

La Protección del Trabajador Rural: Una demanda de larga data*

Lic. Paula Palacios

Introducción

La problemática de la protección legal del trabajador rural, si bien se encuentra latente en nuestro país principalmente desde fines del siglo XIX, no se manifiesta como una verdadera preocupación por parte del Estado hasta casi finalizar la primera mitad del siglo XX, en la que se dicta un conjunto de leyes destinadas a solucionar los problemas planteados a raíz de la sobre-explotación de la mano de obra rural, que tienen como propósito fundamental, instituir un marco legal que regule las relaciones laborales de los distintos actores sociales que participan en el mercado de trabajo rural. Una serie de factores contribuyeron al retraso en cuanto al dictado de leyes y sus reglamentaciones, entre los que se pueden mencionar, la condición de aislamiento que ha caracterizado la actividad laboral en el campo; cultivos industriales que demandan gran cantidad de mano de obra estacional, en regiones geográficas alejadas del corazón cerealero; situación de extrema pobreza en los trabajadores y en las regiones en los que se desarrollaron estos cultivos; baja conflictividad del trabajador rural comparado con el industrial; actitud paternalista y falta de interés de la clase dirigente debido a intereses particulares; falta de asociaciones gremiales que los protegieran y limitado alcance de las mismas por la discontinuidad de su accionar en un país donde las interrupciones a la participación democrática fueron continuas.

* El trabajo que se presenta forma parte del proyecto de investigación: *“Cambios y persistencias en los nuevos procesos de organización del trabajo rural en la Argentina a partir de los '90. El caso de la producción citrícola en el nordeste argentino”*. Departamento de Geografía, Facultad de Humanidades. UNLP.

El objetivo de este trabajo es indagar acerca de la legislación referida a la protección del trabajador rural de nuestro país especialmente del trabajador no permanente o temporario, y aportar algunas reflexiones referidas a la falta de implementación de ese cuerpo legal ante los reclamos de un sector que ha visto postergadas sus demandas; constantemente se dejaron de lado las necesidades reales y cotidianas del trabajador rural en beneficio de un mercado laboral cada vez más flexible y precarizado.

La problemática mencionada se aborda desde el Complejo Agroindustrial Citrícola del Nordeste Argentino (CAIc del NEA), *subregión Río Uruguay*, provincia de Entre Ríos. En la primera parte del trabajo se caracteriza brevemente el perfil productivo del complejo; luego se analiza la legislación existente, especialmente aquella relacionada al trabajador cíclico o temporario y, a modo de ejemplo, se tratan en particular algunos proyectos y anteproyectos de convenios marco, que acuerdan condiciones de trabajo, categorización y remuneraciones del trabajador del citrus en las provincias de Entre Ríos y Corrientes, destinados a mejorar la calidad de vida del trabajador rural. Por último se identifican las formas de contratación más frecuentes de trabajadores cosecheros del citrus en la provincia de Entre Ríos.

El CAIc en la Región del NEA. Localización y características de la producción

En el CAIc del NEA se distinguen tres subregiones, *Alto Paraná*, en Misiones, que produce mandarina temprana y naranja tardía, principalmente para la industria; subregión de *Bella Vista*, en Corrientes, productora principalmente de naranjas, y por último, la subregión *Río Uruguay*, en las provincias de Entre Ríos

departamentos de Concordia y Federación y en Corrientes departamento de Monte Caseros; se especializa en la producción de mandarina y naranja fundamentalmente para consumo fresco. El análisis de la problemática planteada se contextualiza en esta última subregión donde la actividad citrícola es la más importante; comprende el 40% de la producción nacional de cítricos y el 48% del área plantada en el país. Se extiende aproximadamente en 50.000 ha sobre suelos arenosos y mestizos y condiciones climáticas adecuadas aunque con riesgos de heladas y sequías prolongadas que pueden dañar la producción. Tradicionalmente, es considerada una agricultura de secano, por tanto el uso del riego como complemento es una práctica aun poco difundida¹.

La distribución de la tierra según estrato de superficie indica que los pequeños y medianos productores predominan en la citricultura regional. El último Censo Citrícola de 1995 relevó un total de 1461 productores dedicados la actividad, la mitad de ellos tienen de 20 a 50 ha. En el departamento de Concordia la subdivisión de la tierra es menor, aproximadamente la mitad de la superficie plantada está en manos del 17 % de los productores. En el caso de Federación el parcelamiento es mayor, sólo un tercio de la superficie está en manos del 10% de los productores. La mayor subdivisión de la tierra se encuentra en el municipio de Chajarí donde, al promediar el siglo XIX, se instalaron colonias de inmigrantes de origen italiano, en parcelas de 40 ha.

El consumo en estado fresco es el principal destino de los cítricos producidos. En el año 2001² la comercialización de la producción se distribuyó 62% para consumo fresco en el mercado interno, 25 % para la industria y 13% a la exportación. Si bien la introducción de nuevas variedades y de tecnología ha mejorado la calidad del producto, principalmente el que se destina al mercado

externo, se observan problemas de calidad en la fruta que se distribuye en el mercado interno. Aunque la industria puede ser una alternativa para absorber la producción de menor calidad, pierde atractivo por la caída de los precios.

Las exportaciones se efectúan en su mayor parte a través de compañías exportadoras de frutas, empresas frutícolas integradas verticalmente, y productores reunidos en sociedades comerciales. Los embarques se realizan por los puertos de Campana y Buenos Aires; el principal destino es la Unión Europea. En los últimos años se observa una retracción de las exportaciones debido principalmente a la mayor oferta mundial por parte de nuevos países productores como Sudáfrica y Marruecos, que compiten en calidad y precio.

La actividad absorbe durante el proceso productivo una importante cantidad de mano de obra que se ocupa en las distintas labores culturales, como carpida, poda, raleo; esa demanda varía durante el año en función del ciclo productivo pero se acentúa principalmente durante la cosecha y acondicionamiento de la producción en las plantas de empaque. Actualmente, el período de recolección se inicia en febrero, con las variedades tempranas de mandarina que tienen como destino principal la exportación a países de la Unión Europea, y finaliza en noviembre. No obstante, la mayor demanda de trabajadores zafrales se produce entre los meses de junio a septiembre. Para el año 2000 la cantidad de trabajadores empleados en la cosecha fue de aproximadamente 4500 mientras que en 1997 se registraron 5243. (Sindicato Obreros de la Fruta, Concordia, Entre Ríos). La actividad en las plantas de empaque se realiza entre febrero y diciembre, con variantes en cuanto al ritmo y tiempo de trabajo.

La década de 1990 se inicia con un CAIc en pleno crecimiento, pero el Plan de Convertibilidad y el proceso de desregulación contribuyeron a desencadenar los

síntomas de una crisis que se profundiza hasta la actualidad. Factores de orden externo como la caída de los precios de los productos primarios en el mercado mundial, barreras sanitarias impuestas por los principales países importadores, y de orden interno, como fenómenos climáticos adversos, problemas fitosanitarios, elevadas tarifas de servicios, restricciones de acceso al crédito con altas tasas de interés, agobiante sistema impositivo y falta de protección por parte del Estado nacional, incidieron desfavorablemente en el sector. En consecuencia la producción, que constituye uno de los soportes socioeconómicos de la región, sufrió un proceso de retracción, con una pérdida de competitividad en el mercado internacional y una marcada concentración del capital productivo. Este proceso desencadenó la exclusión de gran cantidad de productores, pequeños empresarios y trabajadores.

Las reformas económicas que se implementan desde principios del 2002, crean expectativas e incertidumbres en la agroindustria regional; si bien el sector exportador puede verse favorecido por la devaluación del peso, tendrá que enfrentarse con un mercado mundial con sobreoferta de cítricos de calidad y bajo precio, y con nuevas barreras no arancelarias impuestas por países como los de la Unión Europea, EE.UU. o Brasil, nuestro principal socio del MERCOSUR. Por otra parte la actual recesión económica tiende a agravar la situación de los agentes que producen para el mercado interno, debido a que es poco probable que se expanda el consumo interno de frutas, al fuerte aumento del precio de los insumos y a los problemas financieros que ahogan a productores y empresarios.

Marchas y contramarchas en la evolución del marco legal.

La construcción del marco legal nos muestra que en cada proceso político subyace un modelo de sociedad, en la que diferentes sectores pujan por imponer al resto de la misma su propia estructura de poder. El contexto económico- social e institucional que da origen a la legislación refleja por tanto la dinámica de esa sociedad, los conflictos que se dirimen en su seno y la ideología del poder político. De esta manera vemos que en nuestro país, la legislación agraria, sobre todo la concerniente a derecho laboral y previsional se ha visto retrasada con respecto al sector industrial, y lo que es peor, no sólo omitió categorías propias del trabajador rural, sino que muchas veces los excluyó directamente del marco legal; tal es el caso de los trabajadores cíclicos o temporarios como los cosecheros.

En la década de 1940, coincidiendo con el advenimiento de una etapa en la que el estado nacional tiene una fuerte presencia como mediador a través de políticas de corte distribucionista, se desarrolla una legislación de alto contenido social que protege los derechos del trabajador, específicamente del peón rural. En 1942 se sanciona la Ley 12.789, primer estatuto específico del trabajador rural, conocido con el nombre de *“estatuto de los conchabadores”*, que reemplaza toda la legislación vigente y protege al trabajador temporario. Establece determinadas condiciones en cuanto a contratación, estabilidad, remuneraciones, traslado, vivienda y alimentación de los denominados “braceros”, mano de obra temporal que hasta ese entonces no habían gozado de la legislación adecuada. Pero es con el Decreto Ley 28.169 de 1944, *“Estatuto del peón rural”* (reglamentado en 1949), que el Estado nacional dicta la primer regulación orgánica de los trabajadores rurales permanentes. Si bien constituyó un importante instrumento legal, pues establecía las condiciones de contratación y prohibía entre otras el trabajo de los menores de 12 años de edad, excluía al trabajador temporario.

La política intervencionista del Estado sustentada principalmente en una alianza de clases, formada por los sectores obreros organizados sindicalmente y la nueva burguesía industrial, priorizó el desarrollo del mercado interno, la redistribución de los ingresos, el incremento de la ocupación y de los salarios. El trabajador rural, respaldado por las organizaciones sindicales que participaron activamente en ese proceso, fue reconocido y obtuvo importantes mejoras en cuanto a contratación y protección social. En 1947, con el fin de solucionar las falencias de la legislación existente hasta ese entonces respecto al trabajador rural temporario, se sanciona la ley 13.020, conocida como del *trabajador cosechero*, que complementa la anterior (Decreto Ley 28.169), y fija los salarios y las condiciones del trabajo rural, “*relacionados con la recolección trilla y manipuleo de las cosechas*”. Esta Ley tiene la particularidad de establecer un criterio ecológico en cuanto al ámbito de aplicación de la legislación, reglamentando el trabajo del cosechero o trabajador no permanente por zonas ecológicas y económicas. Crea la Comisión Nacional de Trabajo Rural (C.N.T.R.), dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión, integrada por representantes de obreros, empleadores y delegados del Ministerio de Agricultura. Una de sus atribuciones era la de organizar el funcionamiento de comisiones paritarias locales por zona de actividad de acuerdo a los criterios mencionados más arriba; cada comisión a su vez fijaba por ciclo agrícola, tarea o cultivo y por zona, las condiciones y duración del trabajo, ya sea por jornal o a destajo.

En 1974 entra en vigencia la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), que constituye la base general de regulación de las relaciones laborales en el ámbito individual. Esta norma de orden público laboral establece condiciones de contratación, despido e indemnización para todos los trabajadores en relación de

dependencia, sin embargo y pese a ser una ley marco excluye expresamente en su artículo 2 al trabajador rural.

En un contexto político totalmente opuesto, se sanciona como régimen autónomo del trabajo agrario la ley de facto 22.248 de 1980, Régimen Nacional del Trabajo Agrario (RNTA) que rige en la actualidad con algunas modificaciones; reemplaza al *estatuto del peón de campo* y a la ley del *trabajador cosechero*, y cubre las falencias de la LCT de 1974 en cuanto a que incorpora al trabajador rural, pero deja de lado a los trabajadores de cosecha y a los de empaque de frutas.

Acorde con un gobierno que reduce al mínimo la intervención estatal y con un modelo económico que tiene por fin garantizar la acumulación de los grupos económicos dominantes, la legislación sufre un retroceso de más de 30 años en lo que se refiere al trabajador cosechero pues al derogarse la ley 13.020 y no ser incluidos en la 22.248 quedan nuevamente desprotegidos.

La Ley establece la libre contratación del trabajador rural, la prohibición del derecho a huelga y la limitación del tiempo de descanso. La C.N.T.R se transforma en Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.), y representa como en el caso anterior a patrones y trabajadores; mediante resoluciones fija hasta nuestros días, según las distintas zonas del país, las remuneraciones (por mes o por jornal), el valor de la comida y el monto de la bonificación por antigüedad; establece además categorías de trabajadores por ocupación, oficio y edad. En el caso de las provincias de Entre Ríos y Corrientes se encuentra vigente, para el personal que se desempeña en explotaciones agrarias de manera continua o transitoria, la resolución N° 4/95. La misma instituye que la bonificación por antigüedad será el 1% de la remuneración básica actualizada de la categoría del trabajador por cada

año de trabajo, y fija el valor de la comida en los casos en que el contrato de trabajo se efectúe con suministro de comida a cargo del empleador, siendo la deducción de \$46,94 por mes o \$ 1,56 por día.

Años más tarde se incorpora, por la Ley 23.808 de 1990, al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas al régimen de contrato de trabajo (Ley 20.744 de 1974) que rige para gran parte de los trabajadores del país.

Hacia fines de la década de 1980 el modelo económico privilegia el rol del mercado como agente dinamizador de la economía y relega las funciones sociales del Estado como asignador de recursos, mediador de conflictos y protector de los sectores más débiles. En este contexto donde el desempleo, la precarización laboral y la exclusión social aparecen como elementos constitutivos de la nueva estructura social, el trabajador rural ve reducida cada vez más su capacidad para negociar las nuevas condiciones de trabajo; se desconoce la negociación colectiva y los empresarios o patrones logran el disciplinamiento de la mano de obra, gracias al aumento de la mecanización de tareas en las distintas labores culturales, a la desocupación urbana, a la mayor competencia por un puesto de trabajo o al miedo a dejar de percibir un ingreso monetario aunque sea insignificante. Como reconocimiento a esta situación de precariedad y vulnerabilidad la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), elabora un anteproyecto que se convierte en ley con algunas modificaciones en 1999 (Ley de Trabajadores Rurales Nº 25.191) y se reglamenta en el año 2001. Establece de uso obligatorio la *libreta de trabajo* para todos los trabajadores rurales permanentes y no permanentes y crea el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo. El RENATRE está compuesto de un Directorio que

integra UATRE, en representación del sector de los trabajadores, la Federación Agraria Argentina, Sociedad Rural Argentina, Confederación Rural Argentina y Coninagro por parte de las cuatro entidades que nuclean a los productores. Cuenta además con una Sindicatura designada por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

La libreta es un documento personal intransferible, y probatorio de la relación laboral; tiene por finalidad acreditar la identidad del empleador y del trabajador rural permanente, transitorio y de cosecha, el inicio y cese de la relación laboral, remuneraciones, aportes y contribuciones efectuadas al régimen de seguridad social, años trabajados y personas a cargo del trabajador. El RENATRE, ente de carácter autárquico público no estatal, además de emitir sin cargo la correspondiente libreta, debe centralizar y procesar toda la información necesaria para facilitar la contratación de los trabajadores temporarios, llevar un registro con toda la estadística relativa a los trabajadores permanentes y no permanentes, otorgar la prestación social en caso de desempleo y controlar que se cumpla con las obligaciones que estipula la ley tanto para trabajadores como empleadores; a su vez tiene que administrar una contribución mensual que debe aportar el empleador, correspondiente al 1,5 % del total de la remuneración abonada a cada trabajador, efectuar un censo de trabajadores y empleadores incluidos en el ámbito de aplicación y poner en funcionamiento el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo.

El 8 de marzo de este año se puso oficialmente en marcha el sistema de la libreta de trabajo y el RENATRE; este organismo fiscalizador contará con delegaciones provinciales, que funcionarán por el momento en las delegaciones de UATRE o en las instalaciones de las organizaciones empresariales.

Actualmente todavía no se ha implementado la libreta de trabajo debido a que se están haciendo modificaciones tendientes a simplificar los formularios de inscripción de empleadores y trabajadores.

Los objetivos de la ley son claros y pretenden ser la solución para blanquear la situación de los asalariados rurales que trabajan en negro, pero carece de practicidad para su aplicación, principalmente cuando se trata del trabajador cosechero, que es justamente el más desprotegido. A la hora de su implementación y control surgen interrogantes debido a lo difícil que puede llegar a ser tanto, para el trabajador como para el empleador, cumplir en lo cotidiano con lo que estipula la normativa en cuanto a derechos y obligaciones. Es poco probable que el empleador, si no se encuentra sometido a un fuerte control, cumpla con lo que pacta la ley, o que registre en la libreta todos los datos relativos a la relación laboral principalmente cuando sea por pocos días. Estas y otras particularidades propias del trabajo rural si no son abordadas desde el espacio diario de negociación pueden crear nuevas situaciones de exclusión y desigualdad.

El marco legal y los trabajadores del citrus en el NEA

Para los trabajadores de cosecha y empaque de frutas cítricas de Entre Ríos y Corrientes rige el Convenio Colectivo de Trabajo N° 217/93, acuerdo marco, que estipula las pautas principales de las relaciones de trabajo y tiene como propósito aumentar la productividad, flexibilizar la articulación de la negociación colectiva y capacitar al personal. Establece además que las modalidades de contratación habilitadas son aquellas que contempla la LCT (20.744/74) y la Ley Nacional de Empleo (24.013/91).

El convenio fue firmado por la Asociación de Citricultores y Empacadores de Chajarí, la Asociación de Citricultores de Concordia, la Asociación de Citricultores

de Monte Caseros y la Cámara de Empresarios del Citrus de Corrientes por el sector empresario y el Sindicato Obrero de la Fruta (S.O.F.) por el sector sindical.

El acuerdo crea la Comisión de Promoción del Empleo Regional, cuya función es la de proporcionar a los trabajadores las ofertas de puestos de trabajo y suministrar a las empresas los trabajadores que requieran; establece el principio de *polivalencia funcional*, que permite asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que le sean propias; establece que la temporada de zafra se inicia el 2 de mayo de cada año; reconoce distintas categorías laborales para el personal de empaque y de cosecha; y contempla aspectos tales como jornada de trabajo, pago de salarios, vacaciones, permisos especiales, seguridad e higiene, traslados y bonificaciones.

Cabe destacar varios aspectos del convenio, uno relacionado con la capacitación laboral del personal, que a pesar de ser mencionado expresamente como uno de sus propósitos, no se trata en particular cuando se desarrollan los contenidos del acuerdo; de esta forma si bien los objetivos se enuncian, quedan diluidos al no establecerse los mecanismos tendientes a implementar la capacitación. Otro aspecto se refiere a la formalización de un *compromiso de paz social*, mediante el cual en ningún establecimiento de la actividad, el personal puede disponer de medidas de fuerza de cualquier naturaleza, que tengan por causa mejoras salariales no dispuestas por el convenio; acuerda que las medidas de acción directa no pueden afectar los compromisos de exportación de las empresas y/o embarques, declarando ilegal la medida de fuerza. De esta forma el *compromiso* firmado niega al personal de cosecha y empaque de frutas cítricas el derecho a quite de colaboración o trabajo a reglamento; invocando la índole de la actividad, los obliga a no interrumpir los servicios esenciales que puedan afectar

los compromisos de embarque y/o exportación asumidos por las empresas. Por último el principio de *polivalencia funcional* que se incluye, puede dar lugar a una mayor flexibilidad cualitativa³.

El convenio es muy meticuloso al explicitar las condiciones de contratación de los trabajadores temporarios, sin embargo en la práctica cotidiana vemos que en la mayoría de los casos las disposiciones se convierten en meros enunciados que nadie cumple y que nadie hace cumplir. No se respetan las jornadas de trabajo de 8 hs (o 10 hs como máximo en caso de necesidad) que fija el convenio, tampoco se cumple con las normas de seguridad en el caso de traslado de personal de un lugar a otro de trabajo en vehículos apropiados, o no se provee al personal de ropa de trabajo y de elementos adecuados, como botas y capas impermeables en días de lluvia. Esta situación se puede revertir si existiera una verdadera decisión, por parte del Estado, de controlar y hacer cumplir la normativa legal. La Dirección Provincial Trabajo con sede en Concordia, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación, es el organismo encargado de fiscalizar y controlar a las empresas para que cumplan con lo que pactan en los convenios que ellas mismas firman. Por tanto es necesario que esta dependencia, asuma una participación activa para intervenir con eficacia en defensa de los derechos del trabajador rural.

Nuevas propuestas

Ante las falencias de la legislación existente, especialmente para el caso de los trabajadores rurales del citrus, UATRE presenta en el año 1995 un anteproyecto denominado *Convenio para la Actividad Citrícola en las Provincias de Corrientes y Entre Ríos*, cuyo objetivo es fijar las condiciones de trabajo, categorías y salarios

del personal ocupado en las tareas de laboreo, cuidado y mantenimiento de explotaciones citrícolas.

Los principales aspectos a destacar del anteproyecto son los siguientes:

-Contempla la protección del trabajador en caso de suspensión por falta de trabajo, los ascensos, duración de la jornada de trabajo, suplencias y la incorporación automática como trabajador permanente, del personal transitorio a los tres meses de antigüedad en el establecimiento. Prevé además, a cargo del patrón, el traslado cuando el personal deba desempeñarse en lugares distintos de los habituales, y el suministro de la comida; en este último aspecto, cuando la distancia es mayor a 50 Km se abonará un porcentaje a determinar sobre el jornal diario.

-Dispone sobre alojamiento, ropa de trabajo, elementos de protección (principalmente para los que se dedican a poda y fumigación) provisión de elementos de trabajo e higiene, alojamiento y agua potable.

-Determina distintas categorías de trabajadores, según el grado de especialización, para el personal que trabaja en las quintas o en los talleres afines, como así también el pago por jornal o a destajo que deben percibir.

Aunque el anteproyecto constituye un aporte importante para regularizar las relaciones laborales, y proteger la calidad de vida del trabajador rural no avanza en temas como los que se refieren al trabajo de la mujer y menores, o a capacitación del personal.

En otro proyecto presentado por UATRE, *Condiciones de trabajo a observar en la actividad de poda citrícola* (septiembre del 2000), con ámbito de aplicación en las provincias de Corrientes y Entre Ríos. Se establecen condiciones de trabajo referidas a duración de la jornada, trabajo de menores y mujeres, ropa y

elementos de trabajo. Consigna dos categorías de trabajadores, *podador* y *capataz*, y fija los sueldos para esas categorías ya sea por jornal o a destajo en el caso del primero, o por mes para el segundo. Para las tareas a destajo establece un valor en \$/unidad según la edad de las plantas. Oscila desde \$ 0,50 para las plantas de 5 a 10 años, hasta \$ 3,25 para las plantas de 20 años; en el caso de plantas con más de 20 años el valor es convencional.

Otra de las particularidades del proyecto es la obligatoriedad que tiene el empleador, cuando inicia una nueva temporada de poda, de convocar al mismo personal. Asimismo contempla la revisión anual del Proyecto para la adaptación y actualización, cuando lo solicite la representación obrera o empresarial indistintamente o en su defecto en conjunto por ambas partes.

En la actualidad tanto el proyecto para la actividad de poda como el anteproyecto para las distintas labores culturales del citrus en las provincias de Entre Ríos y Corrientes, se encuentran en una dilatada etapa de discusión. La situación económica del país, la crisis por la que atraviesa la actividad citrícola en las jurisdicciones mencionadas, y la falta de respuestas del Estado a los reclamos de los trabajadores, hace poco probable que este marco regulatorio de categorización y jornales sea finalmente aprobado en las respectivas legislaturas provinciales.

La contratación del trabajador cosechero. Situación actual

En el espacio del CAIc es posible encontrar diferentes modalidades de contratación de mano de obra temporal, que se distinguen por su informalidad, y el alto grado de flexibilidad. En este contexto las llamadas “cooperativas de trabajo,” que también se han generalizado en el país para diferentes producciones y

servicios, actúan como agencias de empleo proveyendo de mano de obra a las empresas. La mayoría de estas cooperativas se ven beneficiadas debido a que no aplican el ordenamiento laboral y de seguridad social a los trabajadores que la integran; éstos tienen la obligación de asociarse pero no participaban en el gobierno, ni en los beneficios obtenidos por la entidad. El decreto 2015/94 prohíbe la formación de nuevas cooperativas que actúen como proveedoras de mano de obra a terceros, sin embargo información recogida en UATRE (Bs.As.) da cuenta de que siguen existiendo estas pseudo-cooperativas que desvirtúan el espíritu del cooperativismo y que sirven para designar una relación laboral encubierta. El Sindicato Obrero de la Fruta y UATRE, trabajando en conjunto, han logrado desactivar varias de estas empresas en Concordia pero, manifiestan, *...”así como se desactivan una o dos, aparecen diez o quince”*. Las cooperativas pueden ser o no del lugar y actúan por lo general a través de una persona al que llaman “apoderado”, que se encarga de incorporar socios. *“Con 6 personas se puede formar o crear una de estas cooperativas, luego se recluta gente, le hacen firmar y por necesidad de trabajar, la gente acepta...aunque hay empresas que respetan las leyes laborales el fuerte se realiza a través de estas cooperativas”*...agrega el informante sindical entrevistado.

En la actualidad las empresas del citrus han “tercerizado” la contratación de trabajadores cosecheros por medio de estas empresas. En Federación, esta modalidad es algo menos frecuente debido al predominio de la pequeña explotación con trabajo familiar, que ocasionalmente contrata algún personal para la cosecha. (Tadeo, Palacios y otros, op. cit. pág. 3). Por lo general el pequeño productor vende la producción en monte.

El Ministerio de Trabajo de la Nación y la Dirección Provincial del Trabajo son las entidades que deben intervenir ante estas irregularidades, ejerciendo la denominada “policía del trabajo”, ...*”hay que hacer inspecciones, pero también el seguimiento, lo primero se realiza, pero se queda en esa etapa”*... dice la misma fuente sindical.

Por medio de estas formas de “trabajo no registrado” las empresas citrícolas y grandes productores han eludido toda responsabilidad en la contratación y no tienen ninguna relación laboral con los cosecheros. Esta situación a la que se suma la falta de control de los organismos estatales para evitar el trabajo en negro, contribuye a precarizar cada vez más las condiciones de trabajo y la calidad de vida del cosechero. Se puede comprobar por tanto, que la realidad dista mucho de lo que dice la ley. Trabajadores cosecheros de la zona manifestaron que la mayoría de las veces tienen que hacerse cargo de la comida, aun cuando son trasladados a más de 50 km, que no se les proporciona ropa o implementos de trabajo adecuados y que, en determinados momentos de la zafra, deben cumplir largas y agotadoras jornadas de trabajo, que se extienden más allá de lo que está permitido por la legislación vigente.

Consideraciones Finales

Como hemos visto existe en Argentina un importante, aunque incompleto, cuerpo de legislación jurídica que ampara los derechos del trabajador rural, pero por distintas causas, que tienen que ver más con los espacios de poder y con un Estado alejado de sus funciones sociales y de control, ese marco legal generalmente no se implementa o no se cumple. Los proyectos y anteproyectos presentados para su discusión, como las leyes mismas, duermen muchos años en

los vastos salones de la Legislatura a la espera de que por fin sean tratados, sancionados y reglamentados. Es bastante frecuente en nuestro país, como en el caso de la Ley 25.191, que transcurran años desde el momento en que se presenta el proyecto, hasta que se convierte en ley y, lo que es peor puede pasar aún mas tiempo hasta que se reglamente y se ponga realmente en práctica.

Creemos que todavía queda mucho por hacer en el camino de mejorar la situación del trabajador rural, ya que no sólo es necesario satisfacer las demandas referidas a contratación y condiciones de trabajo, sino que para mejorar la calidad de vida del asalariado y de su núcleo familiar, se debe sociabilizar ese espacio de negociación de modo que se contemplen otros aspectos muchas veces olvidados o relegados como la educación y la capacitación laboral.

Bibliografía:

Alfaro M (1999): "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencia". En *Estudios del Trabajo*. Bs. As. Nro. 18.

Convenio Colectivo de Trabajo N° 217/93. Modulo General y Condiciones Generales de Trabajo para el Personal de Cosecha y Empaque de Frutas Cítricas en las Prov. de Entre Ríos y Corrientes.

Formento S y Ferrazzino A (2001): "Libreta de trabajo. Estrategia sociojurídica de protección al trabajador rural". En *Realidad Económica*. IADE. Bs. As. Nro. 177, pp 139-154.

Formento S y Francia A (1998): "Flexibilización Laboral y Modalidades Contractuales: Una Perspectiva Legal. En *Realidad Económica*. IADE. Bs. As. Nro 156, pp 70-85.

Forni F. y Neiman Guillermo (2001): "Trabajadores y Sindicatos Agrarios en la Argentina". En Neiman G. (comp.) *Trabajo de Campo. Producción, Tecnología y empleo en el medio rural*. Ediciones CICCUS. Bs. As. Pág. 55.

Ibarlucía Miguel (1997): "Las cooperativas de trabajo: un largo camino de obstáculos". En *Trabajo y Seguridad Social*. Edit. El Derecho, Nº 1, pp. 351-354.

Ley 13.020. Trabajadores cosecheros. Argentina.

Ley 22.248. Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Argentina.

Ley 25.191. Libreta de Trabajo del Trabajador Rural. Argentina.

Tadeo N, Palacios P y otros (2001): "El Complejo Agroindustrial Citrícola del Nordeste Argentino. Dificultades e Incertidumbre en un escenario Conflictivo". En *III Encuentro Humboldt*. Salta.

Tadeo N, Attademo S y Palacios P (2001) "Procesos de Trabajo Rural en el Complejo Agroindustrial Citrícola del NE Argentino". En *II Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*. Facultad de Ciencias Económicas de Buenos Aires (UBA).

U.A.T.R.E. (1995): Anteproyecto de Convenio para la Actividad Citrícola en las Provincias de Entre Ríos y Corrientes.

U.A.T.R.E.(2000): Anteproyecto de Convenio para la Actividad de Poda en las Provincias de Entre Ríos y Corrientes.

La Plata, 23 de mayo de 2002

¹ Tadeo N, Palacios P y otros (2001): "El Complejo Agroindustrial Citrícola del Nordeste Argentino. Dificultades e Incertidumbre en un escenario Conflictivo". En *III Encuentro Humboldt*. Salta.

² INTA (2001): Informe de la Prov. de Entre Ríos.

³ Definimos flexibilidad cualitativa cuando los trabajadores pueden ser transferidos de un puesto de trabajo a otro dentro de la misma empresa.