarios se regían por distintas normativas.

Posteriormente, en 1974 fue sancionada la Ley de Contratos de Trabajo (L.C.T.) N° 20.744, cuya redacción originaria preveía su aplicación a los trabajadores agrícolas, sin derogar la normativa específica vigente – Estatuto del Peón y Ley N° 13.020– lo que significaba un gran avance en materia de protección de los derechos laborales en el sector rural. Sin embargo, la ruptura del orden constitucional en 1976 y la consiguiente

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

política neoliberal implementada en materia laboral, implicó un claro retroceso. La sanción de la Ley de facto N° 22.248 (Régimen Nacional de Trabajo Agrario), derogó la normativa específica, vigente hasta entonces, y excluyó a los trabajadores agrícolas de la aplicación de la L.C.T. (Art.2). Este régimen unificó en un mismo texto normativo las disposiciones referidas a los trabajadores agrarios con independencia de la modalidad contractual a la que respondieran (permanentes y temporarios).

Cierta doctrina a la que adherimos, entiende que *esa normativa significó un notorio retroceso para los trabajadores agrarios, ya que no sólo derogó la normativa de índole legal sino también otras numerosas disposiciones que, a través del tripartismo que implicaba la Comisión Nacional de Trabajo Rural (cfr. Ley 13.020), se había ido elaborando a través del tiempo.* (Senyk y Ruiz. 2012). Finalmente, en diciembre de 2011, es sancionado el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario, por la Ley N° 26.727, que fue reglamentado en Marzo de 2013.

I. B) Reforma del régimen de trabajo agrícola (Ley 26.727). Trabajadores incluidos y excluidos

I. B. a) Fragmentación normativa

A pesar de numerosos avances en materia de incorporación de estándares internacionales en materia de derechos humanos, en general, y de derechos económicos, sociales y culturales, en particular, el nuevo régimen de trabajo agrario no unifica los regímenes normativos aplicables al trabajo rural temporario. En su Art. 7 establece cuales son los trabajadores incluidos², y en su Art. 3, los excluidos.³

² Ley 26.727, art. 7: "Trabajadores rurales incluidos son: a) Manipulación y almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios, excepto que se realicen en establecimientos industriales. b) Tareas prestadas en ferias y remates de hacienda y c) Empaque de frutos y productos agrarios propios".

³ Ley 26.727, art. 3: "Trabajadores rurales excluidos: a) Personal afectado principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole. b) Trabajador contratado para tareas ajenas a la actividad agraria. c) Trabajador del servicio doméstico. d) Personal administrativo. e) Personal dependiente del estado nacional, provincial o municipal. f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se registrá por la ley LCT 20.744 g) Trabajadores

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

De este modo, los trabajadores de cosecha de frutos quedan comprendidos por el régimen de trabajo agrícola mientras que quienes cosechan uva y los trabajadores de la industria vitivinícola se encuentran excluidos de la aplicación de la norma, ya que se rigen por los convenios colectivos especiales 154/91 y 85/89 que comprenden tanto la actividad de los obreros de la viña como la de los operarios de bodega.

Por otro lado, quienes cosechan frutas se rigen por Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante CCT) especiales y se les aplica como norma supletoria la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) N° 20.744, en particular lo relativo a los arts. 96 a 98 relativos al contrato por temporada. Los más importantes son el CCT N° 271/96 de la actividad cítrica, cuya producción, especialmente de limón, se concentra en la provincia de Tucumán. Mientras que el CCT N° 1/76 corresponde a la cosecha de frutas que se desarrolla principalmente en Río Negro y Neuquén, especialmente de manzana.

No obstante esta fragmentación, todos los trabajadores que desempeñen actividades rurales, se encuentran comprendido en la ley 25.191, que declara el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural. Este documento es personal, intransferible y probatorio de la relación laboral, sirve como certificación de servicios y remuneraciones, y debe indicar el inicio y cese de cada contratación. Puede entenderse como un modo de proteger a la parte mas débil de toda relación laboral y de contrarrestar que los medios probatorios, en general, se encuentran en poder del empleador, por la desigualdad básica que caracteriza toda relación de trabajo entre empleador y trabajador, que justifica la consagración jurídica del principio por operario. Sin embargo, esta uniformidad resulta una excepción, la fragmentación jurídica general, entraña complicaciones prácticas que inciden negativamente en la protección de los derechos de los trabajadores. Esto resulta relevante ya que, a un trabajador de cosecha de aceitunas, por ejemplo, se le aplica el régimen de trabajo agrícola, pero si ese mismo trabajador en el mismo establecimiento, es empleado en el empaque o procesamiento industrial de ese fruto, deberá aplicársele la normativa de la LCT. En este caso,

comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación”.

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

entendemos que esta diversidad normativa, si bien implica un mejoramiento de derechos vinculado al art. 6, inc. 2, del PIDESC, en la práctica, implica un desafío importante en materia de control de correcta registración laboral.

En este sentido, consideramos conveniente comentar las consecuencias prácticas de la exclusión de los trabajadores de cosecha de fruta y de vid del régimen de trabajo agrícola. En el caso de los trabajadores temporarios, es habitual que luego de trabajar algunos meses en las cosechas de aceitunas o yerba, regido por las normas de trabajo agrícola, se trasladen a otra provincia para continuar su trabajo en las cosechas de uva (que se rige por el convenio colectivo especial mencionado) o bien de fruta, limones o manzanas, que se rigen por otros convenios colectivos especiales pero supletoriamente se les aplica el régimen general de la LCT. De esta manera, un mismo trabajador de cosecha que trabaje en este ciclo, debería ser registrado y su trabajo será regulado por tres legislaciones diferentes a pesar de tratarse prácticamente de la misma actividad rural.

En este sentido, conviene mencionar el caso de las agroindustrias que tienen explotaciones agrícolas, donde se cultiva y cosecha el fruto, por ejemplo aceitunas, y es la misma empresa la que procesa industrialmente el producto. En este caso, si un trabajador es contratado temporalmente para la cosecha y luego para trabajar en la industrialización de producto, por ejemplo envasado de aceitunas, o bien producción de aceite de oliva deberá darse de baja y ser nuevamente registrado bajo el régimen de la LCT.

Esta segmentación normativa adquiere una particular relevancia al momento de pensar en la correcta registración laboral de los trabajadores y podría tener una incidencia negativa en la protección de sus derechos laborales en general y en la protección de sus DESC en particular. Esta situación, dificulta el conocimiento, y por tanto, la defensa de sus derechos por parte de los trabajadores, no solo a título personal, sino también por las complicaciones referidas a su encuadramiento y participación sindical.

En este contexto, también el debate teórico sobre la especialidad normativa para el trabajo agrario se ve relativizado ya que, indudablemente un trabajador de cosecha de

XII JORNADAS NACIONALES Y IV INTERNACIONALES

DE INVESTIGACIÓN Y DEBATE

Universidad Nacional de Quilmes
24 al 26 de junio de 2015

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Uva es agrícola y su trabajo tiene esas características que justifican la creación de un régimen especial pero, no obstante, se le aplica la LCT y convenios colectivos específicos.

Estos trabajadores, también quedan fuera de los organismos de gestión control competentes para el trabajo agrario como el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrícolas (RENATEA) y de las disposiciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrícola.

De lo anteriormente expuesto, se observa que existen ciertos puntos de quiebre en la legislación de trabajo agrícola difíciles de controlar, el de trabajo agrícola e industrial en un mismo establecimiento, y el de trabajo agrícola y LCT para trabajadores temporarios de cosecha de frutos en el primer caso y de frutas en el segundo. Este escenario de complejidad normativa tiene un impacto sobre la protección de los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de seguridad social vinculados a la correcta registración laboral que se ponen en tensión con la efectiva garantía de DESC.

I. B. b) Fragmentación Sindical

Una de las principales consecuencias de la fragmentación normativa es que la distinta regulación del trabajo de cosecha tiene un impacto en el encuadramiento sindical de los trabajadores.

En este sentido, los trabajadores comprendidos por el régimen de trabajo agrícola Ley 27.626, (Ej.: cosecha de aceitunas, yerba, entre otros) se encuadran sindicalmente en la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), si trabajan en la cosecha de uva deben afiliarse al Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (SOEVA), mientras que si se emplean en la cosecha de frutas quedan comprendidos en el Sindicato de la Fruta.

El problema se presenta porque es habitual que un mismo trabajador trabaje sucesivamente en cosechas que por los distintos regímenes jurídicos que las regulan tienen corresponden a distintos sindicatos. Razón por la cual, los trabajadores deberían afiliarse a varios sindicatos a la vez, o bien renunciar a la participación sindical en

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

algunos de ellos a pesar de que se relacionarían directamente con la defensa de sus derechos.

Esta situación resulta un obstáculo para la participación gremial de los trabajadores incide negativamente en las posibilidades de reclamo y exigibilidad de los derechos de manera orgánica y debilita su pertenencia y representación sindical, reconocida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en los Arts. 6, inc. 2 y art. 8, inc. 1 del PIDESC⁴.

I. B. c) Fragmentación de la inspección en materia de registración laboral y condiciones de trabajo

En materia de inspección y fiscalización del cumplimiento de la normativa registral y de condiciones de trabajo agrícola, existe un complejo esquema de organismos estatales con un limitado nivel de articulación. Uno de los obstáculos para pensar en un sistema de fiscalización coordinado se presenta por la pluralidad de organismos facultados para fiscalizar diversos aspectos de una misma materia, que se agrava por la concurrencia y a veces discordancia entre facultades de inspección nacionales y provinciales, que varían de una provincia a otra como consecuencia de los pactos celebrados por cada una desde su autonomía con el Estado nacional. Esto se debe a un proceso de avance, y luego detracción desigual, de las facultades inspección de las provincias, que se mencionará a continuación.

En primer término conviene hablar de las facultades de fiscalización laboral provincial, en el Caso de la Provincia de la Rioja, se trata de la Secretaria de trabajo provincial., quienes además de las facultades no delegadas a la nación, por el llamado Pacto Federal

⁴ PIDESC, art 6, inc. 2: "Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana".

PIDESC, art. 8, inc. 1: "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales".

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

del Trabajo, Ley 25.212 (2000), tienen el deber de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de salud, higiene y seguridad en el trabajo, dentro de sus jurisdicciones.

En 2004 se sanciona por Ley 25.877, el Sistema integral de protección del trabajo y de la seguridad social que asigna mayores facultades al Ministerio de trabajo de Nación para realizar acciones de fiscalización en todo el territorio nacional, para tornar más eficientes los controles provinciales, en general, y especialmente para erradicar el trabajo infantil. No obstante, no se aclara específicamente cuales serán las materias delegadas a la Nación, por lo cual la fiscalización termina por ser concurrente y deben acordarse en acciones coordinadas en cada caso concreto.

No obstante, a las facultades de inspección en estos dos niveles, de la provincia en particular y de la nación, se suman las acciones de fiscalización de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) sobre la obligación de los empleadores de ingresar los aportes y contribuciones en el Sistema Único de Seguridad Social (SUSS), a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), aplicando sus sistema de penalidades, tipificación y procedimiento sancionatorio.

Otro de los organismos con facultades de control es la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), creada por Ley. 24.557 (1995), que se constituye como entidad autárquica bajo la jurisdicción del Ministerio de trabajo cuyas principales funciones son fiscalizar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, como así también el funcionamiento de las aseguradoras de Riesgos de trabajo (ART). No obstante, para desarrollar acciones en la jurisdicción de las provincias, este organismo debe celebrar convenios con cada una de ellas en particular. Este es otro factor que agrava el esquema de fragmentación nacional que hemos mencionado. De este modo, *“Constituye ésta también una norma de evidente cariz neoliberal, al menguar las atribuciones del Ministerio de Trabajo de la Nación a través de la descentralización de sus funciones” (Senyk 2012).*

Entre los organismos relacionados con las inspecciones de trabajo agrario, encontramos al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación, que aporta la

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

información sistemática sobre el mapa productivo del que pueden inferirse la distribución de los trabajadores y la necesidad cuantitativa de mano de obra que resulta relevante al momento de realizar las inspecciones, sin embargo, no tiene facultades de inspección específicas.

Finalmente, la ley 27.626 que estableció el nuevo régimen de trabajo agrícola, sancionado en el 2011, y reglamentado en el 2013, que se analizará específicamente en otro capítulo. No obstante, conviene mencionar en este apartado que esta normativa crea el Registro Nacional de Empleadores y Trabajadores Agrícolas (RENATEA) como entidad autárquica bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Las facultades de inspección de este organismo se refieren específicamente a la correcta registración laboral de los trabajadores rurales y a controlar el cumplimiento de los empleadores de la Ley 25.191 relacionadas con sus obligaciones vinculadas la correcta registración de la contratación laboral en la Libreta de Trabajo Agrario de sus trabajadores y actúa por inspecciones de oficio o como respuesta a denuncias realizadas en frente a dicho organismo por las causas mencionadas.

Si bien esta ley comprende a todos los trabajadores rurales, el RENATEA no tiene facultades de inspección en materia de control de condiciones de trabajo de los trabajadores regidos por convenios colectivos especiales, en el caso de que encuentre situaciones que pueden imputarse como trabajo infantil, trata de personas con fines de explotación laboral o violaciones relacionadas con condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, no tiene facultades para convocar a las fuerzas de seguridad, sino que debe poner en conocimiento de los organismos competentes para fiscalizar y/o sancionar dichas violaciones a los derechos de los trabajadores.

En este contexto resulta oportuno mencionar que en enero de 2015 fue reglamentada la ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas y su modificatoria N° 26.842. En este sentido, frente a los numerosos casos vinculados

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

con trata de personas con fines de explotación laboral (876 desde 2012)⁵ y de trabajo infantil, se creó en 2015 bajo la jurisdicción de RENATEA, la Coordinación de Políticas de Inclusión. Esta es un área especializada en articular con los organismos competentes, tanto en materia de fiscalización específica como de asistencia a las víctimas, las denuncias de presuntos casos de trata de personas con fines de explotación laboral, y de generar políticas públicas para prevenirlos. Dichas acciones se articulan con la Procuraduría contra la Trata y la Explotación Laboral (PROTEX), la Dirección de Orientación a las Víctimas (DOVIC), el Programa de Rescate a Víctimas del Ministerio de Justicia y DD.HH. y el Comité ejecutivo contra la Trata, para la inmediata atención de los trabajadores agrarias que han sido víctimas de la explotación laboral y la trata de personas.

De lo expuesto se infiere que si bien el escenario de organismos de inspección es amplio, y se realizan acciones conjuntas con frecuencia, también es cierto que son eventuales y no sistemáticas. De este modo, la fragmentación y la falta de coordinación sistemática conspira contra la eficiencia de las inspecciones, ya que se requiere la fiscalización conjunta de al menos cinco organismos, coordinando dos niveles, el nacional y el provincial. Esto último se complejiza porque en la actualidad depende de los pactos y de la relación política, no solo institucional sino también político partidaria, que cada provincia tenga con el Estado Nacional.

II) Cooperativas de trabajo y tercerización laboral en la reforma del régimen de trabajo agrícola en Argentina (Ley 27.626)

⁵ Entrevista a Guillermo Martini. Director de RENATEA

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Con respecto al modo de materialización de contrato de trabajo agrícola⁶, las innovaciones relevantes se vinculan con las modalidades de contratación de los trabajadores, con normas vinculadas al control de las cooperativas, a la prohibición de empresas de servicios de colocación de trabajadores y a la creación de bolsas de trabajo que comentaremos a continuación.

En su art. 14, la ley dispone que el Servicio Nacional de Inspección de Trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo, a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral.

Con esta nueva facultad de control a cargo del Ministerio de Trabajo Nacional, la norma pretende reprimir situaciones habituales en las que se desnaturalizaba la figura jurídica de cooperativa que funcionaban con la dinámica de una empresa y encubrían como socios a quienes en realidad eran trabajadores agrícolas.

Esta mecánica tenía el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo violentando el art. 101 y concordantes de la Ley de Cooperativas 20.337, y sus modificatorias. Pero ante todo, esta maniobra pretendía vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en materia de seguridad social. En consecuencia, la nueva ley prohibió a las cooperativas de trabajo actuar como empresas de provisión de trabajadores.

Otra de las problemáticas que el nuevo régimen pretende corregir con sus modificaciones, se relaciona con la tercerización de la contratación de mano de obra en el trabajo agrícola, ya sea por los llamados contratistas o cuadrilleros, como por las empresas de servicios de provisión de trabajadores. La estrategia empresaria de la

⁶ Ley 26.727, art. 11: "Contrato de trabajo agrario es aquel por el cual una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones".

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

tercerización implica simplificar la gestión, disminuir los costos fijos y evitar los riesgos jurídicos de la contratación directa.

Entre la variedad de formas jurídicas que puede adoptar la tercerización laboral pueden definirse cuatro: 1) la subcontratación en sentido estricto, 2) la intermediación laboral 3) el suministro de mano de obra temporal y 4) la utilización de trabajadores autónomos. (Ermida Uriarte y Orsatti, 2011). En el caso del trabajo temporario agrícola pueden encontrarse el segundo y tercer caso, antes mencionados.

Con respecto a la intermediación laboral, puede definirse como *“la interposición de un empleador aparente entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo”* (Ermida Uriarte y Orsatti, 2011:40). En estos casos, el empleador aparente solo realiza la actividad de proveer la fuerza de trabajo a la empresa principal. (Basualdo y Esponda, 2014). En el caso del trabajo temporario agrícola este modo de tercerización laboral, es realizado por el llamado “contratista”.

En este sentido, Víctor Rau afirma que “los agentes contratistas de mano de obra aparecen desempeñando una de las funciones tradicionales de los intermediarios en los mercados de trabajo cual es la de organizar migraciones laborales temporarias entre los ámbitos de residencia de la mano de obra disponible y los lugares de trabajo distantes donde esta capacidad laboral será empleada” (Rau, 2012, pág. 94). Sostiene también que “Lo que a diferencia del empleo generado por contratación directa de las agroindustrias, el empleo ofrecido por los contratistas en Misiones se caracteriza por la generalizada informalidad y por un grado de precariedad laboral particularmente elevado” (Rau, 2012, pág. 90).

Otra de las modalidades en las que se presenta la tercerización laboral en el ámbito del trabajo agrícola, antes mencionada, es el suministro de mano de obra temporal, *“realizado por empresas dedicadas a emplear trabajadores que serán puestos a disposición de otra empresa, quien definirá y supervisará las tareas realizadas por el personal suministrado”* (Basualdo y Esponda, 2014:24).

Con la finalidad de prevenir esta modalidad de contratación, el art. 15 de la nueva ley prohíbe la actuación de las empresas de servicios para la provisión de trabajadores

XII JORNADAS NACIONALES Y IV INTERNACIONALES

DE INVESTIGACIÓN Y DEBATE

Universidad Nacional de Quilmes
24 al 26 de junio de 2015

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

temporarios, agencias de colocación de mano de obra o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de estas agencias. No obstante, esto no se aplica a los trabajadores excluidos y persiste en el mundo de trabajo agrícola esta dualidad, siendo prohibido para ciertos tipos de cosecha y permitidos para otras (uva para vinificar y fruta).

No obstante, si bien el nuevo régimen prohíbe la actividad de las empresas de contratación, permite la actuación de contratistas, practica históricamente arraigada a la actividad. No obstante, el art. 15 debe leerse en concordancia con el art. 12 donde se establece que quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, y de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción.

Sobre este punto, con el objeto de reformular los mecanismos de contratación de mano de obra, en su art. 66, la ley establece el uso obligatorio del Servicio Federal de Empleo para los empleadores, para la contratación de Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria.

En concordancia con esta disposición, en el art. 69 se crean las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales a fin de que provean a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Del conjunto de estos artículos inferimos que la intención del legislador consiste en morigerar los efectos de falta o irregularidad registral, ocasionada por la tercerización de mano obra temporaria. Con este fin y mediante la creación del servicio federal de empleo pretende ejercer un mayor control en las condiciones de contratación de los trabajadores a fin de garantizar sus derechos laborales. Y si bien prohíbe las actividades

XII JORNADAS NACIONALES Y IV INTERNACIONALES

DE INVESTIGACIÓN Y DEBATE

Universidad Nacional de Quilmes
24 al 26 de junio de 2015

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

de las empresas de contratación, a fin de evitar la tercerización, no lo hace con el contratismo explícitamente.

Por otro lado, al hacer obligatoria la contratación mediante el Servicio Federal de Empleo debilitaría esa modalidad de contratación tercerizada. Resulta llamativo que si bien la Ley decide negar la administración del registro de trabajadores y empleadores al poder sindical (UATRE) de trabajadores agrícolas, determina que la administración de las bolsas de trabajo quede a cargo de las asociaciones sindicales con representación gremial. No obstante, a pesar de que la ley fue reglamentada, a la fecha, aún no han sido creados ni el Servicio Federal de Empleo ni las Bolsas de Trabajo.

Sin embargo, entendemos que aunque parcial y formalmente esta modificación del nuevo régimen ha constituido un avance en materia de incorporación del estándar internacional de garantía del derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado del art. 6, inc. 1, del PIDESC⁷ y en materia de prevención del delito de reducción a la servidumbre y de tráfico de personas con fines de explotación laboral.

No obstante, la debilidad de este progreso resulta la fragmentación normativa que afecta al sector de trabajadores temporarios rurales en Argentina, ya que esta disposición no se aplica a las actividades de cosecha de uva ni de fruta, por ser trabajadores excluidos del régimen de trabajo agrícola general. De este modo, se trata de un avance parcial por no ser aplicable a todo el grupo de trabajadores estacionales.

Reflexiones finales

La creciente contratación de trabajo temporario rural, en América Latina en general y en el caso argentino en particular no solo responde a una tendencia que se debería, no tanto a la característica de estacionalidad, y por tanto histórica, de la producción agrícola, sino

⁷ PIDESC, art. 6, inc. 1: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho."

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

que podría ser explicada por las estrategias empresariales que buscan minimizar la contratación de trabajadores permanentes, sustituyéndolos por la contratación transitoria. La finalidad de esta mecánica radica en reducir sus costos de mano de obra, en este contexto se manifiesta la tercerización como modalidad de contratación laboral. Si bien la última reforma del régimen de trabajo agrario argentino, ha realizado importantes avances en materia garantizar los derechos de los trabajadores en este contexto, mediante el control de cooperativas de trabajo para evitar fraudes laborales y por la prohibición de empresas de colocación de mano de obra, estos avances han sido parciales debido al nivel de fragmentación jurídica en el sector de trabajo agrícola en Argentina.

En este sentido la fragmentación normativa trae como consecuencia una segmentación sindical que debilita la identificación, participación y representación sindical de los trabajadores y la exigibilidad de sus derechos.

En este sentido, también genera una pluralidad y la complejidad del esquema de organismos competentes en la fiscalización de condiciones de trabajo rural temporario que dificultan la coordinación sistemática de las acciones conjuntas y conspira contra la eficiencia de las inspecciones, lo que se agrava por la necesidad de articular las instituciones a nivel nacional y provincial.

Finalmente, puede concluirse que los avances en materia de incorporación de estándares internacionales de derechos humanos que se perciben en la última reforma del régimen de trabajo agrícola, han sido parciales en materia de protección frente a la flexibilización y tercerización laboral en este sector.

Esto se debe principalmente a que esta normativa no se aplica a todos los trabajadores rurales temporarios, como por ejemplo, quienes desempeñan tareas de cosecha de uva para vinificar, por estar excluidos del régimen general lo que trae aparejada esta fragmentación normativa y sindical, que se menciona en el capítulo II, que se vincula con los Arts. 6, inc. 2 y art. 8, inc. 1 del PIDESC.

De este modo, puede inferirse que aunque los avances en materia de protección frente a la flexibilización y tercerización laboral han sido parciales, la visibilidad de esta

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

problemática resulta necesaria para dar continuidad a la progresiva incorporación de los estándares relacionados con el acceso a derechos económicos sociales y culturales de los trabajadores rurales, especialmente los relacionados con los derechos de seguridad social de estabilidad laboral y seguridad en el ingreso.

Bibliografía

- _ Basualdo, V y Esponda, A. (2014). *La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años sesenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual*. En: *Tercerización laboral orígenes impacto y claves para su análisis en América Latina*. Siglo XXI Editores. Buenos Aires.
- _ Bendini, M., Radonich, M. y Steimberger, N.(1999). *De golondrinas y otros migrantes*. Cuadernos GESA II. La Colmena. Buenos Aires.
- _ Brebbia, F. y Malanos, N. (2007). *Derecho agrario*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- _ Fabio F. y Neiman M. (2010). *Precariedad en los mercados de trabajo rurales. Agricultura y Familias en Valle de Uco*. En Busso, M. y Perez, P. (2010). En *La Corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/ Trabajo y Sociedad. Buenos Aires.
- _ Klein, C. F. S. B. y. E. (2012). Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. In FAO (Eds.) (Vol. Tomo II).
- _ Ermida Uriarte, O y A. Orsatti (2011). “Outsourcing/Tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones”, en M. Dean y L. B. Rodríguez, Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización d trabajo., México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).
- _ Mántaras, L. M. (2007). *El trabajo en las explotaciones rurales y sus diferencias con el trabajo industrial*. Santa Fe. Universidad Nacional del Litoral. 1967. Citado en Brebbia, F. y Malanos, N. *Derecho agrario*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- _ Neiman, G. (2001). *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: CICCUS.

XII JORNADAS NACIONALES Y IV INTERNACIONALES

DE INVESTIGACIÓN Y DEBATE

Universidad Nacional de Quilmes
24 al 26 de junio de 2015

ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO EN EL AGRO HISPANOAMERICANO



TERRITORIOS, ACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

_ Neiman, G. y Quaranta, G. (2000). *Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina*. En línea: http://relet.iesp.uerj.br/Relet_12/Relet_12.pdf Consultado el 28 /11/2013.

_ Rau, V. (2012). *Cosechando yerba mate. Estructuras sociales de un mercado laboral agrario en el nordeste argentino*. Buenos Aires: CICCUS.

_ Senyk, A. y Ruiz, Á. (2013). *La inspección laboral en el ámbito rural*. Revista Derecho del Trabajo. Año I, N° 2. Ediciones Infojus. Id Infojus: DACF120145. En línea: http://www.infojus.gov.ar/doctrina/dacf120145-ruiz-inspeccion_laboral_en_ambito.htm?1&bsrc=ci Consultado el 06/06/2014.