



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor.

No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Título: *Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina*. Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018-2020.

ISBN 978-92-2-031235-3 (impreso)

ISBN 978-92-2-031236-0 (web pdf)

Esta publicación fue validada por actores clave en el marco del proyecto “Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina” (OIT-FOPECAP).

El material es una adaptación parcial del programa modular de formación “Desarrollo de sistemas de inspección de trabajo modernos y eficaces”, desarrollado en conjunto por el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH) de la OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escríbanos a biblioteca_bue@ilo.org

Corrección de estilo: Damián Grimozzi

Diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

¿De qué trata este módulo?

En este módulo desarrollaremos diversos aspectos que hacen al ejercicio de la inspección del trabajo y de la seguridad social en el ámbito rural, y pondremos el foco en el trabajo agrícola. Con este fin, presentaremos en primer lugar la información necesaria para poner en contexto la situación de los mercados de trabajo rurales, sus particularidades y los desafíos que se vislumbran de cara al futuro. En segundo lugar presentaremos las principales normas internacionales del trabajo que tienen relevancia en el sector, y destacaremos aquellas de carácter sectorial, en especial, el Convenio núm. 129 sobre inspección del trabajo (agricultura). Luego describiremos el fragmentado marco normativo nacional que regula el trabajo asalariado en el agro argentino y pondremos énfasis en los derechos reconocidos por el Régimen de Trabajo Agrario. Finalmente, presentaremos una serie de herramientas y sugerencias para el ejercicio de las funciones de la inspección del trabajo en la agricultura.

Objetivos

Este módulo formativo tiene como objetivo principal ayudar a los inspectores del trabajo y de la seguridad social a desarrollar y ejecutar innovadores servicios de inspección dirigidos a los trabajadores rurales, con especial atención a los trabajadores de la agricultura, sus familias y comunidades. Asimismo, este módulo tiene el propósito de asegurar que los trabajadores rurales tengan el mismo acceso a los niveles de protección que proporcionan los servicios de inspección a los trabajadores de la industria y del comercio. Al final del módulo, los participantes serán capaces de:

- Usar las herramientas y metodologías apropiadas para las visitas de inspección en el sector, con el fin de obtener evidencias del cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social.
- Identificar las principales problemáticas relacionadas con el trabajo, los grupos vulnerables y los riesgos a inspeccionar en las zonas rurales.
- Asesorar a los empleadores, los trabajadores y otros actores relevantes en las zonas rurales sobre la mejor manera de cumplir con las regulaciones y de promover buenas condiciones de trabajo.
- Analizar la factibilidad de la aplicación de buenas prácticas y la posibilidad de realizar intervenciones innovadoras.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. RURALIDAD, AGRICULTURA Y TRABAJO DECENTE	5
1.1. Conceptos	6
1.2. Naturaleza y características del trabajo en las zonas rurales	7
1.3. El mercado de trabajo agrario en Argentina	15
1.4. El futuro del trabajo y el sector rural	18
2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	20
2.1. Estructura general del marco normativo: normas generales y sectoriales	20
2.2. Los sistemas de inspección del trabajo en agricultura	25
3. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONALIDAD NACIONAL	32
3.1. El ámbito de aplicación del RTA y la problemática de la fragmentación normativa	35
3.2. La relación de trabajo y el contrato de trabajo agrario	39
3.3. Condiciones de trabajo	43
3.4. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente	50
3.5. Salud y seguridad en el trabajo	51
3.6. Seguridad social y trabajo agrario	52
3.7. El marco institucional	55
4. EL ROL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO AGRARIO	62
4.1. Planificación de la inspección en áreas rurales	63
4.2. Preparación de las actividades de inspección	66
4.3. Herramientas para los inspectores del trabajo en el terreno	66
4.4. Habilidades para entrevistar personas en el ámbito rural	70
4.5. El sistema integral de la inspección del trabajo y de la seguridad social y el trabajo agrario	72
4.6. La actuación inspectora y el régimen de infracciones laborales	72
5. RESUMEN	73
6. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS	74

EJERCICIO 1	78
EJERCICIO 2	80
EJERCICIO 3	82
EJERCICIO 4	84
EJERCICIO 5	86

1. INTRODUCCIÓN. RURALIDAD, AGRICULTURA Y TRABAJO DECENTE

Solemos dar por sentado que los procesos de urbanización y de globalización están en constante crecimiento; que la migración interna es unidireccional, en tanto se produce siempre del campo a las ciudades; incluso se suele pensar que la tecnificación del agro hace innecesaria la presencia humana en el campo. Sin embargo, cerca de la mitad de humanidad vive en áreas rurales, y existe una proporción aun mayor en los países en vías de desarrollo.¹ Es evidente que las áreas rurales contribuyen considerablemente a la economía de muchos países, y sabemos que, históricamente, muy pocos países han experimentado un rápido crecimiento económico y una reducción de la pobreza que no hayan estado precedidos o acompañados por un importante crecimiento agrícola. Pero además, la agricultura no es únicamente una actividad económica. Aunque a menudo así se la considere, es mucho más que eso: forma parte de la vida, el patrimonio y la identidad cultural de cada pueblo.

Y sin consideramos ahora la agricultura en términos ya no solo económicos o culturales sino de políticas globales, nos encontramos con tareas centrales que cumple o debe cumplir. En primer lugar es clave en la lucha contra el hambre y la malnutrición, y en el objetivo de acabar con la pobreza. Y en segundo lugar resulta una actividad central en el objetivo de combatir el cambio climático y proteger los recursos naturales. Este múltiple rol que tienen la agricultura y las zonas rurales está reconocido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,² que por todos estos motivos pone el énfasis en el desarrollo rural y promueve la inversión en agricultura.

La economía rural tiene un considerable potencial de crecimiento económico, creación de empleo y promoción del trabajo decente si se aplican las políticas adecuadas (OIT, 2015). Promover los derechos del trabajo en la economía rural significa adoptar una visión integral de las necesidades de los trabajadores y empleadores rurales, de su desarrollo y de su efecto dominó sobre el resto de la economía.

Para esto es claramente necesario, dentro de las acciones públicas de promoción del trabajo decente en el sector rural, instaurar un sistema de inspección del trabajo especialmente orientado a detectar y dar respuesta a las necesidades del sector. Pensemos, por ejemplo, en el carácter tradicional, informal y estacional de la agricultura, así como en la particular naturaleza de las relaciones entre los propietarios de tierras y los trabajadores: todos factores que se han señalado en ocasiones como hostiles a la instauración de un sistema de inspección del trabajo moderno y eficiente.

Esta y muchas otras de cualidades propias del trabajo en el sector rural son las que intentaremos desarrollar en este módulo, con el objeto de brindar al inspector herramientas de abordaje útiles para el cumplimiento de sus funciones.

1. En 2018 se estimó que la población rural mundial representaba el 44,7% (ONU, 2018).

2. Ver Módulo 3, Apartado 1.3. “Del constitucionalismo social al siglo XXI”.

Para esto, primero conviene presentar algunos conceptos generales sobre este sector de la economía, con especial énfasis en algunas de las particularidades o características del mercado de trabajo que se da en su interior. En el Apartado 2 presentaremos esquemáticamente el marco normativo internacional aplicable al sector. En el Apartado 3 nos internaremos en la fragmentada regulación argentina de las condiciones de trabajo agrario y el marco institucional que la acompaña. Finalmente, en el Apartado 4 veremos cómo estas condiciones afectan la práctica inspectora nacional, y aportaremos elementos para buenas prácticas y nuevos desafíos.

1.1. Conceptos

Además del calificativo *rural*, suelen emplearse los adjetivos *agrario*, *agrícola* o *agropecuario* para denominar la actividad desarrollada en el **sector primario de la economía**³ o, más simplemente, todo lo vinculado con la vida en el campo y la explotación económica de ese sector: la siembra y el cultivo de plantas, la cría de animales, la recolección de frutos, etc. Pero tanto en el ámbito académico como en el plano normativo encontramos usos variados y dispares de estos y otros términos cercanos, que tornan necesario comenzar por fijar una serie de definiciones, que además nos permitirán analizar el ámbito de aplicación de las normas internacionales del trabajo en la economía rural.

A nivel internacional, no existe una definición estándar para *rural* que pueda aplicarse a todos los países. Cada país aplica una definición, y así es que frecuentemente el término *rural* termina abarcando una amplia gama de sectores de la economía, actividades y trabajos.

Definición de *rural*

Un documento de trabajo presentado en la Conferencia Internacional de Estadísticos Laborales de la OIT de octubre de 2018 destacó que no existe un criterio uniforme para definir qué se entiende por *rural*. Todo lo contrario, elaboró un listado con los criterios utilizados en 222 países y territorios, y demostró así que se aplica una amplia gama de criterios diferentes, que incorporan elementos tales como la cantidad o densidad de población, la división administrativa de los territorios, la presencia de infraestructura y otras comodidades, el espacio físico que separa las viviendas, etc. (OIT, 2018).

3. En las ciencias económicas, el sector primario está integrado por las actividades productivas vinculadas a la extracción y obtención de recursos naturales. Las principales actividades del sector son la agricultura, la ganadería, la silvicultura o explotación forestal, la apicultura, la acuicultura, la caza, la pesca y la minería –aunque esta última, pese a ser eminentemente extractiva, por sus propias características suele estar ubicada en otros sectores como el energético o el industrial–.

Tal vez lo más importante a remarcar o a advertir en este apartado introductorio es que normalmente lo rural comprende pero excede lo agrícola. Es un concepto que se suele construir sobre la base del ámbito o ambiente en que se realiza y no sobre la base de la actividad concreta, como sucede con el segundo. Así, por ejemplo, en los informes y publicaciones de la OIT sobre el sector rural no solo se abarcan cuestiones vinculadas al trabajo agropecuario, sino también a la silvicultura, la pequeña minería y la pesca artesanal. Todas estas actividades se desarrollan principalmente en el ámbito rural y tienen entre sí muchas características y problemáticas en común.

Por su parte, el término *agrario* o, más coloquialmente *el agro* abarca una enorme gama de actividades que van desde la actividad agrícola altamente mecanizada y de gran escala, pasando por la crianza intensiva de ganado y por las plantaciones, hasta la pequeña agricultura comercial y de subsistencia. Pero, al igual que con el concepto anterior, los alcances del término difieren de país en país, e incluso entre las distintas normas internacionales -solo que aquí las diferencias se presentan en torno a cuáles actividades productivas se consideran comprendidas por el concepto de lo agrario.

Agricultura

“El término agricultura abarca las actividades agrícolas y forestales realizadas en explotaciones agrícolas, incluidas la producción agrícola, los trabajos forestales, la crianza de animales y la de insectos, la transformación primaria de los productos agrícolas o animales por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, así como la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agrícolas y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúen en una explotación agrícola, y que estén relacionados directamente con la producción agrícola.”⁴

Es por eso que a lo largo de este módulo utilizaremos el término *rural* cuando nos centremos en alguna problemática vinculada principalmente al ámbito o sector, y *agrario* cuando queramos limitar el análisis al grupo de actividades productivas que comúnmente consideramos abarcadas por el concepto. Además, acudiremos a una definición normativa cuando sea pertinente (especialmente en los Capítulos 2 y 3).

1.2. Naturaleza y características del trabajo en las zonas rurales

Con un total de casi 1.000 millones de personas empleadas en el sector, la agricultura es la segunda fuente de trabajo más grande del mundo, tras los servicios, y ocupa la mayor parte de la

4. Convenio núm. 184 de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, Artículo 1.

fuerza laboral rural. Asia (principalmente China e India) posee más 642 millones de trabajadores agrícolas, es decir, un 68% del total a nivel mundial, mientras que el África sub-sahariana posee 217 millones de trabajadores, esto es, un 23%. Sabemos que la matriz productiva de los países se refleja en la distribución del empleo por sectores de la economía: de este modo, tenemos que en los países desarrollados la fuerza de trabajo dedicada a la agricultura representa menos del 3% de los empleos, mientras que alcanza el 62% en los países en desarrollo. En América Latina y el Caribe, esta relación se proyecta de la siguiente manera: 13,8% de los empleos para la agricultura, 21% para la industria y 65,2% para los servicios.⁵

Ciertas características específicas del ámbito rural tienen un papel fundamental en la fijación de empleos, ingresos y niveles salariales al interior de estos mercados de trabajo. Son, tradicionalmente, mercados para gente con escasa educación formal o poca formación profesional, y que incluso poseen un bajo nivel de alfabetización. Además, en este ámbito la relación entre trabajo y capital adopta formas diversas y peculiares, de tal modo que las “ocupaciones” no se pueden distinguir ni categorizar fácilmente.

Enormes cantidades de trabajadores rurales independientes y asalariados padecen pésimas condiciones laborales. La probabilidad de que quienes habitan en zonas rurales tengan un empleo informal es del doble (80%) que la de quienes habitan en zonas urbanas (43,7%). Las mayores diferencias se encuentran en América, Asia y el Pacífico, y Europa y Asia Central. Es así que el sector agrícola tiene el nivel más elevado de empleo informal (93,6%) del mundo (OIT, 2018).

Según datos recientes, elaborados por el Sistema de Estadísticas Laborales para América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT, la tasa de empleo informal total (agrícola y no agrícola) en América Latina en 2017 fue 50,6% para el total de cada país, 44,6% en las áreas urbanas y 76,8% en el área rural.⁶ Esto significa que también en América Latina las personas que habitan en zonas rurales tienen cerca del doble de probabilidad de estar en el empleo informal que quienes habitan en zonas urbanas (OIT, 2019b).

Pero, además de la informalidad, los **déficits de trabajo decente** incluyen, como ya hemos estudiado, otros puntos clave: falta de libertad para asociarse y para negociar colectivamente; subempleo; bajos sueldos; condiciones inadecuadas de seguridad y salud en el trabajo; desigualdad de género; largas jornadas laborales; horarios laborales inadecuados; falta de protección social; vivienda precaria; discriminación; y escaso diálogo social. Como vemos, en comparación con quienes trabajan en otros sectores de la economía, una cantidad muy importante de trabajadores rurales y agrícolas⁷ están escasamente protegidos por la legislación laboral de sus países.

5. Proyecciones para 2019 tomadas de OIT, *Empleo por sectores*, en Modelos econométricos de tendencias de la OIT. Disponibles en <https://www.ilo.org/wesodata> [Consultado: 15-ago-2019].

6. Estimación basada en 16 países: Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

7. Notemos aquí cómo, según nuestras definiciones terminológicas, apelamos a ambos conceptos: *rural* y *agrícola*, para subrayar que la desprotección en materia de derechos laborales atañe tanto al ámbito de la actividad como a la actividad productiva misma.

La estacionalidad en la demanda de empleo es, a su vez, uno de los factores que determinan que la población rural ocupada tenga **múltiples trabajos**. En efecto, la incidencia de los ocupados con dos o más empleos es del doble en las áreas rurales que en las áreas urbanas. Esta es una característica notable que hay que tener en cuenta: los trabajadores del campo tienden a diversificar sus actividades, a diferencia de los trabajadores urbanos. Por otro lado, la estacionalidad se asocia también con el **trabajo temporal**, que es común en la agricultura, debido a la estacionalidad del ciclo productivo agrícola. Así es como, en algunos países latinoamericanos, el trabajo temporal representa más de la mitad de los ocupados en este sector, y este alto índice extiende aun más el de la pobreza (OIT, 2016a). Finalmente, conviene destacar que los fenómenos de la estacionalidad y el trabajo temporal generan barreras para la extensión de los sistemas de seguridad social a las poblaciones rurales, ya sea para prestaciones de corto plazo (salud, desempleo y protección de la maternidad) o para el acceso a la jubilación.

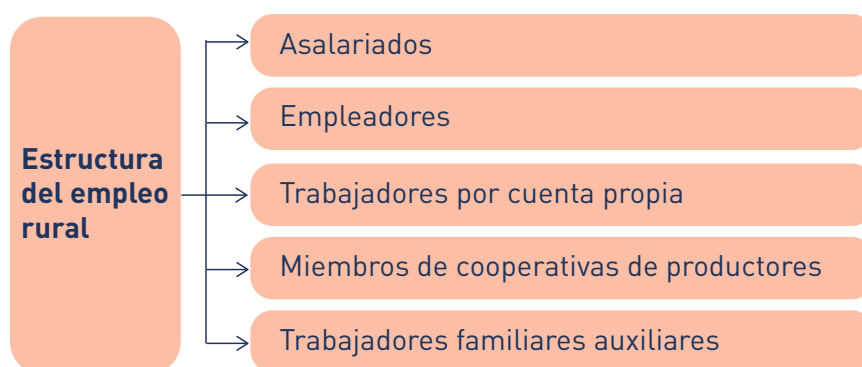
Veamos ahora más de cerca cómo es la **estructura del mercado laboral rural**. De acuerdo con la OIT (2015d), la estructura del empleo en el entorno rural tiene las siguientes categorías:

- **La categoría de asalariados:** corresponde a las personas que se encuentran bajo un contrato explícito o implícito y que son remuneradas monetariamente o en especie.
- **La categoría de empleadores:** reúne a aquellos que, en virtud de su condición de empleo independiente, emplean a trabajadores.
- **Los trabajadores por cuenta propia:** son aquellos trabajadores independientes que no han contratado a ningún asalariado. En esta categoría también se encuentran los trabajadores de subsistencia, quienes se definen por ser trabajadores cuyo hogar consume la mayoría de los bienes o servicios que produce.
- **Los trabajadores miembros de cooperativas:** son los trabajadores que tienen lo que se denomina un empleo independiente en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que los miembros participan de las decisiones de producción.
- **Los trabajadores familiares auxiliares:** son aquellos que laboran en un establecimiento dirigido por algún familiar que vive en el mismo hogar, pero en el que no son socios.

Para Weller (2016), la composición del empleo agropecuario es muy diferente de la del conjunto del empleo y presenta las siguientes características:

- Menor proporción de asalariados.
- Mayor proporción de trabajadores por cuenta propia y, en menor grado, de empleadores.
- Elevada presencia de trabajadores familiares no remunerados.

GRÁFICO N° 1. ESTRUCTURA DEL EMPLEO EN LAS ZONAS RURALES



Fuente: Elaboración propia.

Otra característica de la población rural que la distingue de la población urbana es que la **pobreza** afecta a una proporción mucho mayor de hogares y personas (OIT, 2016a). Más del 80% de la población de los países emergentes y en desarrollo que vive en condiciones de pobreza extrema o moderada⁸ se concentra en las zonas rurales, y dos tercios de la población en situación de pobreza extrema trabaja en el sector de la agricultura (OIT, 2016b). Lo cual significa que la mayoría de los trabajos en las zonas rurales no garantiza un nivel suficiente de ingresos para los trabajadores, tal que les sea posible comprar alimentos para su manutención y la de sus familias.

En el ámbito rural se suelen conformar mercados de trabajo débiles y con **deficiente gobernanza**, lo cual incluye servicios de inspección del trabajo débiles o inexistentes en muchos países. Y es que, el empleo permanente ha sido progresivamente sustituido por el trabajo ocasional o temporal sin contrato por escrito. Y esta tendencia continúa: el trabajo no declarado o registrado está aumentando en muchos países, así como la contratación de trabajadores a través de contratistas de mano de obra. En los lugares donde se recurre habitualmente a asalariados migrantes estacionales, es frecuente acudir a figuras triangulares de **intermediación o subcontratación**,⁹ en las cuales el intermediario se encarga de contratar y suministrar trabajadores y, en algunos casos también, de organizar y supervisar el trabajo.

Es un sector con **escasas leyes laborales y falta de cumplimiento**. Si bien existen, en muchos casos las leyes de protección no se aplican en su totalidad al sector agrícola, o bien están desfasadas, o, simplemente, no se cumplen. Incluso, en algunos países, el sector agrícola se excluye específicamente del ámbito de acción de las leyes laborales generales. Específicamente en América Latina, casi todos los países carecen de políticas públicas dirigidas al mercado de trabajo en las áreas rurales. Esto expresa un claro sesgo urbano de las políticas gubernamentales,¹⁰ que no toman suficientemente en cuenta a las áreas rurales.

8. Se consideran “trabajadores pobres” a las personas empleadas que viven por debajo del umbral de pobreza extrema internacional de 1,90 dólares estadounidenses diarios.

9. Ver Módulo 5, Apartado 5. “La inspección de la tercerización de empresas y de la intermediación laboral”.

10. Para mayor información véase: Gerhard Reinecke (2018), “Enfoques específicos para el trabajo rural y agrícola”, en Salazar-Xirinachs J.M. y Chacaltana J., eds. (2018), *Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos*.

En muchos países hay un total desconocimiento en los sectores rurales **respecto de la existencia de leyes** pertinentes o atinentes a sus actividades. A esto se agrega lo que ya señalábamos: hay mayores tasas de **analfabetismo** en las poblaciones rurales, e incluso en ciertas zonas no se habla el idioma oficial, todo lo cual torna más dificultoso entender las normas que, por lo general, están redactadas en la lengua oficial. Además, en algunas comunidades, las costumbres ancestrales tienen mayor fuerza que la legislación.

El nivel de sueldo de los trabajadores rurales está por debajo del que perciben sus contrapartes urbanas. Incluso hay evidencia de que en muchas economías en transición las tasas de crecimiento económico muestran una ampliación progresiva de las diferencias entre los sueldos rurales y urbanos.

Por otro lado, en el sector de los negocios agrícolas, muchos trabajadores rurales, independientes y asalariados, **son parte de cadenas de abastecimiento de productos o cadenas de valor** que entregan suministros agrícolas a procesadoras, y comida procesada y productos alimenticios frescos a minoristas, tanto dentro del país como en el exterior (exportación). Muchos pequeños agricultores, mediante sus asociaciones de cultivadores, en virtud de un contrato, hacen entrega de cultivos o ganado a plantaciones y a compañías nacionales o internacionales dedicadas a procesar alimentos y distribuirlos a los supermercados. Así, el hecho de formar parte de estas cadenas productivas es uno de los factores, en las áreas rurales, que han llevado a serias **desigualdades estructurales**, que siguen actuando como un poderoso freno al desarrollo del sector. La desigualdad económica es la expresión más evidente (aunque no la única) y suele tener repercusiones en el funcionamiento de los mercados laborales rurales.

El trabajo en la agricultura es uno de los más **peligrosos**, junto a la minería y la construcción. Los trabajadores agrícolas asalariados se enfrentan a un amplio abanico de riesgos laborales que incluyen, por ejemplo, maquinaria peligrosa, aparatos y cableado eléctrico inseguros, enfermedades de transmisión animal, caídas desde sitios altos y exposición a plaguicidas tóxicos. Cada año se producen alrededor de 2,78 millones de muertes en el trabajo (7.600 por día) y se estima que la mitad de ellas ocurren en la agricultura (OIT, 2017b). A su vez, el trabajo agrícola se efectúa en un ambiente rural en el que no está clara la diferencia entre las condiciones de vida y las de trabajo, a diferencia de lo que les sucede a quienes trabajan en la fábrica o en una oficina. Una de las consecuencias de esto es que los trabajadores agrícolas y sus familias afronten peligros cotidianamente. Además, las condiciones de pobreza que sufren los trabajadores agrícolas asalariados y los pequeños agricultores contribuye a incrementar los riesgos de enfermedades relacionadas con el trabajo, en tanto la pobreza involucra una mala dieta o incluso la desnutrición. Sin embargo, los dos principales riesgos en el ámbito de las actividades agrícolas son los inherentes a la utilización de maquinaria y herramientas de corte -en particular tractores y cosechadoras- y la utilización de productos agroquímicos.

En algunas regiones la **organización sindical** tanto de los pequeños agricultores como de los trabajadores asalariados tiende a ser débil y fragmentada. Principalmente, porque persisten formas de trabajo tradicionales, e incluso feudales. En otras regiones, esto obedece al predominio de las pequeñas empresas rurales, que cuentan con un número relativamente bajo de empleados, y a que el empleo independiente es muy común y el empleo asalariado es a menudo temporal o estacional. La organización laboral es más fuerte cuando las haciendas son grandes, el empleo es más permanente, y hay formalización de las relaciones laborales. Los sindicatos de trabajadores rurales son más del tipo territorial que del tipo subsectorial, y, con frecuencia, incluyen pequeños

productores y trabajadores asalariados. Muchos trabajadores rurales en la economía informal no se organizan. Esto ocurre por varias razones, pero la principal de ellas es la inexistencia de una relación empleador-empleado (OIT, 2015b).

En el ámbito rural ciertos **grupos vulnerables** son especialmente susceptibles a situaciones de abuso, como veremos con más cuidado en el Apartado 3.

Una característica propia de los mercados de trabajo rurales, y en especial de la agricultura, es el alto porcentaje de mujeres que trabajan. Más de un 50% de los trabajadores rurales son mujeres. Es el sector de empleo más importante para las mujeres en muchos países, en especial en África y Asia.

En América Latina y el Caribe, los mercados laborales se caracterizan por una marcada segmentación. Esto se debe a los elevados grados de heterogeneidad estructural, que también involucra la desigualdad de género: las mujeres están limitadas en su inserción laboral, y quedan reducidas a algunas ramas de actividad de la economía. Así, los países con mayores tasas de participación femenina en el área rural presentan al mismo tiempo los mayores porcentajes de participación femenina en el sector primario, compuesto principalmente por la agricultura y, en menor medida, por la pesca. En el Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú, la mayor parte de las mujeres rurales están ocupadas en la agricultura, en tanto que en los demás países la actividad principal para ellas es el *empleo rural no agrícola*, que se denomina por su acrónimo ERNA (FAO, 2019). En algunos países, como Costa Rica, El Salvador, México y República Dominicana, tienen ocupación en la agricultura menos del 20% de las mujeres rurales. Por el contrario, entre un 50% y 70% de los varones en el área rural trabajan en la agricultura, con las excepciones de Costa Rica, República Dominicana y Uruguay (OIT, 2019b).

Una importante tendencia es el creciente número de mujeres que realizan trabajo agrícola asalariado.¹¹ No obstante, su contribución tiende a estar invisibilizada debido a que las estadísticas no suelen reflejar o diferenciar entre sus labores agrícolas realizadas en la agricultura familiar y las realizadas en el trabajo. A los déficits de trabajo decente comunes al sector, en el caso de las mujeres se suma una desventaja adicional: la asignación de roles de género en áreas rurales tiende a ser más rígida que en las urbanas. Las labores reproductivas, el cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidad y, en general, el trabajo del hogar, recaen predominantemente sobre ellas (OIT, 2019b). Asimismo, persisten importantes brechas tanto respecto de los varones rurales como respecto de las mujeres de las áreas urbanas. La diferencia de sueldo entre trabajadores masculinos y femeninos en los sectores rurales sigue siendo un problema importante, junto con otros tales como el acoso, la falta de protección a la maternidad o el cuidado de los niños. La participación de las mujeres en las decisiones que se toman en los sindicatos ha sido muy baja, si se compara con la tasa de sindicalización de ellas. Como resultado, en los sindicatos no siempre se ven representadas en forma suficiente las necesidades y preocupaciones de las mujeres participantes.

El **trabajo infantil** es principalmente un problema rural y está estrechamente vinculado a la pobreza.¹² Así, el 71% de los niños que trabajan lo hacen en la agricultura: unos 108 millones de

11. Se ha estimado que las mujeres de las zonas rurales producen más de la mitad de los alimentos que se cultivan en el mundo. En el África rural, las mujeres producen, procesan y almacenan hasta un 80% de los alimentos, mientras que en el sur y el sureste de Asia, ellas producen y procesan un 60% de la producción de alimentos.

12. Ver Módulo 9. “La inspección del trabajo y el trabajo infantil y adolescente”.

niños en términos absolutos. La agricultura constituye el punto de acceso principal al trabajo infantil para los niños más pequeños, de 5 a 11 años, de los cuales el 83% son víctimas del trabajo infantil en este sector. A medida que los niños crecen, la importancia relativa del trabajo infantil en la agricultura disminuye, y aumenta en otros sectores, como los servicios y la industria (OIT, 2017a). La agricultura es uno de los tres sectores más peligrosos para trabajar a cualquier edad, y es aún más peligrosa para los niños. Los datos muestran que cerca del 60% del trabajo infantil peligroso está en la agricultura y solo uno de cada cinco niños que trabajan reciben una remuneración (la gran mayoría son trabajadores familiares no remunerados). Además del sector primario, otras actividades ligadas a las cadenas de valor agropecuario albergan también trabajo infantil considerado peligroso, por ejemplo, en la agroindustria o en el trabajo doméstico no remunerado de muchas niñas en los hogares dedicados a la agricultura familiar.

Proyecto Offside: ¡marcando la cancha!

Este proyecto busca generar conocimiento e información para incidir en la formación política y en la concientización de los funcionarios públicos de todo el país y la sociedad civil, incluidas las comunidades y familias rurales. A su vez, se propone desarrollar capacidades para asegurar políticas, programas y servicios específicos que contribuyan a prevenir y erradicar el trabajo infantil, así como a promover el trabajo adolescente protegido en el sector agropecuario, e impulsar el diseño de modelos de intervención para mejorar los mecanismos de coordinación local.

Bajo el liderazgo de la Oficina argentina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la iniciativa reúne a más de veinte instituciones y actores sociales –incluyendo a representantes del gobierno y de los sectores sindical y empresarial–, y es financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés). En total, tendrá cuatro años de duración (2018-2022).

De esta manera, el trabajo interinstitucional promoverá el desarrollo de políticas, talleres, informes y capacitaciones que contribuirán a eliminar el trabajo infantil en el sector agropecuario y la participación de menores de edad en labores peligrosas y con cargas horarias superiores a lo permitido.

Como grupo vulnerable, debemos mencionar al de los **trabajadores jóvenes** que se dedican a formas aceptables de trabajo (por encima de la edad mínima legal de empleo). El empleo agropecuario suele caracterizarse por poseer una mayor proporción de trabajadores jóvenes, correlativa con una permanencia más breve en el sistema educativo existente en las zonas rurales. La mayoría de los jóvenes que viven en zonas rurales trabaja en el sector agrícola (OIT, 2016a). Según Dirven (2016), esta inserción se da en la agricultura familiar como trabajador familiar auxiliar o como asalariado agrícola, que son las situaciones en que se perciben los más bajos ingresos y en las que los empleos son más precarios.

Merecen un tratamiento especial los **trabajadores de edad avanzada**, cuya presencia en el trabajo rural también es significativa, y está vinculada principalmente a la debilidad de los sistemas de pensiones en zonas rurales y a la ausencia de instituciones que regulan la entrega intergeneracional de las fincas campesinas (Weller, 2016).

Los **trabajadores migrantes** y sus familias (sean migrantes internos o extranjeros) componen la mayoría de los trabajadores del sector agrícola en algunas regiones o países. Se los encuentra en todos los tipos de relaciones de empleo: como trabajadores eventuales, de temporada, estacionales o incluso a tiempo completo. Los trabajadores agrícolas migrantes a menudo sufren un trato discriminatorio en el trabajo y hacen frente a fuertes desventajas en términos de remuneración, protección social, vivienda y atención médica. Los trabajadores migrantes, incluidos los que tienen una situación irregular, deben ser cubiertos en la forma más amplia, al igual que el resto de los trabajadores. Una de las principales causas de su vulnerabilidad es su dificultad para entender la lengua usada en el lugar de trabajo: esto los expone (tanto a ellos como a otros) a riesgos de SST, y a sufrir actos de violencia.

Los trabajadores rurales de **pueblos indígenas y tribales** forman parte de la fuerza laboral agrícola en muchos países. Muchos pueblos indígenas trabajan en la agricultura. Si se ganan la vida como agricultores de subsistencia, sus principales problemas obedecen frecuentemente a un acceso desigual a la tierra en lo que respecta a títulos y derechos de propiedad, créditos, medios de comercialización y recursos. Si trabajan para otros, son a menudo víctimas de discriminación en cuanto a las condiciones de trabajo. Y asimismo estas diferencias son manifiestas en cuanto a otros derechos: acceso a la educación, seguridad social, niveles de pertenencia a sindicatos, salarios, y salud y seguridad en el trabajo. Incluso suelen verse expuestos a la desposesión forzosa de sus tierras para establecer en ellas empresas agrícolas, o realizar actividades de tala y minería.

El **trabajo forzoso** es otro problema serio en el sector rural.¹³ Según estudios realizados por la OIT, muchas formas tradicionales de trabajo forzoso tienen lugar en zonas rurales que, con frecuencia, están aisladas o son de difícil acceso para los inspectores del trabajo. En 2016 se estimó que 16 millones de personas estaban sometidas a explotación por medio de trabajo forzoso en la economía privada, de las cuales alrededor de un 11% correspondió a la agricultura y la pesca (OIT, 2017b).

Inspección del trabajo y trabajo forzoso en Brasil

En 2004, para combatir el trabajo forzoso, especialmente en la agricultura y la ganadería, Brasil reclutó a 150 nuevos inspectores, y creó la Unidad Especial de Inspección Móvil, compuesta por inspectores del trabajo y oficiales de la policía federal con el propósito de enfrentar el problema. Todos sus integrantes deben ser voluntarios y ninguno debe

13. Ver Módulo 10. “La inspección del trabajo y el trabajo forzoso” y Módulo 7. “Inspección de la seguridad social”, en especial el recuadro “Experiencia internacional en materia de registro de empleadores infractores”, que se encuentra en el Apartado 6.

operar en el Estado federal donde reside, por razones de seguridad personal y para ser independientes de las presiones locales. Su misión consiste en investigar acusaciones de trabajo forzoso en las *fazendas* (granjas rurales o ranchos). A veces, hasta los jueces laborales son parte de esta Unidad, de manera que el enjuiciamiento se lleve a cabo en forma rápida y en el lugar de los hechos. Las evaluaciones regulares de las operaciones realizadas por la Unidad han destacado dos criterios que la hacen eficaz: una organización centralizada y una planificación absolutamente secreta. El trabajo de investigación de los equipos de inspección móvil ha sido replicado luego tanto a nivel local como estatal. Desde 2004, el Gobierno Federal de Brasil ha rescatado a más de 45.000 trabajadores en situación de trabajo forzoso.¹⁴

Además, la secretaría brasileña de inspección del trabajo publica los nombres de los empleadores que han sido acusados ante los tribunales por practicar trabajos forzados. Esta Lista sucia ha hecho posible que las instituciones públicas restrinjan el acceso de estos empleadores a créditos, subsidios y beneficios sociales.¹⁵

Finalmente, con la Enmienda Constitucional 81 del 6/06/2014 se modificó el Artículo 243 de la Constitución Federal y se estableció así que las propiedades rurales y urbanas en las que se detecte explotación de trabajo forzado serán confiscadas por el Estado y destinadas a la reforma agraria o a programas de vivienda, como así también cualquier otro activo económico incautado como resultado de tales actividades.

Como ya adelantamos, en las zonas rurales la **inspección del trabajo es insuficiente** y a menudo **inexistente**. A nivel mundial, solo una pequeña proporción de empresas agrícolas están cubiertas por un sistema de inspección del trabajo. Esta situación trae como resultado que no se cumpla con la legislación laboral. Asimismo, las actividades de información, investigación y modelo de cómo las inspecciones del trabajo y sus inspectores deben entregar apoyo y cobertura a los trabajadores rurales están, casi siempre, mal documentadas y son escasamente difundidas por parte de los gobiernos y otros actores. Es por eso que veremos en el apartado que sigue cómo el establecimiento de servicios de inspección eficaces y eficientes en el ámbito rural ha sido y sigue siendo una política cardinal de la OIT en materia de gobernanza, principalmente a través de la aplicación de los Convenios núm. 81 y núm. 129.

1.3. El mercado de trabajo agrario en Argentina

En las últimas décadas ha cambiado sustancialmente el modelo productivo primario en Argentina y con ello, obviamente, los mercados de trabajo vinculados. Si bien éste no es el espacio para presentar y discutir *in extenso* las diversas causas y consecuencias que en la academia se

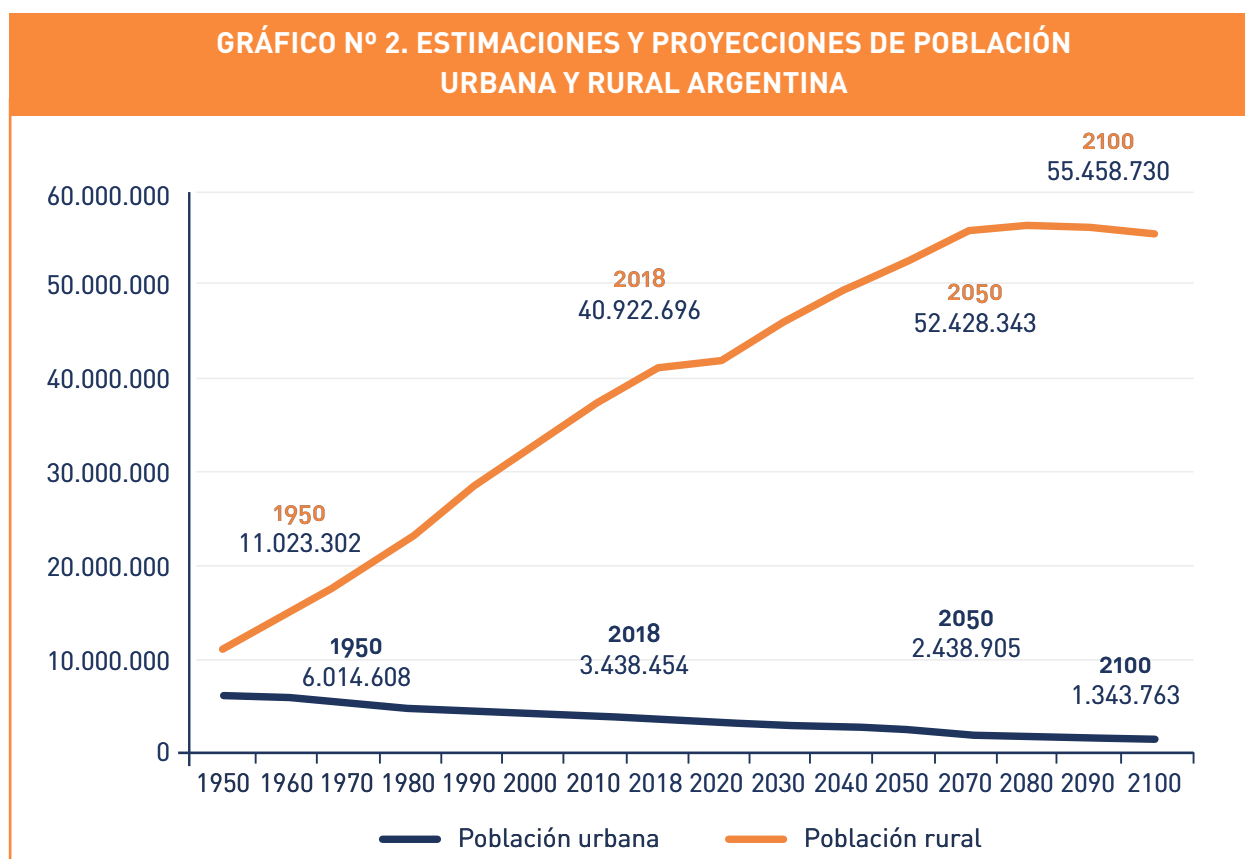
14. Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas. Disponible en: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/> [Consultado: 15-ago-2019].

15. Puede ser consultada en: <http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-trabalho-escravo> [Consultado: 15-ago-2019].

atribuyen a este proceso, de todos modos haremos una breve y condensada relación de aquellos aspectos que mayormente explican el presente y el futuro del trabajo en el campo argentino.

Por diversas dinámicas de orden nacional y, principalmente, global, hacia fines del siglo XX Argentina cambió una producción centrada en cereales por una basada predominantemente en oleaginosas. Progresiva y sostenidamente, la Argentina deja de ser “el granero del mundo” para convertirse en un país primordialmente sojero. Según los resultados preliminares del Censo Nacional Agropecuario 2018, las oleaginosas representaron el 38,5% de la superficie implantada en primera y segunda ocupación (INDEC, 2019).

En otros términos, la agricultura es reemplazada parcialmente por el **agronegocio**, que modifica la estructura del modelo de producción, y así incide marcadamente en los hábitos sociales y culturales del campo. Centrado en el uso intensivo de capital y la reducida necesidad de mano de obra,¹⁶ el agronegocio lleva a una mayor concentración de la riqueza, en la cual un número acotado de agroempresas con un importante componente de capitales extranjeros controla la producción y comercialización del monocultivo sojero. Desde el punto de vista social, el principal efecto del agronegocio es la **pérdida del empleo agrícola**: fuerte desplazamiento de pequeños y medianos agricultores y pérdida de establecimientos agrícolas, en especial los de pequeña y mediana escala.



Fuente: Elaboración propia a partir de ONU (2018).

16. Pensemos, por ejemplo, en la introducción de la siembra directa: su principal beneficio es que prescinde de las labores tradicionales en presiembra (araduras y rastrajes) gracias al uso de maquinaria pesada que abre los surcos e implanta la semilla con un movimiento mínimo de la tierra y sin eliminar el rastrojo del cultivo anterior.

Ahora bien, este nuevo proceso se suma a uno de más larga data: durante los últimos 60 años, se ha venido registrando una paulatina tendencia decreciente en la población rural. Tal como se aprecia en el gráfico N° 2, entre 1950 y 2018, la población rural de Argentina se redujo prácticamente a la mitad mientras que la población total se cuadruplicó. Específicamente, la población rural pasó a representar el 7,8% del total (ONU, 2018).

Otras consecuencias han sido el incremento del empleo de mujeres (sobre todo en actividades no agrícolas), la caída del empleo por cuenta propia (por la reducción de la agricultura familiar o de pequeña escala), el incremento de la tercerización (por la intervención de empresas de servicios vinculadas al cambio tecnológico) y el aumento de la vivienda urbana entre los empleados agrícolas.

En suma, en una caracterización general del trabajo agrario en Argentina y de los trabajadores asalariados en particular, es posible identificar los siguientes aspectos principales, todos ellos signados por la división regional, por condiciones históricas, sociales, productivas y ecológicas, que provocan diversas situaciones ocupacionales. En primer lugar, hay una **participación relativamente importante del trabajo asalariado** (especialmente en comparación con otros países latinoamericanos) que coexiste con un peso igualmente relevante de trabajadores familiares en pequeñas unidades de producción. La cantidad de puestos de trabajo¹⁷ estimados para el segundo trimestre de 2019 en agricultura, ganadería, caza y silvicultura es de 1,291 millones. De estos, más de un tercio corresponde a puestos de trabajo no asalariado (442.000) y los 849.000 restantes a asalariados (345.000 registrados y 504.000 no registrados).¹⁸ Se estima que alrededor de un 60% **de los puestos asalariados de la actividad no están registrados**, muy por encima del 40% que se estima para ese período como media del sector privado nacional. Sobre la base de los datos relevados entre 2005 y 2018 en el marco del Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), se puede también apreciar la informalidad que caracteriza al empleo asalariado del sector: un 49% no estaba registrado, cuando la media del mismo período fue de 29,7%. De este modo, la tasa de no registro del sector rural es la mayor, seguida por la construcción (35,4%) y el transporte (35,3%).¹⁹

En cuanto a la cantidad de establecimientos del sector formal en 2017, y sobre un total de 603.365 establecimientos privados, 30.178 declararon como actividad cultivos agrícolas (5% del total), 22.786 cría de animales (3,7%), 6.439 servicios agrícolas y pecuarios (1%) y 1.150 silvicultura (0,1%).²⁰

17. Son los contratos (explícitos o implícitos) entre una persona y una unidad institucional para llevar a cabo un trabajo a cambio de una remuneración (o ingreso mixto) durante un período definido o indefinido de tiempo. La cantidad de puestos de trabajo no coincide con la cantidad de personas ocupadas en tanto una persona que se declara como ocupada puede desempeñarse en más de un puesto de trabajo, es decir, realizar actividades secundarias y otras.

18. INDEC, Cuenta de generación del ingreso e insumo de mano de obra - Primer trimestre de 2019, en Cuentas nacionales. Vol. 3, n° 11. Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-InformesTecnicos> [Consultado: 15-ago-2019].

19. MPyT - Secretaría de Trabajo. Situación registral de los trabajadores al momento de la inspección, por rama de actividad en Boletín de Estadísticas Laborales (BEL). Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/regularizacion.asp> [Consultado: 16-Ago-2019].

20. MPyT, 2018. Boletín de empresas. Serie anual Año 2017. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/estadisticasnacionales.asp> [Consultado: 15-ago-2019].

En materia de **seguridad y salud en el trabajo** también encontramos la problemática global mencionada en el apartado anterior. Según los últimos datos disponibles, durante 2018,²¹ en el sector agrícola se notificaron 24.510 casos de accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP), sobre una población de trabajadores cubiertos de 357.483. Un nivel de accidentabilidad que representa el 4,5% del total del sistema de riesgos del trabajo.²² Este nivel de accidentabilidad se traduce en la pérdida de 976.539 jornadas de trabajo para el sector, con una duración media de las bajas de 42,9 días contra un promedio de 34,5 para todo el sistema. En 2018 se registraron 50 casos fatales, lo cual representa un índice de incidencia (por millón) de 139,9. El índice de este año 2018 está muy por encima del índice global del sistema, que es de 37,2. Si tenemos en cuenta que estas estadísticas contemplan únicamente al sector formal que cuenta con cobertura de riesgos del trabajo, podemos suponer una alarmante cifra considerablemente superior para todo el sector.

1.4. El futuro del trabajo y el sector rural

Hemos visto en el Módulo 11 que el futuro del trabajo²³ se presenta como un escenario extremadamente marcado por fluctuaciones económicas, por la desaceleración del crecimiento económico y del empleo, por la transformación demográfica y por el cambio tecnológico. Todo esto, en un contexto afectado por los cambios medioambientales y por la transformación de la política internacional. Además, el ya mencionado descenso progresivo de la población rural tiene su correlato en un progresivo aumento de la población urbana; una población que envejece por dos factores: el descenso de los índices de mortalidad y el aumento de la expectativa de vida. Junto a este proceso tenemos elevadas cifras de jóvenes que quieren incorporarse al mercado de trabajo y, por otro lado, el objetivo de la población femenina de aumentar su participación en ese mercado. Todo esto crea nuevas exigencias que también repercuten en las economías rurales.

Y además hay un fenómeno que, evidentemente, es transversal a todos lo que mencionamos: la digitalización, la interconexión y los avances tecnológicos, que irán más allá de la industria y de las plataformas, y ya están afectando a todos los sectores de la economía, incluyendo a la agricultura.

Hello Tractor: una app que conecta a pequeños agricultores

Es una plataforma innovadora que se aplica en Nigeria y Kenia para el uso compartido de tractores. Hello Tractor, utiliza mensajes de texto, GPS y sensores inteligentes. Los agricultores envían un mensaje de texto a un agente de reservas, que programa y despacha el tractor libre más cercano, el cual puede ser usado para labrar, transportar, cosechar o cuidar una parcela y otras cercanas que también necesitan atención. Un tractor puede

21. SRT Datos informados en el Micrositio de estadísticas de la SRT, Informe anual de accidentabilidad laboral 2018. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/estadisticas> [Consultado: 5-nov-2019].

22. Se notificaron 539.231 casos y se contempló para dicho período una cobertura promedio de más de 9 millones de trabajadores.

23. Apartado 1.4. "Las formas atípicas de empleo y el futuro del trabajo".

manejar hasta treinta parcelas pequeñas. A su vez, Hello Tractor conecta y mapea granjas pequeñas, recopila datos sobre lo que está creciendo y dónde puede entregar fertilizantes y otras necesidades, e incluso indica cuándo un tractor necesita mantenimiento.²⁴

Esta plataforma ha permitido a los pequeños agricultores tener un acceso fácil a tractores, lo que ha resultado en un aumento significativo de su productividad a través de la mecanización.

El trabajo agrícola tenderá a volverse menos manual y rutinario y más concentrado en la incorporación de tecnología y avances científicos. Sin lugar a dudas, estos cambios en el mercado laboral implicarán una recomposición muy importante de las habilidades de los trabajadores agrícolas. Se perderá empleo rural tradicional pero, en compensación, se ganará en otras clases de trabajo, por ejemplo, en las empresas que proveen servicios agropecuarios.

En el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT que presentamos en el Módulo 11 se exhorta a los países a la adopción de incentivos para promover las inversiones en áreas clave que promuevan el trabajo decente y sostenible. Puntual referencia se hace en torno a la inversión estratégica en la economía rural. Como medidas urgentes, se mencionan: el fortalecimiento de los derechos de titularidad de las tierras; el empoderamiento de las mujeres; la mejora del acceso al crédito y a los seguros; y el establecimiento de medidas para lograr precios justos y estables de los productos agrícolas en aras de la seguridad alimentaria (OIT, 2019c).

Por otro lado, la reconversión ecológica de los empleos es sin duda una de las grandes ideas para un futuro del trabajo agrícola productivo y verde. La preservación del ambiente constituye una oportunidad para lograr un crecimiento económico sostenible, productivo e inclusivo. Es decir, una transición justa, que incluya al mismo tiempo las dimensiones económica, ambiental y social (OIT, 2017c). La producción agrícola es un ámbito propicio para desarrollar este tipo de empleos y está produciendo relevantes cambios en los mercados de trabajo, transformando establecimientos y tareas hacia prácticas acordes. Por ejemplo, la agricultura ecológica, que prescinde del uso de sustancias químicas, requiere un mayor porcentaje de trabajo que la agricultura intensiva.

Es de esperar que estos cambios y transformaciones se vayan dando paulatinamente, y puedan así modificar el mercado de trabajo en el agro argentino, aunque con diversa intensidad según las regiones y subregiones. El desafío para la inspección del trabajo será anticiparse a los cambios y colaborar en las transformaciones que se vayan presentando, ejerciendo debidamente su tripe haz de funciones (asesorar, controlar e investigar).

24. <https://www.hellotractor.com/home>

2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

El objetivo de la OIT de reducir la pobreza, mencionado en la Declaración de Filadelfia de 1944, no puede lograrse si ésta no se afronta en el ámbito rural, donde sigue siendo mayor y se encuentra más generalizada. Dijimos en el capítulo anterior que la protección de los trabajadores rurales es muy débil y, por lo tanto, existe un gran déficit de trabajo decente para este sector. Si se quiere que los enfoques sobre el empleo rural y las estrategias para reducir la pobreza tengan éxito, ese déficit debe ser abordado por cada país de acuerdo con su contexto. Y las normas internacionales del trabajo constituyen una herramienta esencial para orientar la legislación y las políticas nacionales, y ayudar a colmar las lagunas existentes en lo que respecta a la protección de los trabajadores. Principalmente porque proporcionan a los gobiernos un marco internacionalmente reconocido para la aplicación de los principios del trabajo decente en todos los ámbitos del trabajo incluidas las zonas rurales, como veremos en este apartado.

2.1. Estructura general del marco normativo: normas generales y sectoriales

Como primer nivel de análisis del marco normativo, los tratados sobre derechos humanos que reconocen y garantizan los llamados derechos económicos y sociales no hacen distinciones entre trabajadores urbanos y rurales o trabajo industrial y trabajo agrario. Los derechos y garantías allí establecidos son universales. Es por eso que sobre este aspecto remitimos a las partes pertinentes del Módulo 3.²⁵ Aquí en cambio nos detendremos en el segundo nivel, el de las normas internacionales del trabajo de la OIT, con especial mención de aquellas vinculadas con el sector rural y la administración e inspección del trabajo.

Tras haber superado un debate inicial,²⁶ la tutela del trabajo agrícola y el desarrollo rural han estado en el programa de la OIT desde sus primeros años. Fue así que ya en la tercera Conferencia Internacional del Trabajo²⁷ de 1921 se adoptaron diez instrumentos para proteger a los trabajadores de la agricultura en relación con la libertad sindical, el trabajo infantil, las horas de trabajo, la seguridad social, las condiciones de vida y la formación profesional. Desde

25. Apartado 3.1. “El orden jurídico y las fuentes que lo componen y Apartado 3.2. “Fuentes del Derecho del trabajo”.

26. En los primeros años se cuestionó la competencia de la OIT para regular las condiciones de trabajo en la agricultura e, incluso, sobre la organización y desarrollo de los métodos de producción agrícola, principalmente por no haber estado representado el sector. Incluso en 1922, la cuestión se remitió a la Corte Permanente de Justicia Internacional, que declaró que el ámbito de la OIT comprendía al sector agrícola: Opiniones consultivas 2 y 3 del 12 de agosto de 1922 (Serie B). Disponible en: https://www.icj-cij.org/files/permanent-court-of-international-justice/serie_B/B_02/Competence_OIT_Agriculture_Avis_consultatif.pdf [Consultado el 15-ago-2019].

27. Informalmente se la ha denominado la “reunión agrícola”.

entonces, se han ido adoptando una serie de instrumentos específicos, ya sea para el sector rural o para el trabajo agrario. Algunos, por su relevancia, serán mencionados aquí; pero el listado completo puede ser consultado en el Cuadro n° 1 incorporado al final del apartado.

Pero el marco jurídico internacional para la protección de los derechos de este grupo de trabajadores no se agota con estas normas específicas para el sector. Más bien se puede afirmar que en todo caso en determinados supuestos llenan un vacío dejado por normas de alcance general, o bien las complementan con preceptos especiales para el sector. Es por eso que en primer término debemos decir que el marco normativo internacional del trabajo en el sector rural está integrado por todos los convenios y recomendaciones cuyo ámbito de aplicación *no excluya expresamente* lo rural o no se restrinja a una determinada actividad o tipo de trabajo ajeno al sector. Pensemos por ejemplo en los convenios fundamentales,²⁸ todos ellos de aplicación en el sector rural y al trabajador agrario. O también aquellas recomendaciones destinadas a regular aspectos de relevancia o trascendencia en el sector: trabajo migrante, cooperativas de trabajo, pueblos indígenas y tribales, y muchos otros instrumentos de interés para la promoción del trabajo decente en el sector.²⁹

Luego sí llegamos a los convenios que denominaremos *sectoriales*, cuya característica principal es limitar su ámbito de aplicación a determinadas actividades, tipos de trabajo o personas. Una primera característica para señalar, y que la diferencia de otras normas “sectoriales”, es la **amplitud progresiva de su ámbito de aplicación**. En efecto, si se sigue la cronología de normas adoptadas por la Conferencia, podemos apreciar una tendencia a expandir el ámbito de aplicación objetivo, con el fin de abarcar no solo lo que entendemos por agricultura, sino también todas las actividades primarias que naturalmente se dan en el ámbito rural. Paralelamente, esta tendencia también se da en el ámbito subjetivo: se van incorporando a la normativa formas de trabajo no asalariado muy presentes en el sector y con muchos rasgos de vulnerabilidad en común con el trabajador asalariado.

Como corolario de este proceso conviene citar el ámbito de aplicación definido primero por el Convenio núm. 11 sobre el derecho de asociación (agricultura) de 1921³⁰ y luego precisado por el Convenio núm. 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y la Recomendación núm. 149 que lo acompaña, adoptados en 1975.³¹ Según el primero, los mismos “derechos de sindicación y coalición” de los que disfrutaban los trabajadores industriales quedan garantizados para “todas las personas ocupadas en la agricultura”, un ámbito de aplicación intencionadamente más amplio, dado por el uso del término “ocupadas” y no “que trabajan en la agricultura”, lo cual habría podido interpretarse como limitado a los agricultores solamente.³² Pero el Convenio núm. 141, aun con el mismo espíritu, ya ve la necesidad de explicitar los distintos oficios y establece que el término

28. Ver Módulo 3, Apartado 4.3. “Convenios fundamentales y convenios prioritarios o de gobernanza”: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

29. Un listado con estas normas se puede consultar en OIT (2015).

30. Ratificado por Argentina en 1936.

31. No ratificado por Argentina, aunque sí ha ratificado su predecesor, Convenio núm. 11.

32. Se entendió que “ocupadas” comprende pero excede a los asalariados.

“trabajadores rurales” abarca a todas las personas dedicadas en las regiones rurales a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

En lo subjetivo, también debemos hacer referencia al Convenio núm. 150 sobre la administración del trabajo de 1975, analizado en el Módulo 1. Especialmente cuando invita a los Estados a expandir las funciones del sistema de administración del trabajo, con el objeto de incluir actividades relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores cuya condición jurídica no es la de asalariado. A modo de ejemplo, este Convenio enumera, en su Artículo 7, una serie de formas de trabajo muy presentes en el sector rural, que ya han sido tematizados por otros instrumentos de la OIT.³³ Veamos a continuación cómo se vincula cada una de estas formas de trabajo citadas en el Convenio 150 con otras normas de la OIT:

- En relación con los **agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas**, la referencia es al Convenio núm. 82 sobre política social (territorios no metropolitanos) de 1947, al Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo en agricultura y al ya citado Convenio núm. 141.
- En lo que respecta a los **trabajadores que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupados por cuenta propia en el sector no estructurado**, sus condiciones de trabajo y de vida son materia de las disposiciones del Convenio núm. 117 sobre política social (normas y objetivos básicos), de 1962, y de la Recomendación núm. 169 sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), de 1984. El primero prevé las medidas a adoptar para armonizar el desarrollo económico con la sana evolución de las poblaciones (Artículo 3), para aumentar la capacidad de producción y mejorar el nivel de vida de los productores agrícolas (Artículo 4) y, por último, para asegurar a los productores independientes condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida (Artículo 5). La Recomendación sugiere que la política nacional del empleo debería reconocer la importancia de las fuentes de empleo ofrecidas por el sector no estructurado y que los países miembros deberían tratar de extender progresivamente medidas de reglamentación al sector no estructurado.
- Los derechos de los **miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores**, muy presentes en el sector rural, también han sido reflejados en las normas de OIT. El Convenio núm. 82 sobre política social (territorios no metropolitanos), de 1947, prevé en su Artículo 9 la necesidad de asegurar a los productores independientes condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida. La Recomendación sobre las cooperativas núm. 127 (países en vías de desarrollo), de 1966, define el papel de las cooperativas en el desarrollo económico y social de los países en desarrollo. En similar sentido, la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas núm. 193, de 2002, extendiendo las acciones de promoción a todos los países.
- A su vez, las **personas que trabajan en un marco establecido por la costumbre o las tradiciones comunitarias** constituyen la categoría abarcada por el Convenio núm. 107 relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales³⁴ en

33. Ver Módulo 1, Apartado 2.3. “Otros principios”.

34. Los convenios más antiguos utilizaban la palabra “tribual”, que significa lo mismo que “tribal”, término que se usa ya corrientemente a partir del Convenio núm. 169.

los países independientes, de 1957, el Convenio núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, de 1989, y la Recomendación núm. 104 sobre poblaciones indígenas y tribales, de 1957. Los dos Convenios imponen al Estado que los ratifica la obligación de adoptar medidas especiales en determinadas cuestiones a fin de garantizar a esa categoría de trabajadores una protección eficaz en lo que respecta a la contratación y las condiciones de empleo, la formación profesional y la cobertura en materia de seguridad social y salud.

- Por último, la Recomendación sobre la **transición de la economía informal a la economía formal** núm. 204, de 2015, es transversal a estos cuatro agrupamientos, ya que los principios rectores que fija se aplican a “todos los trabajadores y todas las unidades económicas de la economía informal”.

Es así que estamos ante un marco normativo que se nutre de normas generales y normas sectoriales, que exigen al operador jurídico (en nuestro caso, el inspector) apartarse momentáneamente del bagaje de conocimientos teóricos y, especialmente, prácticos vinculados al trabajo estrictamente asalariado e industrial, para poder conocer y comprender la realidad de un sector en el que las formas de trabajo se entrelazan indisolublemente entre sí, fuera de los márgenes del empleo asalariado estándar. Algún reflejo de esta cualidad lo tenemos también en las normas internacionales del trabajo vinculadas a la inspección del trabajo.

En el Cuadro N° 1, los instrumentos se listan agrupados según el estatus que les ha asignado el Consejo de Administración de la OIT. En la 2ª columna, aparece la información relativa a la cantidad de países que lo ratificaron y en la 3ª, si han sido ratificados o no por Argentina.

CUADRO N° 1. INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE LA OIT ESPECÍFICOS SOBRE EL SECTOR RURAL ³⁵		
INSTRUMENTOS ACTUALIZADOS ³⁶		
Recomendación núm. 132 sobre los arrendatarios y aparceros, 1968		
Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	53	Sí
Recomendación núm. 133 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969		
Convenio núm. 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	41	No
Recomendación núm. 149 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975		
Convenio núm. 110 sobre las plantaciones, 1958	12	No
Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958	2	No
Recomendación núm. 110 sobre las plantaciones, 1958		

Continúa en la página 24

³⁵ Los siguientes recuadros han sido elaborados a partir de la información disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm> [Consultado: 15-ago-2019].

³⁶ Esta categoría comprende los instrumentos que el Consejo de Administración clasificó como instrumentos que siguen respondiendo a las actuales necesidades y, por lo tanto, su ratificación y aplicación debe seguir siendo promovida. Además, comprende los instrumentos adoptados después de 2000.

Convenio núm. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	17	Sí
Recomendación núm. 192 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001		
INSTRUMENTOS NO CLASIFICADOS COMO ACTUALIZADOS NI COMO SUPERADOS INSTRUMENTOS EN SITUACIÓN PROVISORIA ³⁷		
Convenio núm. 11 sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	123	Sí
Convenio núm. 12 sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	77	Sí
Recomendación núm. 17 sobre el seguro social (agricultura), 1921		
Convenio núm. 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	54	No
INSTRUMENTOS BAJO SOLICITUD DE INFORMACIÓN ³⁸ INSTRUMENTOS PENDIENTES DE REVISIÓN ³⁹		
Recomendación núm. 13 sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921		
Recomendación núm. 14 sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921		
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Convenio núm. 10 sobre la edad mínima (agricultura), 1921	55	Sí ⁴⁰
Convenio núm. 25 sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927	21	No
Convenio núm. 101 sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952	46	No
Recomendación núm. 93 sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952		
CONVENIOS DEJADOS DE LADO RECOMENDACIONES RETIRADAS O REEMPLAZADAS		
Recomendación núm. 11 sobre el desempleo (agricultura), 1921		
Recomendación núm. 12 sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921		
Recomendación núm. 15 sobre la enseñanza técnica (agricultura), 1921		

Continúa en la página 25

37. Son instrumentos que han dejado de estar completamente actualizados pero que siguen siendo pertinentes en ciertos aspectos.

38. Se trata de instrumentos sobre los cuales el Consejo de Administración ha decidido requerir información complementaria.

39. En estos casos, el Consejo de Administración ha decidido revisar una serie de convenios y recomendaciones. La revisión de un instrumento puede entrañar la adopción de un protocolo para un convenio, la adopción de un nuevo convenio o una nueva recomendación, que sustituyan (cualquiera de ellos) total o parcialmente al instrumento.

40. Denuncia automática el 11 noviembre 1997 por la ratificación de Convenio núm. 138 sobre edad mínima de admisión al empleo (Módulo 9, Apartado 3.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo). Hablamos de *denuncia automática* porque la ratificación de un convenio posterior sobre un mismo tema y que lo supera prevé la denuncia del anterior.

Recomendación núm. 16 sobre el alojamiento (agricultura), 1921		
Convenio núm. 36 sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933	10	Sí
Convenio núm. 38 sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933	10	No
Convenio núm. 40 sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933	7	No
Recomendación núm. 101 sobre la formación profesional (agricultura), 1956		

2.2. Los sistemas de inspección del trabajo en agricultura

Vimos en los Módulos 2 y 3 que la aparición de las primeras leyes de protección a los trabajadores estuvo ligada a la industrialización de las grandes potencias. También vimos que la inspección del trabajo surgió como una herramienta creada, principalmente, para hacer frente a los problemas planteados por ese desarrollo industrial, producido principalmente en zonas urbanas. Y que a medida que la industrialización avanzaba, también lo hacía el ámbito de aplicación de las leyes laborales y el consecuente desarrollo de los diversos servicios de inspección, de modo de ampliar su alcance a otros campos de la actividad económica y a otras categorías de trabajadores.

Estudiamos también que desde sus albores la OIT se interesó activamente en el desarrollo de la inspección del trabajo. Ya en la Recomendación núm. 20 sobre la inspección del trabajo, de 1923, se instaba a cada país a determinar hasta qué punto estos principios generales deberían aplicarse a las distintas esferas de actividad o sectores. Aunque dirigida principalmente a establecimientos industriales, por ejemplo, se reconoció que, respecto de la frecuencia de las visitas de inspección, podían surgir dificultades “por el hecho de que los establecimientos están a veces dispersos en regiones de carácter rural” (párrafo 18).

Como segundo punto de contacto entre inspección y agricultura debemos mencionar el Convenio núm. 85 sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), de 1947, que, a diferencia del Convenio núm. 81, sí se aplica a la agricultura⁴¹ porque ésta era una actividad predominante en las colonias; sin embargo, el alcance geográfico de esta norma se fue reduciendo paulatinamente a medida que se fueron independizando muchos de los territorios en los que era de aplicación.

El problema de la inspección del trabajo en la agricultura fue también examinado con minuciosidad por la Conferencia en ocasión de la adopción del Convenio núm. 110 sobre las plantaciones,⁴² de 1958. Los Artículos 71 a 84 se refieren a la organización de la inspección del trabajo: en términos generales, reiteran los principios fundamentales de la inspección del trabajo ya formulados en los Convenios núm. 81 y núm. 85 y en la Recomendación núm. 20.

41. El Consejo de Administración no la incluyó en el proyecto “ante el número de problemas técnicos tan especiales que plantea [...] que en la mayoría de los países están confiadas a servicios o secciones especiales” (OIT, 1939).

42. Este Convenio limita su ámbito de aplicación a las actividades comprendidas en la definición del término *plantaciones*: empresas agrícolas situadas en zonas tropicales o subtropicales que se dedican al cultivo o producción para fines comerciales de productos tales como café, té, caña de azúcar, etc.

Este examen de la tarea normativa de la OIT acerca de la inspección del trabajo en la agricultura sería incompleto si no se hiciese referencia a cuatro convenios aplicables al trabajo agrícola y que exigen la creación o el mantenimiento de servicios adecuados de inspección:

- Convenio núm. 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (Artículo 4).
- Convenio núm. 101 sobre las vacaciones pagadas (agricultura), de 1952 (Artículo 10).
- Convenio núm. 119 sobre la protección de la maquinaria, de 1963, cuyas disposiciones se aplican a las máquinas agrícolas móviles cuando conciernen a la seguridad de los trabajadores cuyas actividades tienen relación con estas máquinas (Artículo 1, párrafo 3.b, y Artículo 15, párrafo 2).
- Convenio núm. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, de 2001 (Artículo 5).

En base a un examen general de las memorias presentadas por los gobiernos sobre la aplicación del Convenio núm. 81 y de las Recomendaciones núm. 81 y núm. 82, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su 36ª reunión (marzo de 1966) puso de relieve que la inexistencia de una norma internacional sobre inspección específica sobre la agricultura constituía una “grave laguna” en el campo de la inspección del trabajo. Esto facilitó notablemente la adopción, en 1969, del Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura)⁴³ y la Recomendación núm. 133 que lo acompaña. Mediante estos dos instrumentos se busca establecer un sistema de inspección competente para este sector de la economía, ya sea como parte del sistema de inspección del trabajo relativo a industria y comercio o de manera independiente.

El Convenio núm. 129 se basa en el Convenio núm. 81, por lo que gran parte de sus disposiciones son idénticas. Es así que se encontrarán normas vinculadas a:

- Las materias y lugares sujetos a control.
- La competencia y la organización de los servicios de inspección.
- Las funciones, facultades y deberes de los inspectores.
- El régimen de informes de los inspectores y de los Estados.

Todas estas normas ya han sido desarrolladas en el Módulo 2. El presente módulo se focaliza, siguiendo el mismo esquema o agrupamiento en aquellas particularidades que hacen la diferencia, particularidades que, por cierto, son fruto no solo de la especificidad del trabajo agrícola, sino también de veinte años de experiencia en la promoción y aplicación efectiva del Convenio núm. 81.

Si bien el Convenio núm. 81 ofrece muchas posibilidades de restringir su ámbito de aplicación excluyendo establecimientos comerciales, empresas de minería o de transporte, muy pocos países hicieron uso de esta facultad.⁴⁴ Alentada por este hecho, la Conferencia adoptó un

⁴³. Ratificado por Argentina en 1985.

⁴⁴. De los 147 estados ratificantes (hasta agosto de 2019), solamente 14 excluyeron la Parte II “Inspección del Trabajo en el Comercio”.

texto que establece una cobertura que abarca una amplia gama de actividades definidas como *actividades agrícolas*, en las que los trabajadores en relación de dependencia o aprendices están comprendidos, “cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, [y la] forma o duración de su contrato de trabajo”. Así, el Convenio núm. 129 no establece ningún criterio de exclusión para su aplicación y abarca el conjunto de los establecimientos agrícolas, cualquiera que sea su forma jurídica. Por consiguiente, las empresas agrícolas del sector público o mixtas también quedan cubiertas. Lo mismo sucede con las cooperativas, en la medida en que ocupen a trabajadores asalariados o a aprendices.

Otra diferencia está dada por una cláusula facultativa que permite a los Estados ampliar el sistema de inspección del trabajo a **trabajadores agrícolas no asalariados**, en consonancia con las características del trabajo en el sector rural que antes mencionábamos:

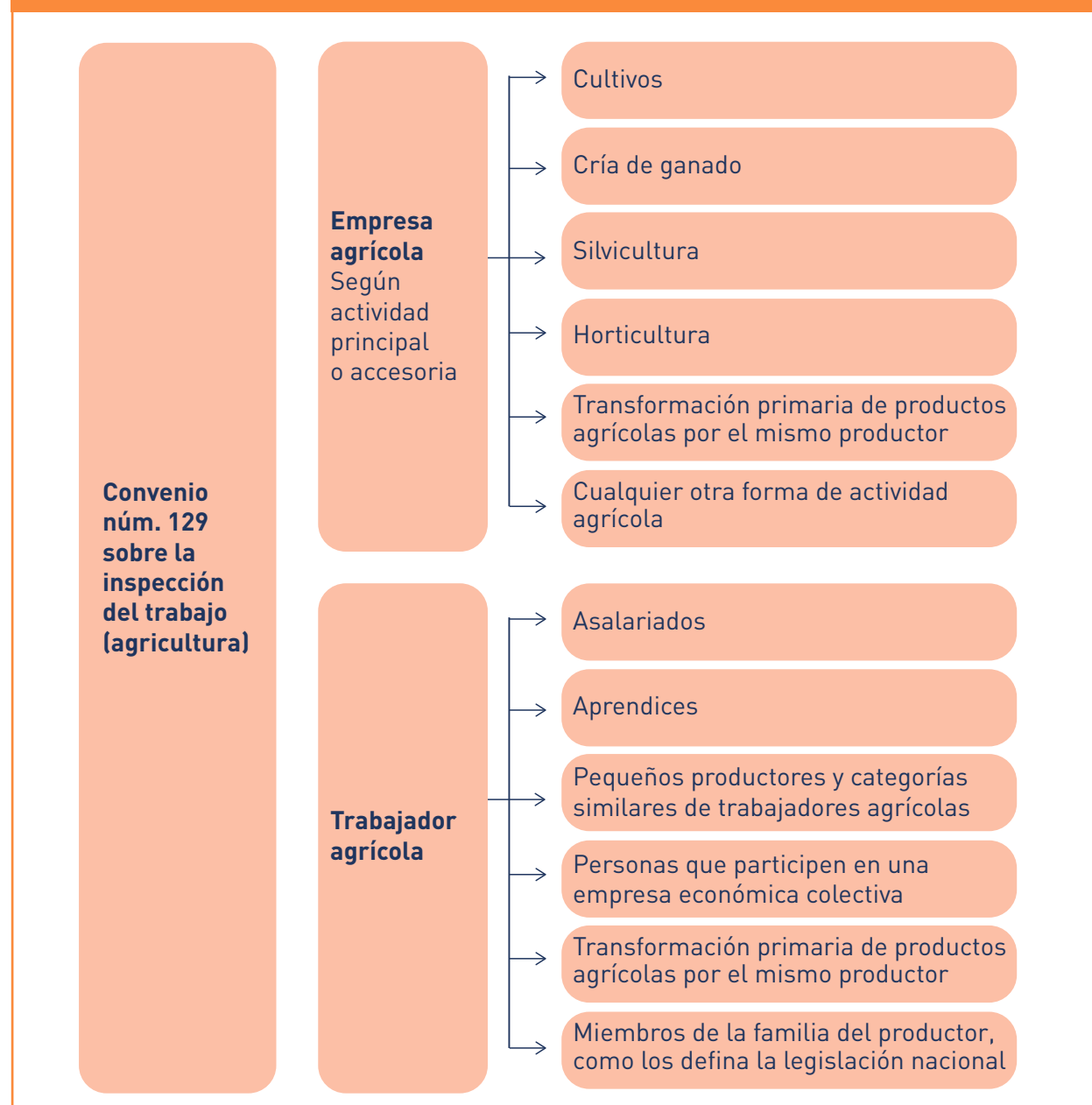
- Arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas.
- Personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas.
- Miembros de la familia del productor, según los defina la legislación nacional.

De los 53 Estados que ratificaron el Convenio, solamente Albania, República Checa, Eslovaquia y Letonia hicieron uso de esta cláusula. No obstante, aun cuando no se haya hecho uso de esta opción, los Estados deben indicar en sus informes periódicos en qué medida aplica o se propone aplicar las disposiciones del convenio a este tipo de trabajadores agrícolas no asalariados.

Por otra parte, el Convenio núm. 129 define el **sector agrícola** de modo que sea posible cubrir la más **amplia variedad de actividades**. Considera agrícolas a las empresas o partes de empresas que se dedican no solo a las actividades específicamente designadas, como los cultivos, la cría de ganado, la silvicultura, la horticultura y la transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor, sino también “cualquier otra forma de actividad agrícola”. Y delega en la autoridad de aplicación determinar la línea de demarcación entre la agricultura, industria y comercio, de modo de garantizar que ninguna empresa quede al margen del sistema de inspección.⁴⁵

⁴⁵. Esto se da en los hechos, porque todos los países que han ratificado el Convenio núm. 129 tienen ratificado el Convenio núm. 81. Por lo tanto, de no considerar agrícola a una actividad o establecimiento, necesariamente le será de aplicación el Convenio núm. 81.

GRÁFICO Nº 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 129



Fuente: Elaboración propia.

A opción del Estado ratificante, las **funciones de los servicios de inspección en agricultura** se pueden ampliar asignándoles la de asesoramiento o control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre **condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias**. Esta norma está vinculada al hecho de que la actividad agrícola implica con frecuencia la necesidad de residir en la explotación, y que muchas veces los miembros de la familia del trabajador agrícola participan en el funcionamiento de aquélla sin ser remunerados. La Recomendación también indica otras **funciones complementarias** que se podrían asignar a los inspectores, siempre sobre temas que podrían guardar una relación de semejanza o conexión con las condiciones de trabajo, tales como: a) la formación profesional de los trabajadores; b) los servicios sociales en la agricultura; c) las cooperativas; d) la asistencia obligatoria a las escuelas.

En lo que hace a la **organización de los servicios de inspección**, el Convenio ratifica el principio de dependencia del sistema de inspección del trabajo respecto de una autoridad central,⁴⁶ pero además incorpora ejemplos sobre cómo se puede configurar la organización administrativa respecto del servicio de inspección del trabajo en agricultura, dada la particular dificultad de esta tarea. De todos modos, el énfasis está puesto en la necesidad de contar con funcionarios especializados en la temática, más allá de que exista o no un organismo especializado.

Acerca de la **composición del personal de los servicios de inspección**, se reiteran los principios vinculados a la contratación, formación y estatus del personal y recursos materiales de los servicios. El Convenio permite la inclusión en el sistema de inspección del trabajo de agentes o representantes de las organizaciones profesionales bajo ciertas condiciones (garantías en materia de estabilidad y de independencia). También se aportan precisiones sobre requisitos mínimos para asumir estos cargos y sobre la necesidad de contar con formación inicial, permanente y específica.

En cuanto a las **facultades o prerrogativas asignadas a los inspectores**, el Convenio núm. 129 incorpora alguna característica propia: a fin de tener en cuenta la situación particular de la agricultura en la que el domicilio del productor puede estar ubicado en el lugar de trabajo, el Convenio ha previsto una limitación a la facultad de libre acceso y ha precisado que los inspectores no pueden entrar en la vivienda privada del productor, a menos que cuenten con su consentimiento o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.⁴⁷

Respecto de la facultad de requerir medidas para subsanar defectos que estén provocando riesgos para la seguridad o la salud, el Convenio determina que el inspector debe informar sobre estas medidas inmediatamente, tanto al empleador como a los representantes de los trabajadores. Esta norma trata de asociar a los representantes de los trabajadores que, de este modo, podrán ejercer cierta presión para que las medidas ordenadas por el inspector se tomen sin dilación. Esta disposición tiene en cuenta las particularidades de las explotaciones agrícolas, a menudo muy alejadas de los servicios de la inspección.

Veremos en el Apartado 4 cómo todas estas reglas se hilvanan en la praxis diaria de los inspectores.

2.3. Los organismos internacionales vinculados al trabajo en el sector rural

Las alianzas de la OIT con otros organismos internacionales que comparten mandatos cercanos han sido reconocidas como fundamentales para lograr enfoques integrados en ocasión del desarrollo en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008.⁴⁸ A su vez, estas alianzas progresan y avanzan en el contexto, y en línea con la Agenda 2030.

⁴⁶ Módulo 2, Apartado 2.8. "Autoridad central y organización".

⁴⁷ Notemos la diferencia con esta misma problemática en ámbitos urbanos y en actividades comerciales o industriales, tal como vimos en el Módulo 2, Apartado 2.5. "Facultades de los inspectores" y en el Módulo 4, Apartado 5.2. "Obstrucción a la actuación inspectora".

⁴⁸ Ver Módulo 3, Apartado 1.3. "Del constitucionalismo social al siglo XXI".

También la Declaración del Centenario de la OIT ha destacado la importancia de estas alianzas. Es por eso que la Organización dedica continuos y denodados esfuerzos para interactuar con diversos organismos, en la inteligencia de que con acciones conjuntas se logra mayor eficacia y eficiencia.

Múltiples han sido las alianzas y acciones conjuntas;⁴⁹ pero aquí nos detendremos en las dos que entendemos como más vinculadas al tema, en función del mandato específico de los organismos.

La **Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO)**,⁵⁰ con sede en Roma, es el organismo especializado de Naciones Unidas cuyas actividades están encaminadas a elevar los niveles de nutrición y vida de los pueblos, mejorar el rendimiento de la producción y la eficacia de la distribución de los alimentos y productos alimenticios y agrícolas, mejorar las condiciones de la población rural y acabar con el hambre en el mundo. Brinda sus servicios tanto a países desarrollados, como a países en vías de desarrollo, a los que presta asistencia para modernizar y mejorar sus actividades agrícolas, forestales y pesqueras, con el fin de asegurar una buena nutrición para todos.

La OIT y la FAO tienen una larga historia de colaboración que se remonta al Acuerdo de Cooperación de 1947, complementado por acuerdos adicionales relativos a las migraciones, la colonización, la capacitación vocacional y las cooperativas e industrias rurales. Estos acuerdos han proporcionado la base jurídica para la cooperación entre organismos y siguen siendo válidos, basados en un compromiso compartido con el desarrollo sostenible centrado en las personas y una globalización justa e inclusiva. La FAO y la OIT han unido fuerzas para optimizar su impacto en el desarrollo rural y en la reducción de la pobreza. Específicamente, el trabajo conjunto FAO-OIT se mencionó en la 97ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de junio de 2008, que incluyó una discusión general sobre la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza, basada en un enfoque integrado. Tanto el Informe que sirvió de antecedente a este debate como las Resoluciones adoptadas por unanimidad al final ponen de relieve la importancia de la asociación FAO-OIT.

Industrias creativas inclusivas en Perú

Este programa conjunto interagencial de la ONU realizado entre 2009 y 2013 buscó aliviar la pobreza, mediante el desarrollo de industrias creativas inclusivas en turismo, artesanía, agricultura orgánica y gastronomía. Durante el período de ejecución se promovieron actividades que generan mayor valor agregado, mejoran de condiciones laborales, recuperan y revalorizan la identidad cultural y contribuyen a la sostenibilidad de negocios inclusivos. Tuvo como meta apoyar a más de 2.000 productores de 12 distritos seleccionados, formar a 100 formadores y capacitar a 500 líderes empresariales, todo lo cual se hizo priorizando los grupos vulnerables comprendidos por mujeres, jóvenes y comunidades quechuas, moches y aymaras.

49. Un buen detalle de este recorrido puede hallarse en un informe elaborado en 2011 por la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración (OIT, 2011b).

50. <http://www.fao.org/home/es/>

El **Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA)**,⁵¹ también con sede en Roma, se ocupa de movilizar nuevos fondos para el fomento de la agricultura y la reducción de la pobreza rural en los distintos países en desarrollo. Tiene como mandato facilitar a los habitantes de zonas rurales los medios para aumentar sus ingresos, mejorar su seguridad alimentaria y la calidad de los alimentos, y aumentar su capacidad de resistencia. El FIDA se concentra sobre todo en la población pobre de las zonas rurales como, por ejemplo, los pequeños campesinos y pescadores, los campesinos sin tierra y los indígenas.

Desde el Acuerdo de Cooperación celebrado en 1978, el FIDA y la OIT han realizado una serie de acciones y programas conjuntos.

OIT-FIDA - Promover el trabajo productivo y decente para los jóvenes de las zonas rurales: una revisión de las estrategias y los programas

En 2010-2012 esta iniciativa conjunta revisó una serie de proyectos financiados por FIDA, con el objetivo de analizar su impacto sobre el trabajo decente de los jóvenes rurales. Su meta primordial fue recoger las lecciones de esa experiencia y proponer un marco de trabajo para la promoción de trabajo decente destinado a jóvenes, que pueda aplicarse en los programas de desarrollo rural. Los siguientes puntos encontrados durante este trabajo conjunto pueden ayudar a diseñar intervenciones en el futuro (OIT, 2015a):

- Los enfoques que incluyen el desarrollo del empleo y de las empresas, así como las condiciones laborales y la protección social, los derechos laborales, la organización y el diálogo social, son los más efectivos si se quiere estimular el desarrollo de trabajos productivos y atractivos para los jóvenes en las zonas rurales.
- Es más fácil lograr la promoción del trabajo decente y productivo para jóvenes si los hombres y las mujeres jóvenes constituyen un grupo objetivo explícito.
- Los proyectos que incluyen el desarrollo de empresas tienen un mayor impacto en el trabajo productivo y decente de jóvenes que los proyectos “generales” de desarrollo rural.
- Lo más adecuado para los proyectos de promoción de trabajo decente y productivo es un enfoque dual, que trabaje tanto con las empresas como con los jóvenes.
- La capacitación de hombres y mujeres jóvenes debería tener como objetivo fortalecer su potencial en el mercado laboral, así como fortalecer sus iniciativas de emprendimiento.
- Tanto las actividades formales como las informales deben ser dirigidas, de modo de poder responder a sus oportunidades y desafíos específicos; y, siempre que sea posible, se debe apoyar la formalización.

51. <https://www.ifad.org/es/>

- La desigualdad de género en el acceso a recursos, capacitación u otras instancias de empoderamiento tiene que ser reconocida explícitamente y compensada.
- Las relaciones con las políticas y los programas nacionales relevantes, así como con otros proyectos, pueden llevar a sinergias que fortalecen, amplían y mantienen el impacto de los proyectos en el trabajo decente y productivo para la juventud.

3. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONALIDAD NACIONAL

A comienzos del siglo XX, en pleno nacimiento del Derecho del trabajo argentino,⁵² el trabajo agrícola había sido excluido de las primeras leyes obreras. Como en el resto del mundo, se apeló a razones de diversa índole para fundar esa exclusión. Entre las principales, estaba la supuesta idiosincrasia de la población rural, así como la forma rudimentaria en que se ejecutaban las distintas tareas, que –se supuso– no ofrecía mayores riesgos para la vida humana, y otras. Así vemos cómo el trabajo rural no fue comprendido por la Ley 4.661 de 1905 de descanso semanal, ni la Ley 5.291 de 1907 sobre el trabajo de mujeres y niños (ambas solo aplicables en la entonces Capital Federal), ni tampoco la Ley 9.688 de 1915 sobre los accidentes de trabajo ni la Ley 11.544 de 1929 sobre jornada de trabajo.

Sin embargo, en algunas leyes generales, como la Ley 11.278 de 1925 sobre protección de sueldos y salarios y la de trabajo de mujeres y menores (11.317 de 1924), comenzó a incluirse al sector, y así se inició el proceso de reconocimiento de derechos. Es en la década de 1940, cuando verdaderamente comienza el período transicional, en el cual el Congreso aprueba una serie de leyes tutelares para el trabajador rural. Con la Ley 12.631 de 1940 se modificó la Ley de accidentes de trabajo, y se incorporaron a su ámbito de aplicación las actividades agrícola, forestal y pesquera. En 1942 se sancionó la Ley 12.789,⁵³ llamada Estatuto de los conchabadores o Régimen de trabajo de braceros. Este estatuto buscaba garantizar condiciones mínimas (tales como traslado, alimentación, salarios, etc.) para trabajadores migrantes de temporada. En 1944

52. Ver Módulo 3, Apartado 1.1 “El nacimiento del Derecho del trabajo”.

53. Hoy formalmente vigente pero con poca aplicación práctica. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=45EC9A85E00CC2F3682FF85676A7013E?id=194117> [Consultado: 15-ago-2019].

se dictó el Estatuto del peón de campo (Decreto 28.169 ratificado por la Ley 12.921), que regulaba las condiciones de trabajo y vivienda para los que hoy denominamos trabajadores permanentes. La etapa se cierra con la Ley 13.020 de 1947 que reglamentaba específicamente las labores de los trabajadores temporarios o no permanentes utilizados en las tareas de recolección, corte, trilla y manipulación de la cosecha. Este esquema se mantuvo hasta 1973, cuando se aprobó un nuevo estatuto, esta vez para ciertos trabajadores rurales de las viñas (Ley 20.589), y se consideró como laboral la relación jurídica entre el denominado *contratista de viñas y frutales y el propietario*,⁵⁴ como comentaremos más abajo.

Con la sanción en 1974 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, se mantuvo la vigencia de estos estatutos, pero se determinó que todo el régimen general les sería aplicable en forma supletoria.⁵⁵ La LCT fue severamente modificada por la dictadura cívico-militar en 1976, pero no se excluyó a los trabajadores rurales sino recién con la Ley *de facto* 22.248 de 1980. Esta norma derogó el Estatuto del peón, la Ley 13.020 y toda norma reglamentaria, y aprobó el denominado “Régimen Nacional del Trabajo Agrario”, al que consideró un ordenamiento, ahora sí, excluido de la LCT. Bajo este régimen, se pretendió unificar en un solo cuerpo normativo toda la regulación de las condiciones de trabajo de trabajadores asalariados permanentes y no permanentes del sector. Uniformidad que no era tal, en tanto quedaron fuera de su ámbito de aplicación las actividades que ya contaban con un convenio colectivo propio, como se explicará en el apartado que sigue. A su vez, con la sanción de la Ley 23.808 de 1990 se modificó la Ley 22.248: excluyó a los trabajadores dedicados a la tarea de cosecha y empaque de frutas para “reincorporarlos” al régimen de la LCT.

Finalmente, con la Ley 26.727 de diciembre de 2011, fue sancionado un nuevo Régimen de Trabajo Agrario (RTA), que reemplazó al de la Ley 22.248 y volvió a establecer la aplicación supletoria del régimen general de la LCT. Esta ley fue reglamentada por el Decreto 301/2013. Veamos su estructura general para poder apreciar los temas tratados en este estatuto especial. Muchos de ellos los analizaremos a lo largo de este capítulo.

CUADRO N° 2. ESTRUCTURA DEL RTA

TEMA	ARTÍCULOS
Título I. Disposiciones generales	1 a 10
Título II. Del contrato de trabajo agrario en general	11 a 15
Título III. Modalidades contractuales del trabajo agrario	16 a 23
Título IV. De la vivienda, alimentación y traslado	24 a 31
Título V. De la retribución del trabajador agrario	
Capítulo I. De la remuneración y su pago	32 a 38
Capítulo II. Prohibición de retenciones por mercaderías	39

Continúa en la página 34

54. En 1980, durante la dictadura cívico-militar (1976-1983), se dictó la Ley 22.163 que consideró este vínculo como trabajo no asalariado (autónomo); estatus legal que se mantuvo hasta 1984, cuando se sancionó la Ley 23.163, que restableció la vigencia de la Ley 20.589 con algunas modificaciones.

55. “Supletoria” significa que se aplica a todo aquello no regulado expresamente por el régimen especial.

TEMA	ARTÍCULOS
Título VI. De la jornada de trabajo y el descanso semanal	
Capítulo I. De la jornada	40 a 42
Capítulo II. Del descanso semanal	43 a 44
Título VII. De la seguridad y los riesgos en el trabajo	45 a 49
Título VIII. De las licencias	
Capítulo I. De las licencias en general	50
Capítulo II. Licencias especiales	51 a 52
Capítulo III. De los accidentes y de las enfermedades inculpables	53
Título IX. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente	
Capítulo I. Edad mínima de admisión al empleo o trabajo	54
Capítulo II. Regulación del trabajo adolescente	55 a 63
Capítulo III. Prevención del trabajo infantil. Espacios de contención para niños y niñas	64
Título X. De la promoción del empleo de los trabajadores temporarios	
Capítulo I. Del servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria	65 a 68
Capítulo II. De las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales	69 a 71
Título XI. De la capacitación y formación profesional	
Capítulo I. Responsabilidad de los empleadores	72 a 75
Capítulo II. Responsabilidad del Estado	76 a 77
Título XII. Del régimen de seguridad social	78 a 83
Título XIII. De los órganos tripartitos del régimen de trabajo agrario	
Capítulo I. De la comisión nacional de trabajo agrario	84 a 91
Capítulo II. De las comisiones asesoras regionales	92 a 98
Título XIV. De la autoridad de aplicación y otras disposiciones	
Capítulo I. De la autoridad de aplicación	99
Capítulo II. Disposiciones complementarias	100 a 110

Fuente: Elaboración propia.

Como primera diferencia con el régimen anterior, cabe señalar que el sistema de fuentes y el orden jerárquico aplicable⁵⁶ ha sido sustancialmente modificado. Como ya mencionamos, se incorporó la aplicación supletoria de la LCT “en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico”, por lo cual los principios rectores de la disciplina laboral⁵⁷ son de aplicación, junto con todo precepto de la LCT que venga a llenar vacíos u omisiones del RTA. Encontraremos algún ejemplo más abajo al presentar las condiciones de trabajo. Asimismo, comenzaron a ser aplicables ciertas leyes destinadas a combatir la informalidad y el empleo no registrado mediante el agravamiento de las indemnizaciones: Ley Nacional de Empleo N° 24.013 de 1991 y las Leyes 25.013, 25.323 y 25.345, y también las que en el futuro las reemplacen.

En sus disposiciones generales, el RTA también se refiere al orden público,⁵⁸ a su alcance y a la nulidad de pactos que fijen condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para los trabajadores (Artículos 8 y 9), de forma similar a la LCT.

En materia de libertad sindical y negociación colectiva, se han reconocido algunas instituciones básicas,⁵⁹ puesto que el régimen anterior prohibía el ejercicio del derecho a huelga y no permitía acudir libremente al procedimiento general de negociación colectiva que establecen las Leyes 14.250 y 23.546.

3.1. El ámbito de aplicación del RTA y la problemática de la fragmentación normativa

Pese a mantener la tendencia unificadora de su predecesor, el RTA tampoco ha logrado concentrar en un solo cuerpo la regulación de las condiciones mínimas de trabajo para el sector. De hecho, se mantiene sin mayores cambios la fragmentación normativa existente hasta su dictado. Conviene entonces introducir esta problemática, a fin de advertir al inspector sobre el variopinto esquema normativo que podrá encontrar dentro de un mismo establecimiento o, incluso, para un mismo trabajador que ha sido contratado para diversas actividades temporarias.

Partamos de las exclusiones del Artículo 3, que determina el ámbito de aplicación del RTA desde el lugar del **trabajador**, para graficar cuántas regulaciones puede llegar a encontrarse el inspector en un mismo establecimiento productivo, región o zona. Un primer grupo de trabajadores ajenos al RTA está determinado por aquellos cuyas **tareas no son consideradas agrarias** según la definición que aporta la propia norma en su Artículo 5, y que podemos precisar con algunas situaciones:

- Se excluye al personal afectado **exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios** (Inciso a).

56. Ver Módulo 3, Apartado 3.4. “Orden jerárquico, prelación de fuentes e interpretación de normas”.

57. Ver Módulo 3, Apartado 2.2. “Principios del Derecho del trabajo”.

58. Recordemos que el orden público es el conjunto de normas que no pueden ser dejadas de lado por voluntad de las partes (Ver Módulo 3. “Introducción al Derecho del trabajo”).

59. Ver Módulo 18. “Introducción al Derecho colectivo del trabajo”.

- Con similar criterio, pero centrado en la tarea del trabajador, se excluye a **los trabajadores que fueron contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria** (Inciso b). Por ejemplo, una persona contratada para hacer mantenimiento de las maquinarias agrícolas.
- Tampoco se aplica el RTA a un **trabajador del servicio doméstico** (Inciso c), que cuenta con estatuto propio aprobado por la Ley 26.844 de 2013 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.⁶⁰
- El **personal administrativo** del establecimiento (Inciso d) tampoco es considerado trabajador agrario; su vínculo laboral está regulado por la LCT.

Un segundo grupo queda determinado por la condición particular del empleador, ya que lo integra el **personal dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal** (Inciso e), cuyo contrato estará regido por las normas de empleo público vigentes en el lugar.

Por último, el RTA presenta dos exclusiones que comprenden a trabajadores que realizan tareas eminentemente agrarias, pero que por razones principalmente históricas estaban excluidos de la Ley 22.248 y el RTA no los aglutinó:

- El trabajador ocupado en **tareas de cosecha y/o empaque de frutas** (Inciso f) mantiene la separación introducida por la citada Ley 23.808, con la incoherente salvedad de aplicarse el RTA para el empaque de productos propios (Artículo 7, Inciso c). En cambio, sí se mantienen dentro del RTA los trabajadores de este tipo de tareas cuyas condiciones de trabajo estaban reguladas por resoluciones de la CNTA⁶¹ al momento de la sanción de la Ley y hasta tanto no se adopte una convención colectiva que los comprenda (Artículo 3 del Decreto 301/2013).
- Asimismo, también están excluidos los trabajadores de las **actividades que al momento del dictado de la Ley 22.248 estaban incluidas en el régimen de negociación colectiva general** previsto por la Ley 14.250 (Inciso g). Se trata de determinadas actividades que en junio de 1980 ya contaban con un marco normativo propio obtenido por el ejercicio de la negociación colectiva sectorial.

Además del criterio subjetivo o de actividad del establecimiento, el RTA aporta una pauta geográfica o ecológica, ya que al definir *actividad agraria* indica que tiene que desarrollarse en **ámbitos rurales**, expresión que define como “aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública”. Aunque, para mayor complejidad, prevé una serie de excepciones para ciertas tareas que quedan en el RTA aunque se desarrollen en centros urbanos:

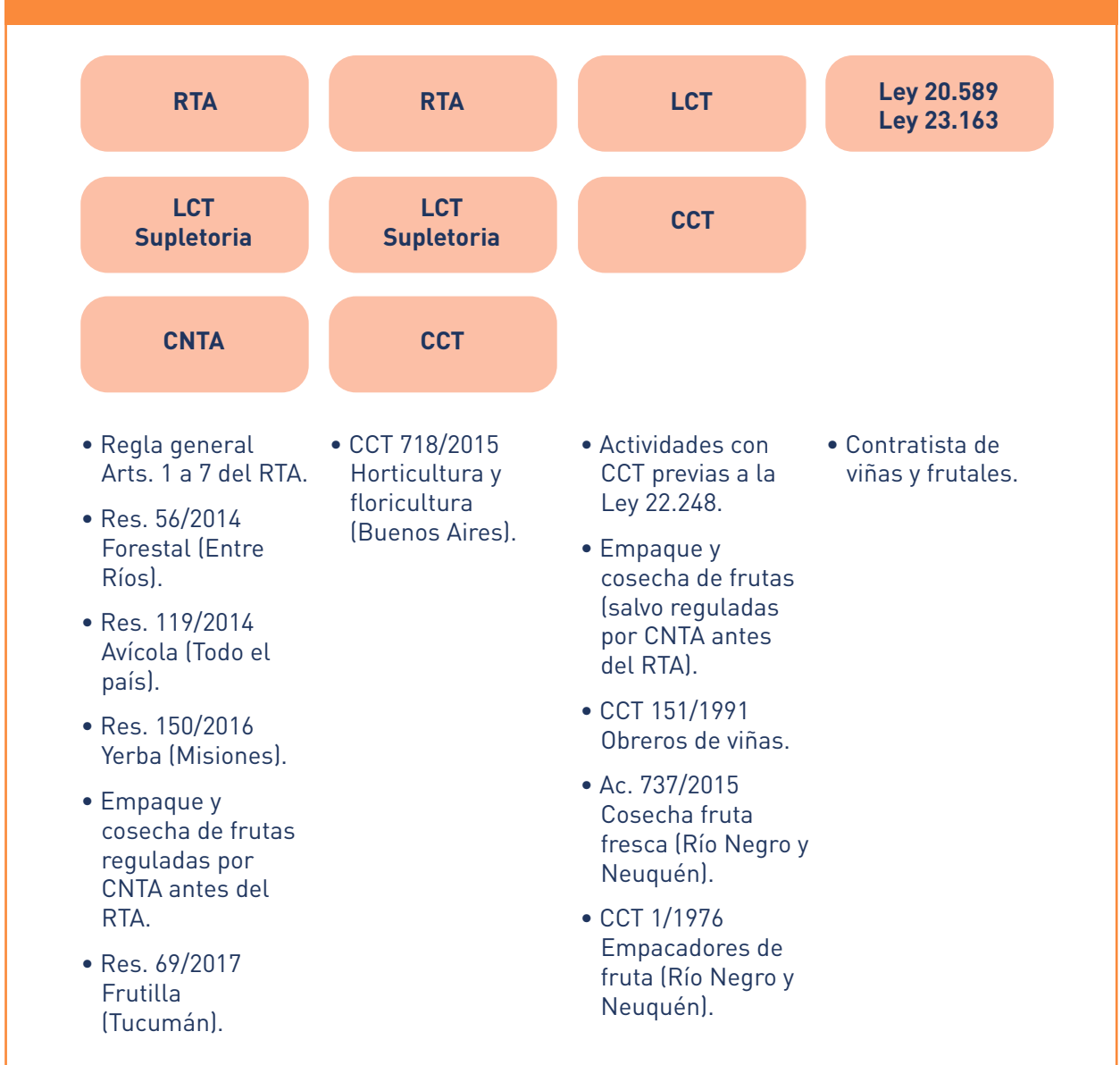
⁶⁰. Ver Módulo 13. “La inspección del trabajo y el trabajo doméstico”. No se considera personal de casas particulares a “las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley”. Por eso el inciso en estudio aclara que sí se aplicará el RTA en caso de ocuparse de “atender al personal que realiza tareas agrarias”, como podría ser, por ejemplo, el cocinero que prepara la vianda o la comida para los peones.

⁶¹. Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Ver Apartado 3.7.

- La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios. Piénsese por ejemplo en los cordones verdes semiurbanos de determinadas ciudades con producción frutihortícola.
- Las [actividades] que se prestaren en ferias y remates de hacienda.
- El empaque de frutos y productos agrarios propios.

Esto significa que, si la tarea no se desarrolla en el campo, pero está directa o accesoriamente vinculada a la actividad agraria, también queda comprendida en el régimen.

GRÁFICO N° 4. FRAGMENTACIÓN NORMATIVA DEL TRABAJO AGRARIO



Fuente: Elaboración propia.

Evidentemente, con este fraccionado marco normativo se pueden dar múltiples regulaciones en un mismo establecimiento, o bien, múltiples regímenes laborales para un mismo trabajador a lo largo de un año. Pensemos: es habitual, por ejemplo, que luego de trabajar algunos meses en la cosecha de yerba, se trasladen a otra provincia para continuar su trabajo en la cosecha de uva o bien de fruta, limones o manzanas. 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. Otro caso posible: un trabajador que es contratado temporalmente para la cosecha y luego para trabajar en la industrialización del producto -como la producción de aceite de oliva- deberá darse de baja y ser nuevamente registrado bajo el régimen de la LCT.

Sin lugar a dudas, esta situación también dificulta el conocimiento y, por tanto, la defensa de sus derechos por parte de los trabajadores, no solo a título individual, sino también por las complicaciones referidas a su encuadramiento, inserción en los subsistemas de seguridad social y participación sindical. Y también dificulta la tarea del empleador, porque tiene multiplicidad de regulaciones a aplicar a la hora de organizar el trabajo, registrar contratos, liquidar salarios, determinar contribuciones patronales, etc.

Es por todo esto que, reiteramos, será de vital importancia para el inspector, en la medida de lo posible, poder determinar con anticipación cuál es la actividad del establecimiento a visitar y conocer qué tareas estacionales corresponden según la época del año de que se trate.

Encuadre estatutario

*SUAREZ Julio Marcelo c/ EZTALA Daniel Ricardo y Ots. p/ Despido
Segunda Cámara del Trabajo - Primera Circunscripción de Mendoza -
Sala Unipersonal
24/06/2019*

Hechos. El trabajador alegó haber prestado servicios como encargado en una finca dedicada a la actividad vitivinícola. Estaba registrado como peón bajo el régimen del RTA. Entre otros, reclama por el correcto encuadre del vínculo.

Decisión del tribunal. Adelanto que asiste razón a la actora en cuanto a la categoría y encuadramiento convencional. La demandada Nicotra inscribió al actor en la regla estatutaria conocida como Estatuto del Peón Rural (en homenaje a la primera regla de los obreros rurales) pero a mi parecer en desconocimiento del correcto encuadramiento en la actividad vitivinícola, regida por la Ley 20.744 y el CCT 154/91. [...]

Efectivamente, la actividad de obreros de viñas está excluida del régimen de trabajo agrario Ley 26.727 al mantenerse la excepción ya contenida en la anterior Ley 22.248, según la cual: “Art. 3: Exclusiones. Este régimen legal no se aplicará: inc. g) A los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las

actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la Ley 14.250 (t.o. 2004) con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la Ley de facto 22.248.” Para lo cual es necesario analizar la base de representación del CCT 154/91, renovación del CCT 45/75: según el art. 2° del CCT 154/91 comprende a los trabajadores de empresas viñateras, incluso aquellas que dentro del establecimiento también posean olivares y frutales, siempre y cuando la actividad viñatera sea la principal. De allí que la actividad de los obreros de viñedos está comprendida en el régimen de convenciones colectivas de trabajo, anterior al dictado de la Ley 22.248, y por tanto queda excluida del régimen estatutario y regulada por el sistema común (SCJ SII 26/11/96, “Bodegas y Viñedos Nicolás Catena S.A. en j° 12.432, Rosales, Marcelo F. c/Bodegas y Viñedos Nicolás Catena S.A. p/ordinario s/casación”; ESTRADA, Eduardo – Obrero de viña: régimen jurídico aplicable – LL GRAN CUYO 1999-847 (en contra); LIVELLARA, Carlos – Ponencia: Contratos laborales que coexisten en la explotación de viñas y frutales – Cuarto Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, Mendoza 2012; DOMINGUEZ, Roberto – El nuevo régimen de trabajo agrario Ley 26.727 – LL GRAN CUYO, 2012 – 1031).

En el caso de la demandada, todos los testigos la identificaron como finca vitivinícola, al igual que el informe de AFIP de fs. 256. Por tanto, asiste razón a la actora en cuanto al encuadramiento. [...]

Ante este amplio panorama normativo,⁶² y puesto que el régimen general de la LCT ya fue presentado y analizado en el Módulo 6, en este módulo nos centraremos en las condiciones de trabajo que fija el RTA, en tanto se trata del cuerpo normativo que mayor número de trabajadores engloba en el sector.

3.2. La relación de trabajo y el contrato de trabajo agrario

El RTA no se aparta, en cuanto a la determinación de los elementos que caracterizan la relación de trabajo y el contrato de trabajo, de lo que ya analizamos en los Módulos 3⁶³ y 5; lo que sí hace es complementar y precisar dichos elementos con los rasgos que son característicos de este ámbito de aplicación. De este modo, el Artículo 11 del RTA define el contrato de trabajo agrario de forma similar al Artículo 21 de la LCT, pero precisando que se trata de tareas “propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes”.

⁶². Con similar particularidad nos encontraremos en el Módulo 15. “La inspección de trabajo en el sector marítimo y pesquero”.

⁶³. Apartado 2.1. “Contrato de trabajo, relación de trabajo y relación de dependencia”.

Desde el punto de vista de la inspección, siempre en el plano normativo, conviene señalar ciertas situaciones muy presentes en el ámbito rural, que pueden llegar a presentar desafíos o dificultades al momento de valorar o apreciar una situación de trabajo.

El primer valladar lo podremos encontrar con ciertas formas de **trabajo no asalariado** muy frecuentes y cuya presencia determina su exclusión como sujeto pasible de ser inspeccionado. Como señalamos en el Apartado 1, en el campo es muy frecuente trabajar con contratos de estructura asociativa, en los que el poseedor de la tierra se vincula con quien la trabaja de las siguientes formas.

- El **arrendamiento rural**, previsto en la Ley 13.246 de 1948.⁶⁴ En pocas palabras, es el mero alquiler del predio por parte de quien lo trabaja, sin ningún tipo de asociación con el dueño.
- La **aparcería rural**, regulada por la Ley 13.246. Se trata de un contrato con connotación asociativa, ya que se configura cuando una parte se obliga a entregar a la otra, para su explotación, animales o un predio rural (con o sin plantaciones, sembrados, animales, enseres o elementos de trabajo), y ambas partes participan de la distribución de los frutos obtenidos y de las pérdidas.
- Los contratos de **mediería**, a su vez, constituyen una subespecie del género de las aparcerías de la Ley 13.246. Se caracterizan por la equivalencia en el aporte de cada parte y la participación activa del poseedor de la tierra en la dirección y administración de la empresa agraria compartida con el aparcero tomador.
- La Ley 25.169 de 1999⁶⁵ regula el **contrato asociativo de explotación tampera**, en el que capital y trabajo se asocian para la producción de leche fluida proveniente de un rodeo, su traslado, distribución y destino.
- Las **cooperativas agropecuarias**, reguladas por la Ley de Cooperativas N° 20.337 de 1973,⁶⁶ están muy presentes en el campo argentino y tienen raigambre histórica. Se trata de cooperativas integradas por diversos productores (propietarios, arrendatarios, aparceros, etc.), para diversos objetos de explotación; entre ellos, la colocación de la producción (la venta en condiciones convenientes de los productos obtenidos por sus asociados), la compra de insumos necesarios para la producción agraria (semillas, forrajes, fertilizantes, maquinarias, combustible, etc.) la toma de crédito, seguros, el uso en común de maquinarias e instalaciones, la realización de obras, etc.
- También, pero en menor medida, hay presencia de **cooperativas de trabajo** (Ley 20.337), que son las que forman trabajadores que ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante la explotación de un predio determinado.⁶⁷

El trabajo realizado en el contexto de la **agricultura familiar** también suele ser prestado fuera del ámbito del Derecho del trabajo. La Ley 27.118 de 2014 de “Reparación histórica de

64. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=66159> [Consultado: 15-ago-2019].

65. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=60509> [Consultado: 15-ago-2019].

66. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=18462> [Consultado: 15-ago-2019].

67. Ver Módulo 5, Apartado 7. “La inspección de las cooperativas de trabajo”.

la agricultura familiar para la construcción de una nueva ruralidad en la argentina”,⁶⁸ define como agricultor familiar a aquél que lleva adelante actividades productivas agrícolas, pecuarias, forestales, pesqueras y acuícolas en el medio rural y reúne los siguientes requisitos:

- La gestión del emprendimiento productivo es ejercida directamente por el productor y/o algún miembro de su familia.
- Es propietario de la totalidad o de parte de los medios de producción.
- Los requerimientos del trabajo son cubiertos principalmente por la mano de obra familiar y/o con aportes complementarios de asalariados.
- La familia del agricultor y agricultora reside en el campo o en la localidad más próxima a él.
- Tiene como ingreso económico principal de su familia la actividad agropecuaria de su establecimiento.

A su vez, en el campo encontramos variadas prestaciones personales que asumen el carácter de trabajo autónomo. Piénsese, por ejemplo, en los **profesionales liberales** del agro: ingenieros agrónomos, agrimensores, veterinarios, que pueden prestar servicios de forma independiente e, incluso, con dependientes propios.

Todas estas formas de trabajo rural no asalariado nos llevan al segundo valladar con el que se encontrará la inspección del trabajo, que es típico de todo contexto en el que se den formas de trabajo ambiguas:⁶⁹ la **utilización fraudulenta de figuras no laborales**. El inspector deberá verificar no solo la presencia formal de los requisitos exigidos por cada norma, sino también descartar la presencia de su utilización fraudulenta. Una cosa es que ciertas actividades queden fuera del ámbito de valoración del inspector y otra muy distinta es que, bajo esas figuras no laborales se escondan relaciones de trabajo que, con toda seguridad, involucren situaciones de desprotección en materia de derechos.

Utilización fraudulenta de figuras no laborales

TINTILAY, ANASTACIA C/ SANES S.A. Y OTS.

*Segunda Cámara del Trabajo - Primera Circunscripción De Mendoza -
Sala Unipersonal*

17/02/2017

Hechos. La prestación de servicios se hizo en una finca dedicada la producción de uva, tomate, cebolla y ajo. En el plano formal, la trabajadora figuraba asociada a una cooperativa quien, a su vez asociada con otra cooperativa, alquilaba el galpón de empaque perteneciente a los titulares de la finca.

⁶⁸. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=241352> [Consultado: 15-ago-2019].

⁶⁹. Ver Módulo 11. “La inspección del trabajo y las formas atípicas de empleo”.

Decisión del tribunal. [...] A mi juicio, resulta fundamental el relato de cómo se afilió a la actora y los testigos compañeros de trabajo: Al absolver posiciones, la actora fue preguntada: 1. *Jure... que era asociada a la Coop. Colonia Barraquero: Sí.* 2. *Jure... que renunció como asociada: NO.* 3. *Jure... que se asoció a Coop. Del Este: “Sí. En 1992 me asociaron a Colonia Barraquero. Yo siempre he trabajado para Sánchez pero me pagaba la Cooperativa. Venía el encargado Pedro Páez que siempre fue mi jefe, y que no tenía nada que ver con la Cooperativa, nos pagaba y nos hacía firmar papeles de la cooperativa. Luego, nos iban cambiando de cooperativa...”*. Esta absolución fue confirmada por la Sra. Chávez quien no recordaba el nombre de la cooperativa pero sí que le pagaban por cooperativa y la Sra. Calibar, quien recordaba a la Coop. Barraquero. Relató esta última: *“Cuando uno empezaba a trabajar, el encargado pedía papeles que llevaba a la cooperativa. Nos contrataba el encargado no la cooperativa. Nos pagaba por semana, el encargado, en la finca misma; con plata que venía en un sobre con recibo de la cooperativa...”*.

Esta dinámica de “afiliación contemporánea a la contratación”, usada por la Coop. de Trabajo Colonia Barraquero y por su continuadora la Cooperativa Asociados del Este, tal cual se ha establecido en infinidad de causas anteriores en este Tribunal, demuestra que la cooperativa no era más que una estructura jurídica (un sello de goma) dirigida a violar la legislación laboral. Si los trabajadores eran contratados por los representantes de la empresa para realizar tareas rurales “en la finca” y como condición debían suscribir “papeles” (no se ha demostrado cuáles, pero no interesa), que oficiaran como vínculo jurídico supuesto con la cooperativa prestanombre o *interpuesta*, esos papeles eran nulos, a tenor del art. 14 LCT; nulidad que se prolonga a toda documentación suscrita al momento de cobrar, ya que ni por derecho ni por legitimidad el trabajador puede quedar sujeto al momento de percibir su salario a la firma de renunciaciones (veladas o evidentes) a los derechos protectores.

Lo artero de la maniobra en la que participaron los dueños de la finca (de apellido Sánchez), la firma Sanes S.A. (titularizada por aquéllos), los directivos de las cooperativas (entre ellos un Sr. Acevedo que aparece permanentemente en las documentaciones que se presentan en este Tribunal), y las figuras jurídicas cooperativas: Cooperativa Colonia Barraquero Ltda y Cooperativa Asociados del Este Ltda, radica en condicionar de tal modo la subsistencia familiar de los trabajadores (entre ellos la aquí accionante) que se les requiera la firma en afiliaciones y anticipos de retornos como condición para concederles la fuente de trabajo y el salario semanalmente ganado.

Ninguna legitimidad puede predicarse de esta operatoria, sin insultar la inteligencia e integridad de los tribunales de justicia de esta Provincia.

Mención aparte merece el contrato de fs. 73, el cual en ningún lugar refiere al establecimiento donde prestó servicios la actora. Es decir que se incluyó a la actora en una contrata que ni siquiera tenía que ver con la finca donde ella prestaba servicios.

En conclusión: tengo por probada la relación laboral entre SANES S.A. y la demandante, con la categoría invocada y la fecha de ingreso también invocada, no dándose de parte de SANES S.A. ninguna prueba en contrario, no obstante ser su obligación, por estar la empleada en negro.

Una vez que tengamos determinado que estamos frente a una situación de trabajo asalariado, la tercera valla la encontraremos al momento de tener que establecer quién es el empleador del trabajador. Pues en muchos tipos de actividades agropecuarias es frecuente contar en un mismo predio con la presencia de **relaciones de trabajo triangulares**⁷⁰ que determinan la existencia de dos o más empleadores sujetos a inspección. Con el avance tecnológico y la diversificación de tareas, se ha producido un considerable incremento en la **subcontratación de determinadas tareas con empresas de servicios agropecuarios**, que con personal propio asisten a los productores en la realización de tareas de labranza, siembra, cosecha, cuidados culturales, preparación de reservas forrajeras, almacenamiento y acondicionamiento de granos, entre otras. Cabe resaltar que el RTA regula la solidaridad de quienes tercericen servicios de forma similar a la LCT. Pero, a diferencia de la LCT, prohíbe la actuación de cooperativas, empresas de servicios eventuales, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades temporarias incluidas en su ámbito de aplicación. Por último, también el inspector puede encontrar en el predio personas enviadas por empresas proveedoras de insumos (semillas, fertilizantes, vacunas, etc.), servicios de **transporte o acopio**.

3.3. Condiciones de trabajo

Seguiremos el esquema propuesto en el Módulo 6 “Inspección de las condiciones de trabajo” privilegiando aquellos aspectos en los que el RTA se aparta de la regulación general de la LCT.

Se prevén cuatro **modalidades contractuales**. La primera es el contrato de trabajo agrario **permanente de prestación continua**. Es el inherente al trabajador que realiza tareas estables (se realizan casi sin interrupción durante todo el año), o bien, que cumple tareas cíclicas o estacionales, pero concatenadas a lo largo del año. En el primer caso, tenemos al clásico peón general y al puestero. En el segundo, a la persona a la que se le asignan sucesivamente y sin interrupciones diversas funciones que aisladamente consideradas son estacionales, ya sea en un mismo establecimiento (como el caso comentado) o en varios por ser empleado de una empresa de servicios agropecuarios.

De manera similar al Artículo 90 de la LCT,⁷¹ se establece que se presume este tipo de contratación.⁷² Como particularidad del RTA, señalemos que aquí sí se admite el período de prueba. Este trabajador goza de estabilidad y la extinción del contrato se rige por la LCT.

Por contraposición, el contrato de trabajo agrario **temporario** es aquél originado en necesidades de la explotación de carácter cíclico, estacional o temporal (incluidas las ferias y los remates) o para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias. Evidentemente, estamos ante contrato por tiempo determinado, por lo que el empleador no está obligado a convocar al mismo trabajador al reiterarse el ciclo o tarea estacional. A la finalización del contrato se le debe

70. Ver Módulo 5, Apartado 5. “La inspección de la tercerización de empresas y de la intermediación laboral”.

71. Módulo 6, Apartado 3.1. “Principio general: contrato por tiempo indeterminado”.

72. Es decir, esta modalidad es la regla mientras que las siguientes son las excepciones.

abonar el proporcional del sueldo anual complementario y una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones devengadas.

La tercera modalidad se da si un trabajador temporario es contratado por el mismo empleador más de una vez y de manera consecutiva: se trata del contrato **permanente de prestación discontinua**. El trabajador que es contratado bajo esta modalidad tiene los mismos derechos que el de la primera modalidad, aunque proporcionales al período trabajado. En caso de despido le corresponden las indemnizaciones que marca la LCT, y si se produce durante el período de prestación efectiva de tareas se le añadirá una indemnización por los daños y perjuicios causados por la ruptura anticipada del contrato.⁷³

La cuarta modalidad es la del **trabajo por equipo** o por **cuadrilla familiar**. Está autorizado por el RTA. El equipo o cuadrilla puede estar integrado por el empleador o su representante, por sus respectivas familias y por los trabajadores permanentes.⁷⁴ Desde ya que las personas contratadas exclusivamente para integrar la cuadrilla tendrán un contrato de trabajo, y así será de aplicación supletoria la regulación de la LCT para el trabajo por equipo.

¿Modalidad contractual permanente, continua o discontinua?

Alessandri Héctor Jonathan c/ Agricultores Federados Argentinos Sociedad Cooperativa Limitada s/ Laboral

Cámara de Apelaciones de Gualeguaychú - Sala II Laboral

2/6/2016

Hechos. Trabajador de una finca registrado como trabajador temporario del RTA. Alega que correspondió la modalidad permanente. La sentencia de primera instancia recepta el reclamo. La cámara de apelaciones discrepa acerca del carácter continuo o discontinuo de las prestaciones.

Decisión del tribunal. *Opinión de la mayoría.* [...] Sentado ello, y atendiendo a la totalidad de las pruebas obrantes en autos, debo concluir en primer término que no concuerdo con el razonamiento realizado por la sentenciante de grado en cuanto concluye acerca de la inexistencia de pruebas de la ciclicidad de las tareas para las que fue contratado Alessandri, pues considero que la demandada efectivamente levantó esa carga probatoria.

Ello no sin antes acotar, que de las constancias obrantes en autos advierto que ninguna de las partes ha podido sostener en todo la versión brindada oportunamente en estas

⁷³. Similar previsión contiene el contrato de trabajo de temporada de la LCT en su Artículo 95. Ver Módulo 6, Apartado 3.4. "Contrato de temporada".

⁷⁴. La existencia de esta norma tiene su historia, pues el Estatuto del Peón prohibía que el empleador o los trabajadores permanentes colaboraran con las cuadrillas. El fundamento era evitar que se quite fuente de trabajo a los trabajadores temporarios.

actuaciones. La demandada no acreditó que las tareas del actor fueren “ocasionales o de changa” y por ende no se trató bajo esta situación, de un trabajador temporario en los términos del “último párrafo” del art. 17 de la Ley 26.727. Sin embargo, y como expusiera en el párrafo que antecede, sí verificó la accionada –AFA– y en debida forma, que las tareas del actor respondieron a “procesos propios de la actividad por necesidades temporales”, conforme dispone el primer párrafo de la norma, en función de las necesidades del aumento de mano de obra en determinados momentos que responden a cuestiones cíclicas o de temporada como sucede en épocas de siembra, cosechas, venta de productos por los particulares, etc.

Entonces y retomando, si bien es cierto que la patronal debe demostrar las razones por las que la variable de permanencia continua es reemplazada por alguna de las otras alternativas, pues como vimos, el art. 16 prevé una presunción que invierte la carga de la prueba, advierto que de la valoración e interpretación global de las pruebas arrimadas al proceso, surge que el actor prestó tareas siempre en la carga y descarga de camiones, y solo en determinadas épocas del año producto de los **“procesos temporales propios de la actividad agrícola”** -1er. párrafo del art. 17 de la Ley 26.727, siendo prueba de ello las siguientes cuestiones. [...]

Entonces, si las tareas para las cuales fue contratado el actor eran carga y descarga de camiones en los galpones de la firma, conforme indica la propia accionada y se encuentra verificado en autos, no puede invocarse “ocasionalidad” de tales tareas, ya que es claro que las mismas hacen a la actividad propia de las que se cumplen normalmente en la firma accionada, y lejos están de ser ajenas al curso normal de la producción.

Y tan normales u ordinarias en un silo resultan las mismas, que ello es incluso reconocido por la misma demandada, quien aduce que las tareas de Alessandri eran cumplidas normalmente por su propio empleado Daniel González o Casaretto –ver fs.109 *in fine*–, y que al actor solo lo contrataban con otros trabajadores en determinadas épocas por las propias necesidades de la actividad –fs.109 vta–, lo cual si bien esto último fue cierto, fulmina la pretensión de considerar o encuadrar como “ocasionales” a las tareas del actor.

En definitiva, las funciones cumplidas por el accionante para la firma demandada, fueron normales porque las desarrolla habitualmente esta última. Lo que sucedió es que AFA requería en determinadas circunstancias objetivas o épocas del año, (cosecha, siembra, venta de insumos etc.) de la necesidad de contratar mayor cantidad de trabajadores para atender la demanda que no podía afrontar con los trabajadores permanentes de la planta, y bajo dichas circunstancias surge la necesidad de contratar al actor, el cual queda enmarcado como trabajador “temporario” en los términos del “primer párrafo” del art. 17 de la Ley 26.727, pues la contratación se da por “procesos temporales propios de la actividad agrícola o necesidades de la explotación de carácter cíclicos o estacional”.

Ahora bien, a partir de tal conclusión, –trabajador temporario del primer párrafo del art. 17 pero no ocasional que forma parte del último párrafo–, y siendo que el actor Alessandri fue contratado por la accionada en forma consecutiva (distintas épocas tanto

del año 2011 como del año 2012), comienza a operar para el caso traído a ventilar el art. 18 de la Ley 26.727, el cual muta la modalidad contractual a partir del cumplimiento de la condición establecida por la ley, esto es la contratación consecutiva del trabajador, cuya vinculación si bien reitero en origen nació como “temporaria” –art. 17–, al ser contratado consecutivamente se transformó en un “trabajador permanente discontinuo”, conforme dispone textualmente el art. 18 señalado, y en dicha línea de razonamiento es que me pronunciaré en autos.

Opinión de la minoría. [...] Y si bien en principio podría compartir con el distinguido colega que me precedió en el voto el suponer que la actividad de una planta cerealera tenga “picos” de actividad en épocas de siembra y de cosecha, se desprende del relato del testigo Ferrando Mochi (fs. 216), de profesión ingeniero agrícola, que dada la rotación de cultivos (soja, maíz, trigo) las épocas de siembra y cosecha se suceden ininterrumpidamente razón por la cual debe inferirse que la actividad de una empresa agraria como la demandada es ingente y permanente. [...] En otros términos, y dada la periodicidad laboral que demuestran los recibos de haberes que obran a fs. 19/51 y 170/212, debió AFA exponer cual fue la razón que originó el ciclo, proceso temporal o tarea ocasional, accidental o supletoria para lo cual habría sido, supuestamente, contratado el trabajador Alessandri.

A partir de lo dicho, concuerdo con la a quo en que no se acreditó en autos que la accionada hubiere tenido necesidades cíclicas o transitorias que justificasen la contratación de estibadores en determinadas épocas del año y siendo así, el contrato como trabajador permanente de Alessandri debe entenderse celebrado bajo la modalidad promovida por el legislador, esto es con “prestaciones continuas”.

Con respecto a los **salarios**, el RTA incorporó al trabajador agrario al régimen general de regulación del **salario mínimo, vital y móvil** (SMVM) de la Ley 24.013. De este modo, se les reconoció el derecho a percibir una remuneración no inferior al SMVM, que es determinado, según esta ley, por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.⁷⁵ Se mantiene el criterio de la Ley 22.248 en el sentido de que las remuneraciones mínimas para cada actividad y región son fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).⁷⁶ Podrá ser determinado por **tiempo** o por **rendimiento** del trabajo, y en este último caso por unidad de obra (a destajo), comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades, y podrá integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades. En todos los casos además corresponde abonar al trabajador el **sueldo anual complementario**.

En el caso del **salario a destajo** (que es aquel que se hace por unidad de medida, pieza o peso), se deberá respetar la mínima diaria o mensual que necesariamente debe fijar CNTA al determinar este tipo de remuneraciones. De no haber sido fijada o actualizada, se aplica la dispuesta con carácter general.

⁷⁵. Ver Módulo 6, Apartado 4.10. “Salario mínimo”.

⁷⁶. Señalemos que “SMVM” no es lo mismo que “remuneraciones mínimas”. El primero es general y aplicable a todo contrato de trabajo no abarcado por la negociación colectiva, que es la que fija las remuneraciones mínimas.

Para los trabajadores permanentes se establece el pago de **suplementos** por **antigüedad** y por **capacitación**.

Los **períodos de pago del salario** admitidos por el RTA son los siguientes:

- para el trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- para el trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena;
- para el trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado; puede ser retenida como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquélla.

Se establece como regla que el salario sea abonado en moneda de curso legal y corriente en el país y a través del **depósito en cuentas bancarias** sin cargo para el trabajador, quien de todos modos puede solicitar que le sea abonada en dinero en efectivo. Asimismo, el RTA faculta a la CNTA para establecer excepciones cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación, el sistema de pago bancarizado resulte gravoso para el trabajador o de imposible cumplimiento para el empleador. Expresamente se **prohíbe el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel** distinto del de curso legal y corriente en el país. También se prohíbe al empleador retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mercaderías que le expenda, y consecuentemente se prevén ciertas condiciones para que se pueda dar este tipo de provisión onerosa de elementos.

El Título IV del RTA regula las condiciones de vivienda, alimentación y traslado de los trabajadores, para lo cual determina criterios básicos de construcción, confort y mantenimiento de las **viviendas** cuando son provistas por el empleador, y delega en la CNTA la fijación de las condiciones mínimas. Asimismo, se prevé que la **alimentación** sea provista por el empleador cuando por la distancia o las dificultades del transporte el trabajador no pueda tener acceso a la misma. Deberá ser “sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen”. Además, el empleador debe suministrar agua potable y servicios sanitarios adecuados. El RTA fija también las **condiciones del traslado de los trabajadores y sus familias**:

- Si el trabajador es contratado para residir en el predio, el empleador tiene a su cargo el traslado de aquél y de su grupo familiar, de ida y de vuelta.
- También tiene a su cargo el traslado diario al lugar de trabajo, cuando la distancia desde el lugar de alojamiento sea igual o mayor a 3 kilómetros y no exista transporte público.
- Los traslados no pueden realizarse en camiones, sino en vehículos contruidos con destino al transporte de personas y deben reunir los requisitos de seguridad vigentes.
- En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los sitios del vehículo diseñados para el traslado de personas.
- La cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos.

La problemática del traslado de los trabajadores rurales

*Cinco tareferos muertos por vuelco de un camión en Salto Encantado*⁷⁷

Cinco tareferos, uno de ellos menor de edad, fallecieron ayer al volcar el camión que los transportaba junto a otras dieciocho personas sobre la ruta provincial 220, a unos 400 metros del acceso al parque Salto Encantado, en un tramo donde actualmente se realizan obras de asfaltado.

A consecuencia del impacto fallecieron Miguel Miranda (55), Luis Godoy (33), Fabián Da Silva (23) y Hugo Franco (33). Mientras que horas más tarde se produjo el deceso de Edgar Ferreira (17), quien había sido derivado al hospital Samic de Oberá.

Anoche, al cierre de esta edición, se contabilizaban cinco víctimas fatales y dieciocho internados, doce en el Samic y seis en el hospital Madariaga de Posadas, los cuales se hallan con diagnóstico reservado producto de lesiones por traumatismos encefálicos y medulares [...]

Según testigos de la tragedia, al saltar el joven impactó su cabeza contra el metal del guardarrail y perdió la vida en el instante. El hecho de que varios tareferos hayan saltado de la carrocería del Ford da por tierra con la versión que indicaba que el camión estaba encarpado, método que usan algunos choferes para burlar los controles de ruta, habida cuenta de la prohibición de trasladar personas en las carrocerías. Incluso, *El Territorio* recorrió el lugar y no se observó ningún resto de carpa. Además, los testigos presenciales desestimaron dicha versión.

Descontrolado, el camión recorrió unos 100 metros en bajada y volcó sobre su costado izquierdo, contra los árboles. Se trata de un sector de monte conservado y contra él dio de lleno la humanidad de los peones rurales. La cabina del Ford 700 quedó destruida, muestra de la fuerza del impacto. “La gurisada iba saltando como langostas. Y menos mal, si no se mataban todos”, graficó Fulgencio Castro.

El vecino contó que después de almorzar se dirigía a un rosado cercano para hacer una changa cuando escuchó el rugir que presagió la muerte. “Se quedó sin freno y me pasó raspando. El chofer iba gritando que salten, que salten, pero algunos no pudieron y pegaron de lleno contra el monte y la tosca. Era griterío nomás de esa gurisada, todos sangrados. Nunca vi nada tan feo. Sólo porque Dios es grande no murió más gente”, opinó visiblemente quebrado. [...]

⁷⁷. Diario *El Territorio* de la ciudad de Posadas, Provincia de Misiones, 18/6/2013. Disponible en: <https://www.elterritorio.com.ar/cinco-tareferos-muertos-por-vuelco-de-un-camion-en-salto-encantado-2437813580219148-et> [Consultado: 16-ago-2019].

Los mártires de Aurora (octubre de 2000)

En Colonia Aurora, un camión que transportaba a un grupo de tareferos, y circulaba por la ruta costera, volcó y como consecuencia dejó un saldo de cuatro muertos y veintiséis heridos. Fallecieron Julio Benítez, Guillermo Rodríguez, José De Olivera y Ramón Ayala, recordados como “los mártires de Aurora”. Algunos de los sobrevivientes padecieron la amputación de miembros y otros, hasta la actualidad, sufren problemas neurológicos, se aislaron y están sin posibilidad de trabajar. Según el testimonio de los sobrevivientes, el chofer conducía a alta velocidad cuando el camión sufrió una rotura ocasionándose la tragedia.

Mediante una ley aprobada por la Legislatura provincial, el 2 de octubre fue declarado el “Día del Tarefero” en recordatorio de las víctimas de este accidente.

Otros casos

- 2004: Ocho trabajadores rurales sufrieron lesiones cuando el camión en el que viajaban volcó sobre la avenida Fundador de Eldorado.
- Septiembre de 2009: Un grupo de cosecheros regresaba de Comandante Andresito en un camión a Santa Ana. Sobre la ruta nacional 12, a la altura de Montecarlo, fue embestido por un rodado de similar porte. Un joven perdió la vida y otros cuarenta y cuatro trabajadores resultaron lesionados.
- Febrero de 2010: En Apóstoles, tres tareferos de un grupo de doce que viajaban hacia el yerbal cayeron al suelo al desprenderse una baranda del camión que los trasladaba. Uno de ellos falleció. Según testimonios, una rueda habría pasado sobre la cabeza de Fabián Olimpio Pereyra [36], quien sufrió estallido de cráneo.
- Diciembre de 2012: Una camioneta con once tareferos a bordo, entre ellos un niño de 10 años, volcó y aplastó a uno de ellos. La víctima fatal fue identificada como Miguel Dos Santos, de 32 años. Ocurrió a la altura del kilómetro 34 de la ruta provincial 13, en San Vicente, cuando se precipitaba una lluvia intensa.

El tiempo de trabajo⁷⁸ es regulado por el RTA replicando las normas establecidas en la LCT (Título IX, Artículos 196 a 207), aunque con ciertas particularidades. Incluye el límite diario de las 8 horas, pero reduce el semanal a 44 horas. Asimismo, determina que la distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, pero debe respetar las disposiciones que al respecto emita la CNTA, así como las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, establecidas “según la naturaleza de la explotación

78. Ver Módulo 6, Apartado 5. “Tiempo de trabajo”.

y los usos y costumbres locales”. Asimismo, presenta algunos avances respecto de la regulación anterior, que debieron hacerse porque se mantuvo la exclusión de la regulación general de la Ley N° 11.544 de 1929 sobre la jornada de trabajo.⁷⁹

- La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.
- La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder las 7 horas diarias ni las 42 horas semanales. Se entiende por jornada nocturna la que se cumple entre las 20 horas de un día y las 5 horas del día siguiente.⁸⁰
- Se reconoce el derecho al cobro de horas suplementarias.
- El número máximo de horas extraordinarias queda establecido en 30 horas mensuales y 200 horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa.
- Se incorpora el sábado inglés y la prohibición de trabajar en domingo, exceptuando supuestos de necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento del establecimiento, o 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.

En cuanto al régimen de **licencias**, se hace remisión al régimen de la LCT, excepto para algunas situaciones concretas vinculadas principalmente al personal temporario. Por ejemplo, el personal temporario femenino tiene derecho a licencia por embarazo cuando comience durante el tiempo de la efectiva prestación de servicios. Además, la trabajadora tiene derecho a la estabilidad en el empleo durante el tiempo de su prestación y hasta el vencimiento de la **licencia por maternidad**, con el goce de las asignaciones familiares correspondientes que garantizarán a la trabajadora la percepción de una suma igual a la retribución que correspondiera al período de licencia legal, incluso el que exceda al tiempo de trabajo efectivo inherente a las labores para las que fue contratada. También se establece una **licencia por paternidad** de 30 días corridos a ser usada de manera ininterrumpida entre los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 12 meses posteriores al nacimiento.

3.4. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

En el Módulo 9, Apartado 4.4. “Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente en el régimen de trabajo agrario y el régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” hemos podido estudiar cómo se regula en el RTA este tópico, de modo que, sin omitir mencionarlo en virtud de su gran importancia, remitimos a aquel Módulo para su estudio.

⁷⁹. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm> [Consultado: 16-ago-2019].

⁸⁰. En la LCT es de 21 a 6.

3.5. Salud y seguridad en el trabajo

Retomando el esquema normativo analizado en el Módulo 8,⁸¹ recordamos que para la actividad agraria existe una reglamentación propia. Se trata del **Reglamento de higiene y seguridad para la actividad agraria**, elaborado con participación del Comité Consultivo Permanente de la LRT y de representantes de empresas y trabajadores del sector, y aprobado por el Decreto N° 617/1997.⁸² Se estructura de forma similar al Reglamento general del Decreto N° 351/1979,⁸³ según vemos en el siguiente cuadro.

CUADRO N° 3. MATERIAS REGULADAS POR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA LA ACTIVIDAD AGRARIA	
TEMA	UBICACIÓN ANEXO I (ARTS.)
Deberes del empleador	1
Deberes del trabajador	2
Deberes de las ART	3
Servicios de infraestructura	4 a 6
Maquinarias, herramientas, motores y mecanismos de transmisión	7 a 13
Contaminantes	14 a 17
Riesgos eléctricos	18 a 23
Manejo de materiales	24 a 27
Protección contra incendios	28 a 33
Vehículos para transporte de trabajadores	34
Explotación forestal	35 a 43
Trabajo con animales	44 a 47
Capacitación y protección a los trabajadores	48 a 50

Fuente: Elaboración propia.

81. Apartado 3.1. "El marco general: la Ley de Higiene y Seguridad y la Ley de Riesgos del Trabajo".

82. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44408/texact.htm> [Consultado: 16-Ago-2019].

83. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=32030> [Consultado: 16-Ago-2019].

Este reglamento está complementado por medidas sobre SST adoptadas con posterioridad por el RTA. Así, en el Título VII “De la seguridad y los riesgos de los trabajadores” encontraremos previsiones generales sobre:

- El deber de prevención del empleador.
- El derecho de retención de tareas de los trabajadores.
- La entrega de elementos de protección personal.
- La capacitación del personal.
- La manipulación de sustancias tóxicas.

También contiene, como ya hemos mencionado, una serie de previsiones vinculadas al traslado de los trabajadores y de sus familias y a las condiciones de alojamiento.

A su vez, el Reglamento delega a la CNTA el establecimiento, previa consulta a la SRT, de las condiciones de SST que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo. En virtud de esta facultad normativa, se han dictado normas de carácter general que regulan, por ejemplo, la entrega de ropa de trabajo para los trabajadores permanentes (para todas las actividades y en todo el país)⁸⁴ o la entrega de elementos de protección personal, así como la capacitación y el examen médico obligatorio para los trabajadores que realicen tareas de aplicación de productos fitosanitarios.⁸⁵ Pero lo más frecuentes es que al dictar normas sobre regulación de condiciones de trabajo para una determinada actividad cíclica, estacional u ocasional, se prevean apartados sobre SST. Por ejemplo, para la actividad avícola,⁸⁶ se establecen límites máximos para la cantidad de acciones diarias de vacunación por trabajador, previsiones sobre entrega de ropa de trabajo y elementos de protección o sobre requisitos mínimos de las instalaciones.

3.6. Seguridad social y trabajo agrario

Los diversos subsistemas que integran el sistema nacional de la seguridad social argentino tienen reflejo en el trabajo rural. El régimen general ha sido analizado en el Módulo 7, Apartado 1.5., por lo que aquí únicamente nos detendremos en aquellos aspectos que presentan diferencias.

La **cobertura de salud**, la **cobertura de riesgos del trabajo** y el **subsistema de asignaciones familiares** siguen las pautas generales explicadas en el Módulo 7. No obstante, respecto de las asignaciones conviene remarcar que los trabajadores permanentes discontinuos y los temporarios

84. Resolución CNTA 73/2017. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=280142> [Consultado: 15-ago-2019].

85. Resolución CNTA 77/2017. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=280036> [Consultado: 15-ago-2019].

86. Resolución CNTA 119/2014. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/240000-244999/241472/texact.htm> [Consultado: 15-ago-2019].

mantienen el derecho al cobro de las asignaciones luego de la finalización de sus tareas, siempre que registren al menos 3 meses de servicios con aportes o el equivalente a 90 jornadas efectivas de trabajo, dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores al cese.⁸⁷ A su vez, en caso de no reunir este requisito, mantienen su derecho a gozar de las asignaciones universales del subsistema no contributivo. Finalmente, las trabajadoras permanentes discontinuas que, al momento de retomar tareas, estén embarazadas tienen derecho a cobrar la asignación por maternidad, pero calculada según valores actuales, puesto que con el régimen general se tomaría el salario del momento de finalización (el último cobrado).

El RTA introdujo una serie de modificaciones a los requisitos de acceso al **subsistema previsional de jubilaciones y pensiones**, de modo de crear un régimen de jubilación anticipada: para acceder a la jubilación ordinaria, el trabajador o la trabajadora deberán tener 57 años de edad y 25 años de servicios con aportes. Por esta particularidad, la contribución patronal se incrementa en un 2% respecto de la que corresponde pagar según el régimen común. Resta agregar que el acceso a este régimen especial veda al trabajador jubilado el reingreso a la actividad rural.⁸⁸ Para los trabajadores no comprendidos en el ámbito de aplicación del RTA, se aplica el régimen general de la Ley 24.241.

Similar dualidad se presenta en el **subsistema de prestaciones por desempleo**. Hasta la sanción de la Ley N° 25.191 de 1999, los trabajadores agrarios no contaban con cobertura.⁸⁹ El **Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo** para los trabajadores rurales, creado por esta ley, fija requisitos para el acceso a la prestación que son similares a los del régimen de la Ley Nacional de Empleo, y están basados en un período mínimo de cotización:

- Poseer el Código Único de Identificación Laboral (CUIL) definitivo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Estar inscripto en el RENATRE.
- Contar con un período mínimo trabajado (continuo o discontinuo) de 6 meses durante los 3 años inmediatos anteriores al cese de la relación laboral que dio lugar a la situación legal de desempleo. En el caso de los trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, se deberá contar con los períodos declarados como empleado de 180 jornadas efectivas de trabajo dentro de los 36 meses inmediatamente anteriores al cese de la relación laboral o a la finalización de la temporada o ciclo de prestación de servicios.
- Solicitar la prestación dentro de los 90 días contados a partir de la fecha de cese de la relación laboral o finalización de la temporada o ciclo de prestación de servicios. Si se presenta después de los 90 días, el tiempo transcurrido se descontará del total del período que corresponde a la prestación.

⁸⁷. Decreto 592/2016. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=260489> y Resolución Secretaría de Seguridad Social 333/2016. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/265060/texact.htm> [Consultado: 15-ago-2019].

⁸⁸. Principio general establecido por la Ley 24.241 para todos los regímenes especiales (Artículo 34).

⁸⁹. El régimen general de la Ley 24.013 excluye expresamente al trabajador agrario (Artículo 112).

- No percibir beneficios previsionales, prestaciones contributivas o no contributivas, o cualquier otra prestación de carácter asistencial.
- No percibir prestaciones dinerarias habilitadas por la Ley N° 24.557, ni encontrarse en situación de incapacidad laboral temporaria (ILT) o incapacidad laboral permanente (ILP).

La cobertura se extiende por un período máximo de 12 meses, en función del tiempo que haya cotizado el trabajador de que se trate. Si el trabajador tiene más de 45 años, se extiende la cobertura automáticamente por 6 meses adicionales, con obligación para el trabajador de participar en programas destinados al fomento del empleo y la capacitación.⁹⁰ Este subsistema se financia a partir de una contribución mensual del 1,5% del total de la remuneración abonada a cada trabajador.

En lo que se refiere a **registro**,⁹¹ corresponde señalar que Ley N° 25.191 es la que instauro el uso obligatorio de la denominada **Libreta de Trabajo Rural (LTR)**,⁹² cuya cobertura alcanza a todos los trabajadores de la actividad rural y afines, a título de documento “personal, intransferible y probatorio de la relación laboral”, de uso obligatorio para el dependiente. Si un empleador quiere contratar a un trabajador agrario permanente o transitorio que no cuenta con LTR, tiene cinco días para gestionar ante el RENATRE la emisión de la LTR, contados desde el inicio de la relación. En sus inicios la libreta era completada por cada empleador, quien incorporaba manualmente los datos vinculados a la relación laboral. Actualmente, la libreta tiene un formato de tipo credencial, y los datos son informados electrónicamente al RENATRE. Los trabajadores pueden acceder a su historial laboral e información relevante de forma virtual, ingresando al Portal RENATRE⁹³ o escaneando del Código QR que posee la LTR.

Finalmente, la actividad tiene una particularidad en lo que hace a la **determinación e ingreso de las cotizaciones** correspondientes a los diversos subsistemas.⁹⁴ La Ley 26.377 de 2008⁹⁵ y su Decreto Reglamentario 1370/2008⁹⁶ otorgaron a las asociaciones de trabajadores rurales con personería gremial y a las entidades empresarias representativas la posibilidad de celebrar un **convenio de corresponsabilidad gremial (CCG)**. Se trata de un acuerdo por medio del cual se reemplaza el pago mensual de aportes y contribuciones correspondientes a cada trabajador contratado por un pago diferido que se encuadra en la denominada *tarifa sustitutiva*, que se paga sobre lo efectivamente producido (y no sobre masa salarial, como debería hacerse por la vía del régimen general) y en el momento más adecuado del proceso productivo, a través de un agente de retención definido por las partes en el convenio.

90. Resolución RENATRE 690/2006. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=119662> [Consultado: 15-ago-2019].

91. Ver Módulo 7, Apartado 2. “El registro de la relación laboral”.

92. Se “federalizó” el uso de un instrumento que venía siendo ensayado por algunas provincias: Ley 6440 de 1986 (Salta), Ley 8220 de 1992 (Córdoba), Ley 5903 de 1993 (Santiago del Estero), etc.

93. <https://portal.renatre.org.ar/>

94. El régimen general está explicado en el Apartado 3 del Módulo 7.

95. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=141449> [Consultado: 15-ago-2019].

96. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=143744> [Consultado: 15-ago-2019].

Esta particular modalidad tiene la ventaja de que induce a los empleadores a registrar a sus empleados, puesto que la cotización a pagar no depende de la cantidad de trabajadores registrados. Por otro lado, el diferimiento en su pago permite alivianar la carga financiera del empleador, pues se suelen pactar períodos de pago acordes a la época de venta de lo producido.

CUADRO Nº 4. ACTIVIDADES CON CCG	
ACTIVIDAD	PROVINCIAS
Vitivinicultura	Catamarca, La Rioja, Mendoza, Neuquén, Río Negro, Salta y San Juan
Tabaco	Chaco, Jujuy y Salta
Yerba Mate	Misiones y Corrientes
Forestal	Chaco
Foresto- industrial	Chaco
Algodón, maíz, trigo, sorgo, soja y girasol	Chaco
Cítricos (Limonos)	Jujuy, Salta y Tucumán

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Secretaría de Fiscalización del RENATRE (agosto de 2019).

Un importante desafío para la inspección del trabajo y de la seguridad social es poder detectar e intervenir en el uso fraudulento de los CCG. Esto ocurre cuando ciertas empresas de la actividad incorporan dentro de la nómina de trabajadores abarcados por el convenio a otros que, por el tipo de tareas, son ajenos a su ámbito de aplicación. Por ejemplo, un productor de algodón, maíz, trigo, sorgo, soja o girasol de la provincia de Chaco incluye a trabajadores que realizan tareas de manipulación y/o almacenamiento (expresamente excluidas del convenio), o que desarrollan su labor en otros cultivos.

3.7. El marco institucional

El diseño institucional de la administración del trabajo de Argentina presenta diferentes actores gubernamentales y paraestatales que confluyen para cubrir las funciones reglamentarias, preventivas o de control, con injerencia directa en el trabajo rural. Nos detendremos en dos de ellos, uno con funciones de tipo normativo y otro más vinculado a la inspección de la seguridad social, de modo de profundizar la introducción efectuada en los Módulos 1 y 2.⁹⁷

⁹⁷. Ver Módulo 1, Apartado 3. “La administración del trabajo en Argentina” y Módulo 2, Apartado 3. “El sistema de inspección del trabajo y de la seguridad social en Argentina”.

Pero antes no podemos dejar de destacar la importancia de la estrecha colaboración con otras áreas de gobierno vinculadas al sector. Pensemos, por ejemplo, en las áreas de agroindustria de los gobiernos en sus tres niveles. También son importantes los diversos organismos descentralizados o desconcentrados o entes públicos no estatales que intervienen de diversas maneras, pero con presencia efectiva en territorio, en la producción agropecuaria. Veamos cada uno con más detalle:

- **Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA).** Es un ente autárquico integrante del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación nacional. Su objetivo es desarrollar capacidades para el sector agroindustrial y participar en redes que fomenten la cooperación interinstitucional. Genera conocimientos y tecnologías que pone al servicio de distintos sectores de la sociedad, a través de sus sistemas de extensión, información y comunicación. Para transferir a los sectores productivos los conocimientos y tecnologías que produce, el INTA se asocia con intermediarios tecnológicos. Más aun, a fin de facilitar y perfeccionar esta asociación, se conformó el Grupo INTA junto a dos entidades creadas por el organismo en 1993: **Innovaciones Tecnológicas Agropecuarias SA (INTEA)** y la **Fundación ArgenINTA**. INTEA es una empresa de capitales mixtos conformada mayoritariamente por el INTA, creada con la finalidad de contribuir al desarrollo, difusión y comercialización de tecnologías apropiables. La Fundación ArgenINTA es una entidad civil sin fines de lucro cuyos principales objetivos son los de facilitar recursos, promover el asociativismo, impulsar las actividades científicas y ayudar a la consecución de los objetivos del INTA. Para ello, cumple diferentes funciones de apoyo como, por ejemplo, formación y capacitación, implementación de normas de calidad, auditorías y desarrollo de proyectos de calidad y administración de recursos de convenios del INTA.
- **Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA).** Es un ente autárquico encargado de ejecutar las políticas nacionales en materia de sanidad y calidad animal y vegetal e inocuidad de los alimentos, así como de verificar el cumplimiento de la normativa vigente en la materia. También es de su competencia el control del tráfico federal y de las importaciones y exportaciones de los productos, subproductos y derivados de origen animal y vegetal, productos agroalimentarios, fármaco-veterinarios y agroquímicos, fertilizantes y enmiendas.⁹⁸
- **Instituto Nacional de Semillas (INASE).** Es la autoridad de aplicación de la Ley de Semillas y Creaciones Fitogenéticas, que tiene por objeto “promover una eficiente actividad de producción y comercialización de semillas, asegurar al productor agrario la identidad y calidad de la simiente que adquieren y proteger la propiedad de las creaciones fitogenéticas”.
- **Instituto Nacional de la Yerba Mate (INYM).** Es un ente de derecho público no estatal con jurisdicción en todo el territorio nacional, que tiene por objetivos promover, fomentar y fortalecer el desarrollo de la producción, elaboración, industrialización, comercialización y consumo de la yerba mate y derivados en sus diferentes modalidades de consumo y usos, además de procurar la sustentabilidad de los distintos sectores involucrados en la actividad.

98. La enmienda o acondicionamiento es el aporte de un producto fertilizante o de materiales destinados a mejorar la calidad de los suelos.

- **Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV).** Es un ente de derecho público no estatal que tiene como objetivo fundamental la fiscalización de la genuinidad de los productos vitivinícolas. Además, es el contralor de la producción, circulación, fraccionamiento y comercialización de los alcoholes etílico y metanol, y es autoridad de aplicación del sistema de designación del origen de los vinos y de las bebidas espirituosas de origen vínico.

Un ejemplo concreto es el que presentamos a continuación. Permite pensar en las posibles ventajas que tendría una articulación sistemática entre estos organismos y los servicios de inspección del trabajo.

Extensión y desarrollo rural

El sistema de extensión y desarrollo rural del INTA apoya procesos de intercambio de información y conocimientos para el desarrollo de las capacidades de innovación de los miembros de las comunidades rurales, urbanas y periurbanas. Asimismo, en una estrategia en red junto a gobiernos provinciales, municipales, ministerios nacionales, universidades, ONG, entre otras entidades, impulsa a los productores y a sus organizaciones de modo que sean competitivos, se desarrollen en un marco de equidad e inclusión social y participen del cuidado del ambiente.

Para una mejor inserción en los territorios, el sistema cuenta con más de 330 unidades de extensión localizadas en todo el país. La Coordinación Nacional de Transferencia y Extensión es la responsable de orientar las estrategias y acciones implementadas y gestionadas por los centros regionales y sus unidades dependientes, entre ellas el Programa Federal de Apoyo al Desarrollo Rural Sustentable (ProFeder).

Las acciones que se llevan a cabo en el ProFeder tienen como eje la transformación del sector agropecuario, agroalimentario y agroindustrial, la inclusión social, la seguridad alimentaria y el manejo sustentable de los recursos naturales. Para ellos se proponen diferentes herramientas de acuerdo con las características y demandas de las poblaciones con las que trabaja.

También tiene una importante injerencia los organismos integrantes del sistema de administración del trabajo argentino en el ejercicio de los roles y funciones clave del área de empleo. A nivel nacional, se han implementado una serie de programas destinados específicamente al sector, coordinados por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo de la Secretaría de Empleo. Dos ejemplos: los programas denominados **Intercosecha** y **Movilidad Geográfica**. El primero brinda a los trabajadores una ayuda económica no remunerativa durante el receso estacional (por un período máximo de hasta cuatro meses), y además ofrece cursos y acciones de capacitación. El segundo programa, facilita, a través de reintegros, el traslado hacia las zonas en las que se está requiriendo el trabajo de los trabajadores temporarios del sector agrario y agroindustrial migrantes.

Por otro lado, y manteniendo en mayor medida el esquema vigente de la normativa anterior, el RTA creó un importante organismo que ya venimos mencionando aquí: la **Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)** como órgano tripartito propio de este régimen especial. Está integrada por 8 miembros: 4 representantes del Estado, 2 de los empleadores y 2 de los trabajadores. Su función principal es eminentemente normativa, pero el RTA y su reglamento le asignan además otros objetivos y funciones, que podemos describir retomando el agrupamiento mencionado en el Módulo 1 sobre las cuatro áreas en las que los sistemas de administración del trabajo ejercen sus funciones.⁹⁹

1) En cuanto a normas de trabajo, la CNTA tiene amplias funciones para adoptar normas sobre:

- Categorías de los trabajadores permanentes.
- Modalidades especiales.
- Condiciones generales de trabajo.
- Remuneraciones mínimas.
- Integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas.
- Condiciones mínimas sobre prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador.
- SST, previa consulta con la SRT.

Además puede dictar las resoluciones aclaratorias que sean necesarias. Las normas mencionadas se adoptan de manera **tripartita**.

- 2) En el ámbito de las relaciones de trabajo, interviene en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten y puede actuar como árbitro.
- 3) Dentro de las políticas de **empleo**, puede realizar acciones de capacitación y de difusión de la normativa que se aplica a los trabajadores y empleadores agrarios.
- 4) Finalmente, como funciones de **investigación en materia laboral**, podemos mencionar que el RTA faculta a la CNTA para asesorar a todo tipo organismos públicos y, a su vez, puede solicitarles estudios técnicos, económicos y sociales vinculados a la temática.

En el plano de la **consulta y cooperación** que debe imperar en el sistema de administración del trabajo, la CNTA está facultada para celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales.

Cuenta con un amplio despliegue territorial, ejercido por las **comisiones asesoras regionales (CAR)**, que funcionan en las dependencias de las agencias territoriales del MTEySS. Como su nombre lo indica, la función más importante de las CAR es brindar asesoramiento a la CNTA, único organismo con facultades para dictar normas. En el seno de las CAR, los representantes sectoriales allí acreditados negocian acuerdos referidos a diversos temas, tales como las remuneraciones mínimas y las condiciones de trabajo de las distintas actividades rurales.

⁹⁹. Ver Módulo 1, Apartados 2.2. y 3.1., ambos denominados “Roles y funciones clave”.

Estos acuerdos son elevados a la CNTA para ser sometidos a consideración de los representantes sectoriales que la integran, quienes tienen la facultad de aprobar -con o sin modificaciones-, rechazar -total o parcialmente-, o remitir en devolución el acuerdo o propuesta. En caso de resultar aprobado el acuerdo o propuesta elevado por la CAR, la CNTA dicta una resolución que le da fuerza normativa.

Las CAR también brindan asesoramiento: producen y difunden anualmente el calendario de actividades cíclicas de cada producción o actividad, y realizan estudios o elaboran informes, tanto para la CNTA como para los organismos públicos que los requieran. La Resolución CNTA 69/2016 establece el actual esquema de regionalización de las CAR. A su vez, cada comisión asesora puede contar con subcomisiones asesoras regionales (SubCAR) y con unidades técnicas de negociación (UTN).

CUADRO Nº 5. COMISIONES ASESORAS REGIONALES		
CAR NÚMERO	SEDE AGENCIA MTEYSS	COMPETENCIA TERRITORIAL
1	General Roca	Río Negro / Neuquén
2	Tandil	Buenos Aires / La Pampa
3	Concordia	Entre Ríos
4	Rosario	Santa Fe
5	Córdoba	Córdoba
6	Mendoza	Mendoza / San Juan
7	Resistencia	Chaco / Formosa
8	San Miguel de Tucumán	Tucumán
9	Posadas	Misiones / Corrientes (Departamentos de Ituzaingó y Santo Tomé)
10	Salta	Salta / Jujuy
11	Comodoro Rivadavia	Chubut / Santa Cruz / Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
12	San Luis	San Luis
13	Catamarca	Catamarca / La Rioja
14	Santiago del Estero	Santiago del Estero
15	Corrientes	Corrientes (salvo Dtos. Ituzaingó y Santo Tomé)

Fuente: Elaboración propia.

Otro organismo importante del sector, creado para administrar el subsistema de prestaciones por desempleo descripto por la Ley N° 25.191, es el **Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)**. Es un ente público no estatal. Usando la terminología del Convenio núm. 150, dentro del sistema de administración del trabajo de Argentina, el RENATRE es una organización no gubernamental¹⁰⁰ a la cual el Estado argentino le delegó la administración de un subsistema de seguridad social destinado a los trabajadores rurales.

La dirección y administración del registro está a cargo de un directorio, que es un cuerpo colegiado integrado por ocho directores. Cuatro de ellos representan a entidades empresarias de la actividad: Sociedad Rural Argentina (SRA),¹⁰¹ Confederaciones Rurales Argentinas (CRA),¹⁰² Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO)¹⁰³ y Federación Agraria Argentina (FAA);¹⁰⁴ y los otros cuatro directores provienen de la asociación de trabajadores rurales con personería gremial que posee mayor representación nacional de la actividad: la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE).¹⁰⁵ La presidencia de este directorio es ejercida anual y alternativamente por un representante de la entidad gremial y un miembro empresario. El Estado ejerce un control por medio de la designación de un síndico que tiene por función fiscalizar y vigilar todas las operaciones contables, financieras y patrimoniales.

La Ley 25.191 está reglamentada por el Decreto 453/2001, junto a una serie de normas complementarias y aclaratorias, que fijan y precisan los deberes de los actores involucrados y los objetivos y facultades del Registro. Al igual que hicimos con la CNTA, describiremos estos objetivos y funciones retomando el agrupamiento mencionado en el Módulo 1 sobre las cuatro áreas en las que los sistemas de administración del trabajo ejercen sus funciones.¹⁰⁶

- 1) Dentro del área de las **normas del trabajo**, se encuentran las funciones principales del RENATRE: registrar empleadores, trabajadores y vínculos laborales y, por otro lado, brindar las prestaciones de este subsistema de la seguridad social. Para este fin, como ya mencionamos, se lleva un registro en el cual se deben inscribir todos los empleadores y trabajadores de la actividad y se expide una libreta de trabajo rural (LTR). El RENATRE cuenta, además, con la potestad de inspeccionar y aplicar sanciones por incumplimiento. Hay que señalar aquí que el carácter público pero no estatal del RENATRE conlleva cierta ambigüedad respecto del Convenio núm. 81 (estudiado en el Módulo 2), donde se señala la necesidad de que los sistemas de inspección laboral sean públicos, ya que en varios contextos se puede interpretar “público” como “estatal”.
- 2) En el área de empleo, centraliza la información y coordina las acciones necesarias para facilitar la contratación de los trabajadores agrarios. Por ejemplo, el Programa de Reinserción

100. En Argentina se denomina “ente público no estatal” o “persona pública no estatal” a aquella entidad creada por el Estado a la que se le asignan o delegan ciertas funciones y prerrogativas propias del Derecho público.

101. <http://www.sra.org.ar/>

102. <http://www.cra.org.ar/>

103. <http://www.coninagro.org.ar/>

104. <http://www.faa.com.ar/Contenido/home.html>

105. <https://www.uatre.org.ar/home.aspx>

106. Ver Módulo 1, Apartados 2.2. y 3.1. “Roles y funciones clave”.

Laboral,¹⁰⁷ que está destinado a brindar capacitación a trabajadores rurales desempleados que se encuentren percibiendo la prestación por desempleo y a difundir entre los empleadores la nómina de trabajadores desempleados juntamente con su calificación laboral. Asimismo, supervisa y promociona el Régimen de Bolsa de Trabajo Rural para personal transitorio, con el objetivo de lograr su pleno funcionamiento.

- 3) Por último, en el ámbito de la **investigación en materia laboral**, está facultado para confeccionar y actualizar las estadísticas de trabajo agrario permanente y no permanente.

Vemos así el amplio abanico de funciones delegadas que tiene el RENATRE. Nos interesa detenernos en la destinada a la **función de control**, que necesariamente debe tener un órgano de estas características. Para cumplir este objetivo la misma ley le otorga potestad inspectora y sancionadora, y determina:

- El deber de los empleadores de suministrar información.
- La potestad del Registro de exigirla.
- El establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones.

Es así que se realizan visitas de inspección destinadas a comprobar tanto la inscripción de empleadores que explotan los distintos establecimientos como la de los trabajadores que se detectan en situación de trabajo. Las acciones de inspección del Registro son planificadas y coordinadas por la Secretaría de Fiscalización a través de su Unidad de Inteligencia Inspectiva (UDII), que realiza su función ejecutiva y operativa de presencia en campo, y cumple las acciones de relevamiento y demás gestiones en las distintas áreas, provincias, regiones, actividades, cultivos y/o indicadores de estacionalidad o demanda intensiva de mano de obra. Desde la UDII se desarrolla la planificación que permite cumplimentar con los objetivos del RENATRE, esto es, lograr la correcta registración de todos los trabajadores y empleadores del ámbito rural, de modo de hacer valer sus derechos y obligaciones respectivos.

El Registro cuenta también con la potestad de determinar la deuda por las contribuciones omitidas y de reclamar judicialmente su pago.

En el aspecto **territorial**, la competencia del Registro comprende a todo el país. Es por eso que, además de su sede central ubicada en la Ciudad de Buenos Aires, cuenta con 23 delegaciones distribuidas en todo el territorio nacional, cada una de ellas con un cuerpo de inspectores. A su vez, cuenta con 326 bocas de entrega y recepción (BER),¹⁰⁸ cuya función es brindar a los trabajadores rurales la posibilidad de realizar consultas, gestiones y trámites vinculados a la registración, la prestación por desempleo y la entrega de la LTR.

Con respecto al principio de **coordinación con otras agencias**, el Registro está facultado para proveer la coordinación y cooperación de la nación con las provincias en la actividad laboral agraria.

107. Resolución RENATRE 189/2019. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=325639> [Consultado: 15-ago-2019].

108. Se puede acceder al listado actualizado y mapa con las Delegaciones y las BER desde: <https://www.renatre.org.ar/delegaciones/> [Consultado: 26-Ago-2019].

Acciones coordinadas en 2019

El RENATRE fiscalizó establecimientos rurales con más de 100 trabajadores en Corrientes¹⁰⁹

El RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores) realizó operativos de fiscalización y control registral en establecimientos rurales, donde relevó a 105 trabajadores rurales en la provincia de Corrientes, durante el mes de agosto.

[...] Se realizaron operativos de fiscalización en 27 establecimientos rurales de las localidades de Sacue, Curuzú Cuatiá, San Miguel, Bella Vista y Mercedes, donde se fiscalizó a trabajadores rurales dedicados a la cosecha y empaque de frutas cítricas y a servicios forestales.

Durante las mismas acciones, en la provincia de Corrientes, se detectaron irregularidades en la localidad de Colonia Carlos Pellegrini con trabajadores que provienen de pueblos originarios de la comunidad guaraní MBOY CUA, uno de los más antiguos de la región, que se dedican a la actividad de extracción de resina.

Al finalizar las tareas, realizadas en forma conjunta con el [entonces] Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia, los inspectores del RENATRE informaron a los trabajadores sobre los alcances y beneficios de la Ley 25.191, y notificaron a los empleadores sobre la obligación de tramitar la Libreta Trabajo Rural.

4. EL ROL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO AGRARIO

Construir sistemas y servicios de inspección del trabajo rural sólidos eficaces y eficientes es uno de los principales desafíos para la inspección del trabajo y para la promoción del trabajo decente.

Como se mencionó anteriormente, muchos trabajadores rurales, especialmente en la agricultura, experimentan graves dificultades y carencias en materia de protección del trabajo.

¹⁰⁹. Portal Renatre 26/8/2019. Disponible en <https://www.renatre.org.ar/el-renatre-fiscalizo-establecimientos-rurales-con-mas-de-100-trabajadores-en-corrientes/> [Consultado 30-Ago-2019].

Los déficits de trabajo decente a ser abordados por los inspectores de trabajo incluyen:

- La presencia de grupos vulnerables.
- Altas tasas de trabajo infantil y de trabajo forzoso.
- Alta tasa de empleo no registrado y de economías informales.
- Malas condiciones de trabajo.
- Alta tasa de siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).
- Presencia de relaciones de trabajo ambiguas.
- Presencia de relaciones de trabajo triangulares.
- Falta de reconocimiento del derecho de sindicación y de negociación.

Esto plantea una serie de **desafíos** a superar por los distintos servicios de inspección del trabajo y de la seguridad social que intervienen en el ámbito rural. Ahora bien, estos desafíos van más allá de los problemas hoy comunes a todos (principalmente, falta de recursos humanos y materiales),¹¹⁰ en tanto presentan características propias que obligan necesariamente a pensar, diseñar e implementar servicios, áreas, departamentos o grupos **especializados en la inspección del trabajo rural**.

4.1. Planificación de la inspección en áreas rurales

Existen algunos puntos claves a considerar en la planificación de las actividades de la inspección del trabajo. La **identificación de las empresas y lugares de trabajo a inspeccionar**, esto es, conocer el domicilio legal de las empresas, la ubicación de los lugares de trabajo y cuándo se encuentran los trabajadores en éstos, es uno de los principales desafíos de la inspección del trabajo rural. La mejor herramienta para obtener y llevar al territorio este tipo de información son las bases de datos precisas y actualizadas. La información actualizada debe provenir de otros servicios del gobierno y de otras entidades legales (fundamentalmente, registros de propiedades, municipalidades y departamentos agrícolas), además de lo que se va recopilando en las visitas de los inspectores. Por otra parte, la información proveniente de departamentos encargados del sector agrícola es clave para saber qué se produce en distintas áreas y dónde se realizan actividades laborales estacionales. Evidentemente, la estacionalidad en la actividad agropecuaria es una característica esencial que define o delimita la planificación de las acciones de inspección; por este motivo, se requiere contar con un calendario de tareas agropecuarias para cada región productiva, que además esté en permanente actualización.

La **identificación temprana de necesidades y problemas** también es vital. La información debe recopilarse a partir de denuncias, anteriores visitas de inspección, conversaciones con las partes interesadas y aportes de otros servicios gubernamentales. Una forma importante de

110. Ver Apartado 4.3.

obtener información acerca de los problemas es diseñar e implementar un sistema fácil y eficaz para la recepción y procesamiento de denuncias, y para difundir lo más ampliamente posible la información acerca de cómo usar los procedimientos de denuncia, especialmente entre los trabajadores y los sindicatos rurales.

La **articulación eficaz y coordinación** con otras áreas de gobierno con injerencia en el sector es de central para lograr una reacción temprana y eficaz ante las diversas situaciones, que implique una presencia frecuente de la inspección del trabajo en el campo. Pensemos, por ejemplo, en todo lo vinculado a la restitución de derechos de los diversos grupos vulnerables mencionados en el Apartado 1. Es por eso que los servicios de inspección deben contar con mecanismos o protocolos de actuación conjunta e intercambio de información que permitan adoptar sin dilaciones las acciones necesarias para una pronta intervención en campo.

Es conveniente **definir prioridades, objetivos y distribución de recursos**. Se debe decidir qué temas deben enfrentarse primero y con qué recursos –esto es, por ejemplo, si se van a implementar inspecciones de SST o inspecciones acerca de trabajo no declarado, salarios, etc.–.

Hay que **evaluar las necesidades de los inspectores**. Por ejemplo, el transporte o las medidas para garantizar la seguridad de los inspectores en áreas rurales. Sin lugar a dudas, en este tipo de inspecciones la **seguridad y salud de los inspectores** adquiere mayor relevancia, ya que se presentan con mayor frecuencia factores de riesgo que exceden los propios de la actividad que se va a controlar. Con frecuencia, los inspectores del trabajo rural se ven expuestos a **intimidación** e incluso a **violencia**. Al respecto, es prudente adoptar las siguientes medidas:

- Obtener información de visitas de inspección anteriores sobre la actitud general de los empleadores.
- No realizar las visitas de manera individual sino conjunta con otros inspectores.
- Considerar la opción de ir acompañados por las fuerzas de seguridad, si se sabe que las hostilidades son serias.
- Establecer un procedimiento de pronto aviso y asistencia al funcionario.
- Instruir a los inspectores para que eviten la confrontación en cualquier caso y, en especial, si se los recibe con actitudes hostiles. Pueden volver más tarde con apoyo policial.
- Los teléfonos celulares y otros dispositivos de localización y de contacto son elementos de mucha utilidad para los inspectores.
- Establecer un registro de incidentes con toda la información vinculada a los establecimientos en los que se registren situaciones de violencia o agresión hacia los inspectores. Esto permitirá planificar futuras medidas preventivas concretas.

Seguridad de los inspectores

Inspectores del trabajo: los asesinatos ocurridos en 2004 ponen en evidencia la necesidad de tomar medidas preventivas¹¹¹

GINEBRA – Centenares de inspectores del trabajo de Francia salieron a las calles en septiembre de 2004 para protestar por el asesinato de dos de sus colegas, alcanzados por los disparos de un agricultor de Dordogne, donde tenían la misión de revisar los contratos de empleados temporales en su granja.

El director del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SafeWork), Jukka Takala, comentó que en Brasil, por ejemplo, no es raro el uso de la violencia física contra los inspectores del trabajo. Los inspectores del Ministerio del Trabajo de ese país suelen viajar a las zonas rurales acompañados por oficiales de la policía federal brasileña. Y se cree que el asesinato de tres inspectores y del chofer del vehículo en que viajaban en enero de 2004 estuvo relacionado con una misión a una plantación de soya donde, según denuncias, había trabajo forzoso.

¿Significa que fue un mal año para la inspección laboral en el mundo? Los asesinatos de inspectores ciertamente no son frecuentes, pero las amenazas, la resistencia a los controles y los actos de violencia en su contra no son raros.

“La violencia y las actitudes de rechazo a la inspección del trabajo están aumentando. No se trata solo de estos asesinatos en Brasil y Francia. Estas son señales de que existe un problema agudo”, dijo Takala. “Está claro que los inspectores a veces portan un mensaje que puede no ser agradable cuando las condiciones laborales no están de acuerdo a las normas, pero uno no puede culpar a los mensajeros, no puede matar a la persona que trae las malas noticias”.

Takala considera que la prevención es clave. “Si se actúa pronto para corregir los problemas lograremos reducir sus dimensiones. No podemos quedarnos esperando otro accidente industrial como los de Bophal, Chernobyl, Seveso o Toulouse. Debemos actuar ahora”.

Los servicios de inspección del trabajo tienen que reconocer que el **transporte independiente** es indispensable para acceder a la mayor parte de las áreas rurales. La práctica de usar el transporte de los empleadores podría comprometer la imagen de independencia de los inspectores ante los trabajadores.

111. OIT, Artículo del 18 de marzo de 2005. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_075275/lang--es/index.htm [Consultado: 15-ago-2019].

4.2. Preparación de las actividades de inspección

Las visitas de inspección bien ejecutadas necesitan:

- Una adecuada planificación y preparación.
- Realizarse según los procedimientos contemplados por una política nacional de inspección y por las instrucciones emanadas de la administración de inspección del trabajo. Si bien los procedimientos de inspección específicos pueden variar de un país a otro, existen algunos principios generales que son aplicables a todas las visitas de inspección, así como enfoques comunes para planificarlos y llevarlos a cabo.
- El conocimiento por parte de los inspectores sobre los necesarios temas jurídicos y técnicos de las actividades a inspeccionar.
- Poseer habilidades blandas. Por ejemplo, buena comunicación, saber cómo preguntar y de ser buenos observadores. Es fundamental que los inspectores estén bien capacitados para efectuar las visitas de inspección. Durante las visitas, los inspectores tendrán que emitir un juicio sobre si la ley se está cumpliendo y si la empresa es capaz de dar cumplimiento a sus obligaciones en el día a día.
- Informes posteriores y visitas de seguimiento son también factores importantes a considerar, para que se incorporen los avances logrados en visitas previas. Es necesario que haya pautas fijas y que los inspectores sepan cómo tomar decisiones y elaborar informes.

Al conducir la inspección, es importante tener una visión general de todos los procesos de trabajo y la subdivisión de las tareas. Sin embargo, puede que no sea posible visitar cada sitio de actividad. Cuando se requiera de un equipo de inspección, se deben hacer esfuerzos para incluir a los inspectores que cuenten con experiencia y conocimientos específicos en áreas claves.

Normalmente, las visitas de inspección no deben ser previamente anunciadas (especialmente cuando se centran en cuestiones como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, el trabajo no declarado, etc.). Sin embargo, en algunas circunstancias, las visitas sí pueden anunciarse, sobre todo teniendo en cuenta que los lugares de trabajo de un empleador del sector agrícola pueden ser varios o estar diseminados en un amplio predio, alejados entre sí.

En otras ocasiones, los inspectores podrían exigir a los empleadores que presenten la documentación y los registros obligatorios de los trabajadores, y/o entrevistar a los empleadores en las dependencias de la inspección de trabajo.

4.3. Herramientas para los inspectores del trabajo en el terreno¹¹²

Los servicios de inspección del trabajo y de la seguridad social tienen que decidir de qué manera apoyarán la labor de los inspectores en sus visitas de inspección, cuáles serán las actividades y

¹¹². Información adicional en el Módulo 17. “Uso de TIC en la inspección del trabajo”.

procedimientos de seguimiento, y cómo se conseguirán recursos de asistencia para el desarrollo de sus operaciones. Con el fin de llevar a cabo sus funciones de manera eficiente, un servicio de inspección no solo debe contar con suficiente personal y con las condiciones adecuadas para la contratación, formación y servicio de sus funcionarios, sino que también a éstos se los debe dotar de los recursos necesarios para que realicen sus tareas.

En virtud del Convenio núm. 129, Artículo 15, y del Convenio núm. 81, Artículo 11, la autoridad competente (es decir, la inspección del trabajo) deberá hacer los arreglos necesarios para proporcionarles a los inspectores del trabajo **equipamiento básico e instalaciones**, a saber:

- oficinas locales, debidamente equipadas, de conformidad con las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
- los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de no existir medios públicos apropiados; y
- el reembolso de los gastos imprevistos y de transporte que puedan ser necesarios para el desempeño de sus funciones.

Bajos presupuestos para transporte y viajes, junto con insuficientes medios de comunicación y de registro, también obstaculizan su capacidad para llevar a cabo las inspecciones y para adoptar las necesarias medidas de seguimiento. De hecho, restringir los recursos de la inspección del trabajo puede poner una fuerte presión sobre el profesionalismo, la independencia y la imparcialidad de los inspectores.

Oficinas decentes significa que deben estar adecuadamente equipadas con servicios básicos, como agua potable y electricidad, y con computadoras, teléfonos, material de escritura, fotocopadoras, etc.

Además, puesto que las explotaciones, las empresas y los lugares sujetos a inspección de trabajo se encuentran en una zona que puede abarcar miles de kilómetros cuadrados en las áreas rurales, las autoridades deberán proporcionarles a los inspectores del trabajo los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, o deberán ellas mismas hacerse cargo de los gastos de transporte público que los inspectores tengan que utilizar, o pagarles una asignación por desplazamiento debido a viajes de trabajo.

Los inspectores deben estar provistos de teléfonos móviles durante las visitas de inspección, sobre todo debido a la dispersión de las empresas rurales que están a grandes distancias geográficas.

La especificidad de este tipo de inspección exige contar con **manuales de inspección** y de **orientación a trabajadores y empleadores** y, a su vez, normativizar los procesos por medio de **protocolos de actuación**. Muchas inspecciones han desarrollado manuales básicos que son una importante herramienta de ayuda para los inspectores en el terreno y durante las inspecciones. Aunque en general los documentos son internos, algunas inspecciones han hecho sus manuales total o parcialmente públicos, con dos objetivos: ser transparentes y contribuir a la sensibilización de los clientes o usuarios sobre el rol de los inspectores. Los manuales suelen ser documentos abiertos que se actualizan continuamente, y proporcionan orientación a los inspectores en el terreno en su trabajo cotidiano. Son particularmente útiles para:

- planificar las inspecciones;
- preparar las visitas de inspección;
- realizar las inspecciones;
- tratar con empleadores y directivos no cooperadores;
- ponerse en contacto con los representantes de los trabajadores;
- seguir directrices y criterios de juicio en algunas situaciones;
- redactar informes y realizar el mantenimiento de los registros;
- realizar seguimiento de las visitas de inspección;
- emitir avisos legales;
- seguir procedimientos para iniciar acciones legales.

Adicionalmente, los manuales y protocolos proporcionan a los servicios de inspección herramientas para:

- aplicar las declaraciones de políticas y las directrices incluidas en las políticas nacionales de inspección del trabajo;
- estandarizar los procedimientos legales y administrativos de forma de asegurar la coherencia y la consistencia de las funciones realizadas por la inspección del trabajo;
- confeccionar indicadores que ayuden a estandarizar los criterios usados en las inspecciones por parte de los inspectores;
- usar tales criterios para calificar y evaluar la actuación de un inspector en particular;
- servir de indispensable referencia para la formación de los nuevos inspectores.

Los manuales están a menudo complementados con otras herramientas, como plantillas para la elaboración de los informes de inspección, y cartas estándar para la comunicación con los empleadores, los trabajadores, los tribunales, para responder a las denuncias, etc.

Es preciso que se logre hacer pleno **uso de las tecnologías de la información y la comunicación**.¹¹³ Un adecuado acceso a las computadoras facilita a los inspectores la descarga de la información o el ingreso de detalles sobre sus actividades y visitas de inspección en las bases de datos de la inspección. Cada vez más, las inspecciones están adoptando soporte electrónico para transferir y almacenar documentos, y entre las herramientas digitales más importantes están las bases de datos, en virtud de su alta capacidad para almacenar información y recuperarla rápida y minuciosamente, según las diferentes necesidades de cada usuario.

113. Módulo 17. “Uso de TIC en la inspección del trabajo”.

Revelar trabajo temporario no declarado durante época de cosecha, España

Algunos países desarrollan indicadores comparando y contrastando la información obtenida de varias bases de datos, y también de otras fuentes informativas. España, por ejemplo, utiliza una ingeniosa técnica para pesquisar trabajo temporal no declarado durante las épocas de cosecha en las plantaciones de naranjos y los viñedos. Los inspectores del trabajo españoles comparan el tamaño de las plantaciones con el número de horas de trabajo invertidas durante la cosecha del año anterior y el número de trabajadores registrados por cada mes en la base de datos de la institución de la seguridad social. Esto se lleva a cabo consultando los registros de la propiedad de tierras, junto con la información sobre el número supuesto de días de cosecha, el tamaño de la cosecha del año anterior y el número de trabajadores registrados en la base de datos de seguridad social.

En un principio, si hay una discrepancia entre los conjuntos de datos, se les puede solicitar a los empleadores que presenten documentos adicionales, incluidos los contratos de empleo. Si esto no resuelve la discrepancia aún, se podría efectuar una visita de inspección o se puede citar al empleador a una reunión en el servicio de inspección del trabajo. La información sobre los límites de la propiedad es revisada mediante cualquier aplicativo de mapas en línea, ya que podría ser difícil acceder a las plantaciones, o éstas pueden encontrarse dispersas a gran distancia unas de otras. Como resultado de este enfoque, el registro de los trabajadores en las bases de datos de la seguridad social aumentó en un 217% en 2009 en comparación a 2007, y el número de solicitudes para permisos de trabajo aumentó en un 50% (OIT, 2010a).

Algunas inspecciones e inspectores utilizan **listas de verificación** (*check lists*) para las visitas de inspección. En términos generales, una lista de verificación es una guía que se utiliza como un ayuda memoria para recordar los puntos clave y así garantizar la coherencia, estandarización y exhaustividad al realizar una visita de inspección. En la mayoría de los casos, será necesario elaborar una lista de verificación específica que se adapte a cada inspección en particular, teniendo en cuenta la empresa que se va a inspeccionar y el contexto geográfico y social de la zona. La lista de verificación deberá incluir las exigencias contempladas en la legislación nacional, las regulaciones locales y otras normas, lo que requerirá la aportación de expertos locales. Es importante tener en cuenta que, al crear una lista de verificación, **cada requisito debe traducirse en una declaración comprobable**, y que durante la inspección, se deben obtener pruebas objetivas de que la empresa cumple con cada una de esas declaraciones. Se puede agregar un espacio para comentarios de los inspectores.

A menudo, la limitación que tienen estas listas es que son generales y no toman en cuenta las características individuales de la empresa inspeccionada. También existe el peligro de que los inspectores confíen demasiado en las listas; frente a esto, lo decisivo es poseer suficiente capacitación y experiencia para adaptar el enfoque a las diversas necesidades y circunstancias de la empresa, sin depender en exceso de las listas de comprobación.

4.4. Habilidades para entrevistar personas en el ámbito rural

Vimos en el Módulo 4¹¹⁴ que los inspectores del trabajo usan las entrevistas o interrogatorios para recabar información sobre ciertas situaciones que les han encomendado verificar, como las condiciones de registro de los trabajadores, sus condiciones de trabajo, las CYMAT del establecimiento, o bien realizar la investigación de un accidente de trabajo. Estas entrevistas son a veces formales y otras informales –a veces, basta, por ejemplo, con sostener una conversación en el sitio de trabajo, en un área de descanso o incluso fuera del recinto laboral–.

Un común denominador para todo relevamiento está dado por la posibilidad de que las personas que deben ser entrevistadas, ya sean trabajadores o empleadores, no estén dispuestas a revelar la información. Puede que teman sufrir acciones de venganza o sanciones, o simplemente no estén dispuestos a darle información a un representante del gobierno. Y en el ámbito rural debemos también ponderar, como señalamos en el Apartado 1, que hay muchos trabajadores rurales con escasa educación formal o poca formación profesional, quienes se caracterizan también por su baja alfabetización. A lo que debemos sumar la presencia de personas en situación de vulnerabilidad y los grandes déficits provocados por los altos índices de pobreza del sector.

Todo esto nos lleva a enfatizar que tener buenas habilidades para la entrevista se convierte en una potente herramienta para superar esos obstáculos y obtener la información que se necesita. Para ser buenos entrevistadores, es esencial poseer fuertes habilidades comunicativas (verbales, no verbales y de escucha) que hagan que los entrevistados se sientan cómodos, en un ambiente seguro, donde puedan hablar abiertamente y sin miedos. Estos son los aspectos centrales que conviene desarrollar:

- Es fundamental tratar al entrevistado con **respeto**. La persona no debe sentirse amenazada por nuestra presencia. Si nos mostramos respetuosos y considerados, por ejemplo, con sus limitaciones laborales y de horario, puede que las personas reaccionen más favorablemente.
- Cuando el entrevistador tiene cierta **similitud** con el entrevistado (por ejemplo, mismo sexo, aspecto físico, dialecto etc.), éste se siente más cómodo.
- Es más probable obtener la cooperación del entrevistado, cuando una persona en que él confía o una persona que le es familiar **presenta al entrevistador**.
- Conviene prestar atención a todos los aspectos de la **comunicación** (elementos verbales y no verbales).
- Debemos permanecer neutros y **no emitir juicios**.
- Debemos considerar siempre la **distancia física** que hay que mantener con las personas, y cómo las hace sentirse. No tenemos que estar demasiado cerca del entrevistado, para no incomodarlo, pero tampoco tan lejos que demos la impresión de que no nos importa. Consideremos también que la distancia justa varía de cultura en cultura.

114. Módulo 4, Apartado 5. “Desarrollo de la visita de inspección”.

- La **confidencialidad** siempre debe darse y observarse.
- Se debe poner especial atención a la **duración**, el **lenguaje** y el **formato** de la entrevista.
- A veces, es eficaz el uso de **grupos focales** para hablar sobre un tema particular. O agrupar a los trabajadores para dar una charla introductoria explicando cómo se desarrollará el relevamiento.

Aunque se suelen llevar preparadas algunas de las preguntas que haremos durante la entrevista, o se usan formularios preimpresos y cuestionarios digitales, también tenemos que permitir que ellas fluyan naturalmente, basándonos en la información proporcionada por el entrevistado. No debemos insistir en hacer preguntas específicas siguiendo un orden específico. De hecho, el flujo de la conversación dictará cuáles preguntas hacer y cuáles omitir, así como cuál orden de preguntas conviene seguir. Debemos estar abiertos a las pequeñas desviaciones del tema, lo cual puede derivar en un reordenamiento de nuestras preguntas o la aparición de otras nuevas. Asimismo, es posible que no lleguemos a hacer todas nuestras preguntas; a menudo, la respuesta de un entrevistado a una pregunta nos dará las respuestas a otras que habíamos pensado hacer. Es muy importante lograr que las preguntas sean plenamente comprendidas por el entrevistado. Se deben hacer de una manera conversacional, usando términos que el entrevistado conozca. Preguntar es un proceso que consta de cuatro pasos:

- i. Hacer la pregunta.
- ii. Recibir la respuesta.
- iii. Evaluar la respuesta (si es verdadera y coherente).
- iv. Registrar la respuesta según la modalidad: planilla de relevamiento, acta de campo libre, formulario digital. En algunos casos, los inspectores podrán tomar notas durante la entrevista, y en otras ocasiones no podrán, porque el entrevistado se puede sentir incómodo.

Conviene comenzar con preguntas generales, yendo hacia otras más específicas. Incluso comenzar con preguntas generales que no estén contenidas en el formulario preimpreso, simplemente para empatizar con el sujeto. Nuestras preguntas siempre deben:

- Ser simples. Esto muchas veces requiere no atenerse expresamente a la fórmula del formulario preimpreso, sino buscar fórmulas acordes al grado de formación del entrevistado. Por ejemplo, Si el trabajador no puede o tiene dificultad para formular una generalización que le permita determinar su jornada de trabajo, preguntar en mayor detalle sobre el trabajo realizado, por ejemplo: *¿A qué hora empezaste y terminaste de trabajar ayer? ¿Y el día anterior? ¿Qué días trabajaste la semana pasada?*
- Ser claras. Por ejemplo, pensemos en un trabajador transitorio que cobra salario a destajo. No es lo mismo preguntar *¿Cuál es su remuneración neta?* que utilizar todos los medios de persuasión necesarios, de modo de poder establecer una suma aproximada: *¿Cuánto te pagan por kilo/bolsa/fardo/etc.? ¿Cuántos kilos levantas por día?*
- Estar expresadas positivamente (evitando las preguntas negativas, del tipo *¿Usted no ha...?*).
- Ser hechas una a una.
- Necesitar solamente de una respuesta.

4.5. El sistema integral de inspección del trabajo y de la seguridad social y el trabajo agrario

Los diversos servicios de inspección nacionales y provinciales argentinos tienen competencia indistintamente en el ámbito urbano y en el rural. Es decir, la inspección del trabajo nacional y las inspecciones provinciales no cuentan con un servicio u organismo de inspección del trabajo especializado en el trabajo rural o agrario. Lo que no quita que, tal como lo señala la Recomendación núm. 133, cuenten con áreas o departamentos específicos o grupos de inspectores especializados en la temática. Un ejemplo es la **Dirección Provincial de Trabajo Agrario y Asuntos Rurales**, dependiente del Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba, que realiza acciones de inspección en el ámbito rural, que además preside la Comisión Cuatripartita de Trabajo Rural. Este órgano tiene por funciones analizar, evaluar, coordinar y determinar el alcance de las políticas y acciones para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores del sector rural y de las unidades productivas, cualquiera sea su estructura, dimensión y volumen productivo, en relación a la eliminación de la precariedad y la informalidad laboral, la erradicación del trabajo infantil y la prevención de la trata y de las peores forma de trabajo infantil. Naturalmente, su alcance se limita al ámbito provincial.

Una particularidad para señalar es el ya presentado régimen de la Ley 25.191, ya que se delega en un ente público no estatal como el RENATRE el ejercicio de la potestad inspectora y de la potestad sancionadora, y queda vinculado exclusivamente a los deberes formales y sustanciales previstos en ese régimen especial de seguridad social, aunque tiene la posibilidad de recibir de la nación y las provincias otro tipo de delegaciones vinculadas a la inspección del trabajo.¹¹⁵ Aquí tenemos a un ente que sí está especializado en el trabajo rural y cuenta con facultades de contralor y competencia en todo el territorio.

4.6. La actuación inspectora y el régimen de infracciones laborales

Para la inspección del trabajo y de la seguridad social en agricultura se aplica el marco regulatorio general explicado en el Módulo 2, a partir de lo previsto en el REGESIL y la Ley 25.877, tanto en lo que hace a facultades de los inspectores como al régimen de infracciones y sanciones. También son de aplicación en el ámbito rural las infracciones a las normas de la seguridad social presentadas en el Módulo 7. La salvedad está dada por el régimen de infracciones contenido en la Ley 25.191 para el subsistema de seguridad social que administra el RENATRE.¹¹⁶ Aquí también se establece una agrupación de infracciones según la gravedad del ilícito (leves, graves y muy graves):

115. “El RENATRE podrá además desarrollar otras funciones de policía de trabajo que le sean delegadas por los organismos nacionales o provinciales competentes” (Artículo 11, Inciso h, de la Ley 25.191).

116. Complementado por la Resolución RENATRE 188/2019. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=325408> [Consultado: 15-ago-2019].

Se considera **infracción leve**:

- No informar al Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) o su delegación, trimestralmente, lo que requiera la autoridad de aplicación sobre la celebración, ejecución y finalización del trabajo rural.

Se considera **infracción grave**:

- No exhibir la Libreta de Trabajo.
- No registrar en la Libreta desde la fecha de ingreso todos los datos relativos al inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral.
- No tener la Libreta de Trabajo en el lugar de prestación de servicios hasta la finalización de la relación laboral.
- No entregar la Libreta de Trabajo al finalizar la relación laboral.

Se considera **infracción muy grave**:

- No requerir del trabajador la Libreta en forma previa a la concertación de la relación laboral.
- No tramitar la Libreta de Trabajo ante el organismo correspondiente, en caso de que el trabajador no contara con la misma por ser éste su primer empleo o por haberla extraviado.

Y como sanciones administrativas se prevén el apercibimiento, la multa y la clausura.

5. RESUMEN

En el desarrollo de este módulo hemos podido apreciar las principales características del trabajo en el sector rural, con especial énfasis en el mercado de trabajo agropecuario. Para esto, primeramente diferenciamos los principales conceptos distinguiendo entre lo “rural” y lo “agropecuario”. Luego analizamos las principales características y problemáticas del mercado de trabajo en la agricultura, tanto a nivel global como nacional, y hemos precisado aquellos aspectos de interés para la planificación y ejecución de políticas y acciones de inspección. Además, hemos presentado algunas ideas sobre el futuro del trabajo que se vislumbra para el sector y su incidencia sobre nuestra actividad.

Al estudiar el marco normativo internacional, se pudo apreciar cómo las normas internacionales del trabajo vinculadas a la agricultura y al sector rural tienden a expandir su ámbito de aplicación hacia todas las formas de trabajo que se presentan como características del sector. En este sentido, también destacamos la importancia de contar con servicios de inspección especializados en la temática.

El análisis del marco normativo nacional del trabajo en la agricultura arrojó como principal conclusión o característica su marcada fragmentación y el desafío que esto representa para el inspector, así como su alto déficit en términos de trabajo decente.

Finalmente, en el último apartado pudimos desarrollar una serie de ideas o recomendaciones para un pleno ejercicio de la inspección del trabajo y de la seguridad social en sus diversas etapas (planificación, preparación y desarrollo de la visita, habilidades blandas, etc.).

6. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS

Libros, publicaciones e informes

- Ackerman, M. E. y Tosca, D. M. 2014. *Tratado de Derecho del trabajo*. V-A: la relación individual de trabajo, Estatutos y regulaciones especiales (2ª ed.), Santa Fe, Rubinzal Culzoni.
- Alcolumbre, María G. 2019. “Trabajo agrario”. En Foglia, Ricardo A. (Dir.) Regímenes laborales especiales. Tomo III (3ª ed. actualizada y ampliada). Buenos Aires, La Ley.
- Driven, Martine. 2016. *Juventud rural y empleo decente en América Latina*. FAO, Santiago.
- FAO, OIT, UITA. 2007. *Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenibles*. OIT, Ginebra. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-bp976s.pdf> [Consultado: 15-ago-2019].
- Fernández Madrid, J. C. 2007. *Tratado práctico de Derecho del trabajo* (3ª ed.), Buenos Aires, La Ley.
- Grisolia, J. A. 2013. *Tratado de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Tomo I (1ª ed.), Buenos Aires, La Ley.
- ___. 2015. *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Abeledo Perrot-Thomson Reuters.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). 2019. Censo Nacional Agropecuario 2018: resultados preliminares (1ª ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: <https://cna2018.indec.gob.ar/informe-de-resultados.html> [Consultado: 10-nov-2019].
- ONU. 2018. “Population of Urban and Rural Areas at Mid-Year (thousands) and Percentage Urban”. En *World Urbanization Prospects: The 2018 Revision. Department of Economic and Social Affairs, Population Division*. Disponible en: https://population.un.org/wup/Download/Files/WUP2018-F01-Total_Urban_Rural.xls [Consultado: 15-ago-2019].

- Weller, Jürgen. 2016. “Transformaciones y rezagos: la evolución del empleo agropecuario en América Latina, 2002-2012”. En: *Serie Macroeconomía del Desarrollo* N° 174, CEPAL, Santiago. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40506>

Documentos de discusión, publicaciones e informes de la OIT

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1939. “La organización de la inspección del trabajo en los establecimientos industriales y comerciales”. En *Conferencia Internacional del Trabajo 26a Reunión*. Ginebra.
- __1966a. “Inspección del trabajo en las plantaciones”. En *Comisión del Trabajo en las Plantaciones, quinta reunión*. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1966/66B09_182_span.pdf [Consultado: 15-ago-2019].
- __1966b. “La Inspección del Trabajo. Estudio de las legislaciones y de las prácticas nacionales”. En *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Ginebra.
- __1967. “Informe V (1). Inspección del trabajo en la agricultura”. En: Oficina Internacional del Trabajo (Ed.), 52 Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/conventions/Priority_Conventions/Convention_no._129/129_Spanish/67B09_196_SPAN.pdf [Consultado: 15-ago-2019].
- __1985. “Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo”. En *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*.
- __1996. *Los asalariados agrícolas: Condiciones de empleo y de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Programa de Actividades Sectoriales, Ginebra, 1996. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_210_span.pdf [Consultado: 15-ago-2019].
- __2006. “Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo”. En *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*.
- __2008. “La promoción del empleo rural para reducir la pobreza. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo”. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092056.pdf [Consultado: 15-ago-2019].
- __2010a. *La inspección del trabajo en Europa: trabajo no declarado, migración y tráfico de trabajadores*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_144915.pdf [Consultado: 15-ago-2019].
- __2010b. *Programa Curricular de la OIT Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces*, Ginebra.

- __2011a. “Administración del trabajo e inspección del trabajo”. En: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ded_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf [Consultado: 15-ago-2019].
- __2011b. “El impulso del desarrollo rural a través del empleo productivo y el trabajo decente: aprovechar los 40 años de experiencia de la OIT en las zonas rurales”. En: *Informe del Comisión de Empleo y Política Social para el Consejo de Administración 310.ª reunión*, Ginebra, marzo de 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB310/esp/WCMS_152118/lang--es/index.htm [Consultado: 15-ago-2019].
- __2015a. *Cartera de notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural: trabajo decente en la economía rural: notas de orientación de políticas*, Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/WCMS_436225/lang--es/index.htm
- __2015b. “Estudio General sobre los instrumentos relativos al derecho de asociación y las organizaciones de trabajadores rurales”. En: *Informe III (Parte 1B) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión*, 2015, Oficina Internacional del Trabajo.
- __2016a. “Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe”. En: *Panorama Laboral Temático*, 3. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_530327/lang--es/index.htm [Consultado: 15-ago-2019].
- __2016b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016-transforming-jobs/WCMS_480923/lang--es/index.htm [Consultado: 15-ago-2019].
- __2017a. *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias 2012-2016*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_651815/lang--es/index.htm [Consultado: 15-ago-2019].
- __2017b. *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang--es/index.htm> [Consultado: 15-ago-2019].
- __2017c. *Empleo verde en Argentina. Nota Técnica*. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/temas/empleos-verdes/WCMS_556477/lang--es/index.htm [Consultado: 15-ago-2019].
- __2018. “Rural-urban labour statistics”. En *Room Document No. 3*; 20th International Conferencia Internacional de Estadísticos Laborales, Ginebra, 10-19 de octubre de 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_636038/lang--es/index.htm
- __2019a. *Modelos econométricos de tendencias de la OIT*. Disponible en: <https://www.ilo.org/wesodata> [Consultado: 15-ago-2019].

- __2019b. *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Panorama Laboral Temático.
- __2019c. *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang--es/index.htm [Consultado: 15-ago-2019].



EJERCICIO 1

TÍTULO	Características del trabajo en las zonas rurales
OBJETIVOS	• Conocer las principales características del mercado de trabajo en el sector rural.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: • Analizar las afirmaciones contenidas en el formulario y marcar, según corresponda en cada caso, si es característica del trabajo en áreas urbanas o en áreas rurales. • Elegir un portavoz que presente el trabajo del grupo.
TIEMPO	• 10' para el trabajo de grupo. • 5' para la presentación de cada grupo. • 15' para la discusión final.
RECURSOS	• Formulario “El trabajo en áreas urbanas y rurales”



EJERCICIO 1 / FORMULARIO: EL TRABAJO EN ÁREAS URBANAS Y RURALES

CARACTERÍSTICA	URBANO	RURAL
Las personas que habitan en estas zonas tienen el doble de probabilidad de estar en el empleo informal .		
Los trabajadores tienden a diversificar sus actividades.		
La cercanía de los establecimientos facilita la planificación y desarrollo de las tareas de la inspección.		
El 71% de los niños que trabajan lo hacen en este ámbito.		
Tiene menor grado de analfabetismo .		
La población de estas zonas está creciendo.		



EJERCICIO 2

TÍTULO	El mercado de trabajo agrario en Argentina
OBJETIVOS	• Conocer las principales características del mercado de trabajo en el sector rural argentino.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: • Responder a las preguntas del formulario adjunto según la modalidad indicada entre paréntesis. • Elegir un portavoz que presente el trabajo del grupo.
TIEMPO	• 10' para el trabajo de grupo. • 5' para la presentación de cada grupo. • 15' para la discusión final.
RECURSOS	Formulario: “El trabajo agrario en Argentina”



EJERCICIO 2 / FORMULARIO: EL TRABAJO AGRARIO EN ARGENTINA

(Responda a cada punto según la modalidad indicada entre paréntesis)

1) Los cereales siempre han sido el grupo de cultivo con mayor superficie cultivada.

Verdadero ☐ Falso ☐

¿Por qué?
.....
.....

2) El agronegocio se caracteriza, entre otras cosas, por: *(Solo una opción es correcta)*

- ☐ a) Fragmentación de la tenencia de la tierra y estímulo a los pequeños productores.
- ☐ b) Alta presencia de capitales extranjeros y control de la producción y comercialización.
- ☐ c) Generación de empleo permanente.

3) Consecuencias del cambio del modelo productivo en el agro argentino *(marcar todas las correctas)*

- ☐ Aumento en el empleo de las mujeres.
- ☐ Incremento de la tercerización.
- ☐ Incremento de puestos de trabajo para tareas no especializadas.
- ☐ Aumento de la vivienda urbana entre los empleados agrícolas.
- ☐ Incremento de la producción ganadera.
- ☐ Caída del empleo por cuenta propia.

4) Entre 1950 y 2018, la población rural de Argentina se _____ mientras que la población total se cuadruplicó. *(Completar espacio en blanco)*

5) En Argentina la agricultura es una de las actividades más seguras para trabajar.

Verdadero ☐ Falso ☐

¿Por qué?
.....
.....



EJERCICIO 3

TÍTULO	Estructura, ámbito de acción y recursos de la inspección del trabajo en agricultura
OBJETIVOS	Examinar el ámbito de acción y estructura de los servicios de inspección del trabajo en el sector agrícola de Argentina, y analizar qué funcionarios o representantes de organismos profesionales pueden brindar ayuda.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: - Analizar de qué forma se pueden estructurar los servicios de inspección del trabajo en la agricultura, según el Convenio número 129 de la OIT, Artículo 7.3.: - un solo departamento de inspección del trabajo a cargo de todos los sectores económicos; - servicio especializado de inspección agrícola; - otros modelos que calcen entre estas dos opciones. - Analizar si el sistema nacional de inspección del trabajo y de la seguridad social ya cubre tanto a los trabajadores rurales asalariados como a los trabajadores rurales independientes, o si debiera hacerlo. - Utilizando como base el listado que aparece abajo, analizar qué tan amplio debiera ser el ámbito de acción de los servicios de inspección del trabajo de Argentina. ¿Los inspectores ya tienen demasiadas actividades a cargo, o debiera ampliarse el campo de acción de ellos? ¿Es conveniente que haya más especialización en la inspección del trabajo?
TIEMPO	20' para el trabajo de grupo. 5' para la presentación de cada grupo. 15' para la discusión final.
RECURSOS	Formulario: "Ámbito de acción de la inspección del trabajo y de la seguridad social en la agricultura".



EJERCICIO 3 / FORMULARIO: ÁMBITO DE ACCIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA AGRICULTURA

- Promoción de seguridad y salud en el trabajo, prevención de enfermedades y de accidentes (fatales y no fatales), incluyendo la investigación de accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo; servicios de bienestar.
- Protección de los niveles de ingresos (incluyendo salarios mínimos, cuando sea procedente), revisión de registros de salarios, pagos por horas extra.
- Revisión de registros de horarios de trabajo y horas extra, vacaciones y períodos de descanso, incluyendo licencias médicas y licencias por maternidad.
- Investigación de denuncias: salarios, condiciones de trabajo, SST, etc.
- Protección de trabajadores migrantes y de otros trabajadores vulnerables: trabajo forzoso, trabajo infantil, pueblos indígenas y tribales, etc.
- Medidas contra la discriminación, por ejemplo, respecto de cuestiones de género, de origen étnico o por su nacionalidad o por ser una persona real o supuestamente infectada con VIH.
- Prestaciones dinerarias por accidente de trabajo.
- Materias de empleo (desde trabajo no declarado, permisos de trabajo, hasta promoción del empleo, incluyendo programas de formación vocacional).
- Control de pago de cotizaciones para la seguridad social.
- Empleo de jóvenes.
- Trabajadores con necesidades especiales (por ejemplo, discapacitados).
- Cuestiones relativas a relaciones colectivas y monitoreo de acuerdos colectivos, diálogo social.
- Revisión de condiciones de vida.
- Medidas de protección medioambiental y de protección alimentaria.



EJERCICIO 4

TÍTULO	Determinar las relaciones de empleo de los trabajadores
OBJETIVOS	Lograr que los inspectores estén familiarizados con las mejores maneras de determinar las relaciones laborales de los trabajadores y su situación laboral.
TAREAS	Una de las tareas más difíciles para los inspectores del trabajo en un entorno rural es determinar las relaciones laborales y situación laboral de los trabajadores, especialmente en los casos en que los trabajadores son suministrados por, o trabajan para, contratistas de mano de obra (contratistas de trabajo temporario) o agencias de empleo. Utilice el ejemplo que aparece en el Caso 1 para responder en grupo los siguientes puntos: • Analice cómo un inspector del trabajo debería examinar la situación laboral de las personas que trabajan en la plantación. • Redacte pautas sencillas para los inspectores que realicen una inspección en una situación similar. • Designe a un portavoz que presente el informe, con los puntos principales que su grupo debatió.
TIEMPO	• 20' para el trabajo de grupo. • 5' para la presentación de cada grupo. • 15' para la discusión final.
RECURSOS	Caso 1



EJERCICIO 4 / CASO 1



EJERCICIO 5

TÍTULO	Habilidades blandas
OBJETIVOS	Desarrollar las habilidades de los participantes para convencer a los empleadores y a los trabajadores acerca de la necesidad de cumplir con las normas laborales y de la seguridad social.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: • Elegir a un relator para que presente después los puntos de vista del grupo. • A partir del formulario adjunto sobre opiniones de los empleadores y trabajadores justificando su escaso cumplimiento de las normas, el grupo desarrollará algunos argumentos o estrategias para cambiar esas opiniones. • Es posible (y recomendable) incorporar otras situaciones a partir de la experiencia personal de los integrantes del grupo. • Cada relator presentará las conclusiones de su grupo. • Alternativamente, el formador puede organizar un juego de roles en el que otro participante o él mismo interprete el papel de un empleador incumplidor o de un trabajador desmotivado, y el relator, el papel del inspector que trata de motivarlo utilizando argumentos elaborados por el grupo.
TIEMPO	• 30' para el trabajo de grupo. • 5' para la presentación de cada grupo. • 15' para la discusión final.
RECURSOS	“Convenciendo a empleadores y trabajadores”

**EJERCICIO 5 / FORMULARIO: CONVENCIENDO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES**

OPINIÓN	EMPLEADOR	TRABAJADOR
Yo vengo trabajando en el campo desde que tenía 10 años y no me fue mal.		
Si los chicos no ayudan no se llega al mínimo de cajones diarios.		
Si dan el alta se pierde la Asignación Universal por Hijo.		
Acá siempre se tomó el agua del estanque.		
Con la libreta de trabajo rural de antes se podía ver cuánto pagaban; ahora con la tarjetita no. No sirve para nada.		
En esta finca solo se va a trabajar dos días. No hace falta registrar.		

