

Los trabajadores agrícolas: vulnerabilidades, derechos y políticas

POR GUILLERMO NEIMAN

Sociólogo (UBA). Investigador Principal del CONICET. Profesor adjunto de Sociología rural (Carrera de Sociología) y profesor titular de Relaciones de Trabajo en la Agroindustria (Carrera de Relaciones del Trabajo). Director del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), dependiente de CONICET. Director académico de la Maestría en Estudios Sociales Agrarios, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), sede Argentina.

La agricultura argentina ha venido experimentando importantes transformaciones estructurales en las últimas décadas que incluyen innovaciones tecnológicas de distinto tipo, procesos de especialización agrícola con expansión de la frontera productiva, reconversión de producciones regionales intensivas hacia una marcada orientación exportadora, concentración económica, entre otras. La intensificación y la actualización de conflictos por la tierra, ambientales y sociales han emergido como correlato de esa restructuración del capitalismo agrario en el país, impactando de manera diferencial sobre regiones, producciones y poblaciones.

Lo sucedido con los mercados de trabajo y los trabajadores agrícolas confirma esas tendencias, viéndose afectados los volúmenes y la composición del empleo, las relaciones de trabajo y el bienestar de los propios ocupados en el sector. Esta evolución se presenta de manera heterogénea y principalmente fragmentada, coexistiendo condiciones que son propias de las tradiciones históricas del trabajo en el campo con otras que conforman un entramado más complejo de actores y condi-

ciones laborales desde el punto de vista analítico y para su regulación política.

En general, la estructura del empleo agrícola muestra cambios sistemáticos hacia una creciente participación de los trabajadores no permanentes -en sus distintas modalidades, sean temporarios, estacionales, eventuales, transitorios- en tareas mayoritariamente manuales y de fuerte precariedad laboral.

Mientras que en el reducido mercado de trabajo propio de producciones tecnificadas aparece un también pequeño segmento de trabajadores permanentes, con cobertura de la seguridad social y remuneraciones relativamente más altas, el trabajo no permanente mayoritariamente debe enfrentar situaciones de inestabilidad e incertidumbre laboral, con ingresos insuficientes y muy bajos niveles de protección social.

El aumento del trabajo no permanente es a la vez una condición y una consecuencia directa y dominante de los procesos de restructuración en la actividad. Esta situación parece ser el resultado concurrente de distintas circunstancias y comportamientos facilitadores entre las cuales se ▶



SILVINA VON LAPCEVIC

- ▶ deben considerar las nuevas formas de organización del trabajo, las estrategias empresariales para la reducción de costos y la creciente intervención de distintas figuras y modalidades de intermediación y tercerización laboral.

La creciente importancia cuantitativa de esos trabajadores, así como las transformaciones internas que han ido experimentando tienen que ver al menos con dos procesos. Por un lado, la tendencia a la especialización productiva en el capitalismo, particularmente en el contexto de cambios tecnológicos que aceleran la concentración temporal de la demanda de trabajo (mientras que la diversificación de cultivos actúa de alguna manera "estabilizando" la demanda de trabajo). Por otro lado, están las estrategias de las propias empresas que incluyen variados comportamientos destinados a reducir costos, simplificar la organización y control del trabajo o eludir compromisos vinculados a la legislación protectora de los trabajadores; la conflictividad laboral que potencialmente podría involucrar a los distintos tipos de trabajadores también se encuentra entre los promotores de estas estrategias empresariales.

Por su parte, los procesos de reestructuración de la agricultura revitalizaron la intermediación laboral como un componente que flexibiliza la contratación y organización del trabajo para sostener procesos de acumulación; su expansión en paralelo al incremento del empleo transitorio además de contribuir a la reducción de costos en las empresas va a actuar inhibiendo las posibilidades de organización de los trabajadores.

Por lo tanto, el funcionamiento del mercado de trabajo agrícola sigue generando condiciones de explotación y pobreza para la gran mayoría de los trabajadores y sus hogares, en un contexto de aceleración del desarrollo agrario. La débil institucionalidad propia de estos mercados de trabajo, en la que las posibilidades de organización y de instalación de reclamos por parte de los trabajadores se conjugan con las dificultades para establecer un régimen público eficiente de control y fiscalización de las situaciones arriba descritas, consolida un escenario complejo para la intervención política.

Desde el año 2003 se inicia en la Argentina un conjunto de acciones políticas de distinto alcance y contenidos, conformado como una instancia de defensa de los derechos de los trabajadores agrícolas atendiendo a las actuales modalidades de trabajo y a las distintas vulnerabilidades laborales y no laborales que los afectan.

EL NUEVO ESTATUTO DEL PEÓN RURAL (LEY 26727)

En 2011, en un contexto aún influenciado por el conflicto de 2008 entre el gobierno y las entidades patronales nucleadas en la denominada "mesa de enlace" en torno a las retenciones a las exportaciones agrícolas, se promulga la ley 26727 que conforma el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario (o "nuevo estatuto del peón"). Se trata de una ley innovadora en la historia de la legislación del trabajo agrario considerando los tipos de trabajadores que abarca, las condiciones y fenómenos

LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO AGRÍCOLA MUESTRA CAMBIOS SISTEMÁTICOS HACIA UNA CRECIENTE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES NO PERMANENTES -EN SUS DISTINTAS MODALIDADES, SEAN TEMPORARIOS, ESTACIONALES, EVENTUALES, TRANSITORIOS- EN TAREAS MAYORITARIAMENTE MANUALES Y DE FUERTE PRECARIEDAD LABORAL. EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO AGRÍCOLA SIGUE GENERANDO CONDICIONES DE EXPLOTACIÓN Y POBREZA PARA LA GRAN MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES Y SUS HOGARES, EN UN CONTEXTO DE ACELERACIÓN DEL DESARROLLO AGRARIO.

**POR MEDIO DEL DECRETO 1014/16
EL GOBIERNO DE MAURICIO MACRI
RESTABLECE EL REGISTRO NACIONAL
DE TRABAJADORES RURALES
Y EMPLEADORES (RENATRE)
COMO ENTE DE DERECHO PÚBLICO
NO ESTATAL, RETROTRAYENDO
SU FUNCIONAMIENTO A LO EXPUESTO
EN LA LEY 25191 SANCIONADA EN EL
AÑO 1999, PASANDO A SER DIRIGIDO
POR LAS PATRONALES AGRARIAS
Y EL SINDICATO UATRE.**

laborales que se propone regular, y los elementos protectorios del trabajador que incorpora que incluso llegan a superar a la los que están presentes en la vigente Ley General de Contrato de Trabajo.

En sus considerandos generales se establece que se trata de un estatuto jurídico tendiente a equiparar la situación y derechos de los trabajadores agrícolas con los de otras ramas de actividad. Una diferencia importante respecto de la anterior ley 22248 sancionada durante la dictadura militar es que concluye con el carácter cerrado que tenía la misma según la cual para los trabajadores agrarios no resultaban aplicables las normas de la ley de contrato de trabajo como lo permite la nueva ley.

Es una ley que se propone regular el trabajo permanente y el no permanente en sus modalidades de empleo transitorio y de "permanente discontinuo" o de aquellos trabajadores que son ocupados por el mismo empleador en sucesivas campañas lo que lo habilita para acceder a beneficios propios de los del primer grupo de trabajadores.

También fija la jornada de trabajo de 8 horas siendo que la anterior legislación la basaba en los usos y costumbres propios de cada región o a la naturaleza de la explotación, correspondiéndole al empleador el derecho de fijar la hora de inicio y finalización de la jornada; también excluye el día domingo de la definición de la extensión de la semana de trabajo.

En los casos de subcontratación o tercerización la relación de trabajo del trabajador está constituida con el empleador principal -esto es, el productor o empresario agrario- siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción.

Elimina el período de prueba o de inestabilidad de 90 días que en el caso de la gran mayoría de los trabajadores temporarios constituye el período completo de trabajo con un mismo empleador.

Entre sus principales elementos de protección social se encuentra el régimen de licencias que incluye los casos de maternidad (que, en el caso de trabajadoras temporarias extiende su estabilidad hasta la finalización del período de licencia), paternidad, exámenes médicos y enfermedades.

Se establece un régimen especial jubilatorio por el cual los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la ley tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco años de aportes previsionales.

Asimismo, crea el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprende a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquellas que por procesos temporales propios lo demanden y establece que es de utilización obligatoria para los empleadores

Por último, establece la creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) que pasará a desarrollar una intensa actividad de fiscalización, capacitación y de generación de información y estudios sobre el trabajo en el sector, tal como se describe más adelante.

LA FIJACIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES

La intensificación de la actividad desplegada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)¹ desde comienzos de los años 2000 se constituye en un indicador del crecimiento en la negociación salarial y de regulación del empleo agrario, especialmente en lo que tiene que ver con los niveles salariales y también, aunque en mucha menor medida, con algunas condiciones de trabajo.

Particularmente con relación a la fijación de salarios mínimos para los diferentes tipos y categorías de trabajadores en el sector, esta acción se encuentra contenida en resoluciones anuales de la CNTA promulgadas inmediatamente después de la correspondiente al salario mínimo para el resto de los trabajadores. También se registra el establecimiento de adicionales remunerativos por presentismo, de remuneraciones diferenciadas para tareas de supervisión, para actividades productivas de reciente desarrollo y para la regulación del monto de las prestaciones en caso de incapacidad laboral temporaria del trabajador agrícola permanente y no permanente.

Las fijaciones de salario mínimo tuvieron un impacto significativo en los niveles salariales de los trabajadores agrarios especialmente en los años inmediatamente pos- ▶

- teriores a la crisis de 2001. Esto se evidenció tanto en el número de trabajadores cubiertos por el salario mínimo como en la media salarial del sector, ya que la remuneración de una buena parte de los trabajadores agrarios se ubica cercana a ese valor. Además, aun manteniéndose las diferencias entre las remuneraciones de los trabajadores permanentes y estacionales a favor de los primeros -asociado también al mayor nivel de registro que los caracteriza-, las actualizaciones en los niveles de los salarios mínimos impactaban simultáneamente en ambas categorías de trabajadores.

Por último, la participación de la remuneración total al trabajo asalariado en el valor agregado bruto de la rama también muestra una tendencia positiva al pasar de 15,3% a 25,2% entre 2004 y 2013 (INDEC, Dirección de Cuentas Nacionales), aun cuando se mantiene en niveles llamativamente bajos respecto del respectivo promedio nacional.

LA SEGURIDAD SOCIAL

La ampliación de la seguridad social constituye otra evidencia de cierta mejora relativa que va a aprovechar al menos un sector de los empleados en la agricultura, aunque en un contexto de una actividad con los mayores índices de empleo no registrado. Por un lado, el número de asalariados registrados en la rama "Agricultura, ganadería, caza y silvicultura" crece de 269.508 en el año 2004 a 349.051 en 2013 (INDEC, Dirección de Cuentas Nacionales, 2015) como parte de una tendencia de aumento constante hasta 2008 y de cierta estabilización posterior en ese número. Este incremento de empleados registrados de aproximadamente un 30% entre los extremos del período supera al aumento observado para el número total de asalariados de la rama (10%), lo cual lleva a que la participación de los primeros en este total pase de 32,5% a 38,1%. Por su parte, el número de empresas de la rama crece aproximadamente un 12% y el promedio de asalariados registrados por empresa asciende levemente de 3,1 a 3,6 empleados de esa condición.

De acuerdo con los censos nacionales de población, entre 2001 y 2010 la proporción de empleados de la rama agrícola a los cuales les practican descuentos jubilatorios pasa de 47,8% al 51,6% del total de ocupados de esa condición en el sector (INDEC, censos nacionales de población y viviendas, 2001 y 2010). Si bien esos va-

lores reflejan mejor la situación de los asalariados permanentes dadas las características de esa fuente que capta mejor esa condición, se trata de una tendencia que se observa en todas las provincias. Las variaciones más importantes entre ambas fechas -cercanas a los 10 puntos porcentuales- tienen lugar en aquellas provincias con menores niveles de registro. Por su parte, aunque por distintas razones, jurisdicciones como Río Negro, Buenos Aires y Tucumán en ese orden son las que registran los valores más elevados de trabajadores agrícolas cubiertos por la seguridad social (cercanos al 60% del total); en Buenos Aires, esa magnitud se explica por la importante presencia relativa de empleados permanentes mientras que en las otras dos con mayoritaria integración de trabajadores temporarios la acción sindical ha sido definitiva en ese logro en materia de seguridad social.

OTRAS ACCIONES DE PROTECCIÓN SOCIAL

Un conjunto de acciones implementadas desde el año 2003 desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación estuvo destinado a compensar ingresos de los trabajadores de temporada en diferentes actividades a través de la transferencia de ayudas económicas a dichos trabajadores durante los meses de inactividad (a través del programa "Interzafra" primero y luego del programa "Intercosechas", que integraban instancias políticas de jurisdicción nacional, provincial y municipal).

Adicionalmente se implementó el financiamiento del transporte de trabajadores migrantes a través de un programa de movilidad geográfica desde las principales

CON LOS DESPIDOS DE PERSONAL, EL DESMANTELAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y LA MODIFICACIÓN EN LOS OBJETIVOS DEL ORGANISMO, SE PIERDEN LOS BENEFICIOS Y DERECHOS PROTECTORIOS QUE HABÍAN ADQUIRIDO LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS EN LA ETAPA ANTERIOR, CLAUSURANDO NUEVAMENTE LAS POSIBILIDADES DE MEJORAMIENTO DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA.

provincias con elevados índices de desempleo estacional hacia las áreas demandantes de trabajadores de ese tipo. La instalación de los llamados “jardines de cosecha” para la atención de hijos e hijas de trabajadores temporarios principalmente aquellos de origen migratorio para la realización de actividades de apoyo escolar, esparcimiento y alimentación, constituyó otra propuesta en el mismo sentido.

Por último, las políticas de Asignación Universal por Hijo (AUH) y de acceso a los nuevos sistemas de jubilaciones y pensiones registraron un amplio acceso por parte de la población con residencia rural y en pequeñas localidades, que en un contexto de bajos ingresos logra un impacto considerable en los recursos disponibles de los hogares.

CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL RENATEA

Tal como fuera mencionado, el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores de la Agricultura fue creado a partir de la sanción del mencionado nuevo Régimen de Trabajo Agrario y se convirtió en vehículo de un conjunto de políticas públicas para el trabajador agrario incluyendo la seguridad social, alfabetización, prestaciones y derechos laborales entre otros reconocimientos que la misma ley 26727 consagra.

Durante su funcionamiento desde 2013 hasta finales de 2016, el organismo registró a más de 150.000 trabajadores a partir de los intensos operativos de fiscalización, otorgó aproximadamente unas 15.000 coberturas por desempleo e instaló algo más de 250 centros de alfabetización.

Los operativos de fiscalización permitieron identificar en distintas provincias y producciones a trabajado-

res adultos y a menores de edad en circunstancias de total ilegalidad y precariedad laboral, así como de deplorables condiciones de vida en los lugares de trabajo. En este sentido, las denuncias de casos de trata laboral realizadas en conjunto con la Procuración Contra la Trata y Explotación Laboral (Protex) dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos alcanzaron a cerca de 900 potenciales víctimas y se identificaron aproximadamente 100 niños/as en esas situaciones.

La oferta educativa y formativa del organismo registró distintas variantes. El programa de alfabetización “Yo Sí Puedo” basado en el método cubano llegó a aplicarse en 20 provincias en convenio con municipios, organizaciones sociales, sindicatos, etcétera; también se articuló esa oferta con la de los jóvenes inscriptos en el Plan Progresar. En la misma línea, el Programa de Inclusión Sociolaboral consistía en la capacitación en oficios agrícolas y no agrícolas que se desarrollaba en el período de desocupación estacional. Se promovió la sindicalización particularmente en aquellas regiones y producciones en las que la representación de los trabajadores era escasa o directamente inexistente.

A través del programa “Cuidar”, el RENATEA se orientó a promover la construcción de guarderías o espacios de contención para hijos de trabajadores rurales niños y niñas a partir de los 45 días de vida y hasta los 14 años de edad.

Por medio del decreto 1014/16 el gobierno de Mauricio Macri restablece el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) como ente de derecho público no estatal, retro trayendo su funcionamiento a lo expuesto en la ley 25191 sancionada en el año 1999, pasando a ser dirigido por las patronales agrarias y el sindicato UATRE. Con los despidos de personal, el desmantelamiento de los equipos de trabajo y la modificación en los objetivos del organismo, se pierden los beneficios y derechos protectorios que habían adquirido los trabajadores agrícolas en la etapa anterior, clausurando nuevamente las posibilidades de mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida. •

Nota

¹ La CNTA es un organismo autárquico, autónomo, tripartito y normativo que actúa en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Está conformada por representantes de los empleadores -Sociedad Rural Argentina (SRA), Federación Agraria Argentina (FAA), Confederaciones Rurales Argentina (CRA) y Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO)-; de los trabajadores - Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE)- y del Estado provenientes del propio Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que ejerce la presidencia de la Comisión y del Ministerio de Agricultura. A partir de la sanción de la ley 26727 se amplía la representación gremial con la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y el Foro de Organizaciones de la Agricultura Familiar (FONAF)