

Trabajo final de graduación

Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos



¿Cuáles son las Condiciones Laborales actuales del Trabajador Frutícola del Alto Valle de Rio Negro?

Ivana Ayelén Vilchez

2017

Resumen

La presente investigación analiza las actuales condiciones laborales del trabajador de la actividad primaria de la fruta del Alto Valle de Río Negro , más precisamente en la localidad de General Roca , mediante el método descriptivo y comparativo se identifican si las condiciones de contratación de estos trabajadores se ajustan a lo que establecen las leyes que regulan el trabajo agrario, las medidas de higiene y seguridad que se aplican, como también el tipo de intervención que tiene el sindicato UATRE (Unión Argentina de trabajadores Rurales y Estibadores). Como principal conclusión es que existe una clara diferencia entre aquellos trabajadores que se desempeñan en las grandes empresas de aquellos que lo hacen en pequeñas empresas y esto hace alusión a que en las grandes empresas existe un mayor cumplimiento de la ley del Régimen rural 26.727 y la ley de Contrato de Trabajo 20.744 respecto a los pequeños productores independientes (pequeñas empresas) que brindan condiciones poco seguras para la vida del trabajador.

Palabras claves: Trabajador; Actividad primaria de la fruta; Condiciones laborales; Higiene y Seguridad; Sindicato; Régimen rural; Pequeños productores independientes.

Abstract

The present research analyzes the current working conditions of the worker of the primary activity of the fruit of the Upper Valley of Rio Negro, more precisely in the locality of General Roca, through the descriptive and comparative method they are identified if the contracting conditions of these workers are Conform to the laws that regulate agricultural work, the hygiene and safety measures that are applied, as well as the type of intervention that has the union UATRE (Argentine Union of Rural Workers and Stevedores). As the main conclusion is that there is a clear difference between those who work in large companies and those who do in small companies and this alludes to that in large companies there is a greater compliance with the law of the Rural Regime 26.727 and the Labor contract law 20,744 regarding small independent producers (small companies) that provide unsafe conditions for the life of the worker.

Key words: Worker; Primary fruit activity; Labor conditions; Hygiene and Safety; Labor union; Rural Regime; Small independent producers.

Tabla de contenido

Resumen	2
CAPÍTULO I	5
Introducción	6
Justificación.....	9
Antecedentes	12
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
CAPÍTULO II.....	17
Marco teórico.....	17
1. Condiciones laborales	17
1.1 Recibo de sueldo	30
1.2 Registración laboral.....	32
1.3 Seguridad Social	33
2. Higiene y Seguridad Laboral.....	34
2.1 Salud ocupacional	41
3. Relaciones Sindicales	45
CAPÍTULO III.....	51
Introducción al diseño metodológico.....	51
CAPÍTULO IV	55
Análisis de resultados	55
1. Condiciones laborales del trabajador de la actividad primaria de la fruta.....	55
1.1 Localización del objeto de estudio	55
1.2 General Roca, la localidad de estudio	59
1.3 Caracterización del trabajador rural	60
1.3.1 Los actores del complejo productivo	63
1.3.2 Golondrinas en el Alto Valle.....	65

1.3.3 Tipología de golondrinas en la cuenca del Río Negro.....	67
1.4 Circuito de contratación de los trabajadores golondrinas.....	72
1.5 Documentación de Ingreso	76
1.6 Conclusiones parciales	87
CAPITULO V.....	90
2. Condiciones de Higiene y Seguridad del trabajador de la actividad primaria de la fruta	90
2.1 Riesgos y peligros en la fruticultura.....	92
2.1.1 Riesgos y peligros en la cosecha	92
2.1.2 Riesgos y peligros en la poda.....	93
2.2 Exposición a la radiación ultravioleta	94
2.3 Traslado del personal.....	95
2.4 El papel de las Autoridades de Aplicación.....	101
2.5 Conclusiones parciales	103
CAPITULO VI.....	107
3. Introducción al sindicato UATRE	107
3.1 El sindicalismo en el Alto Valle	108
3.2 La vinculación entre los afiliados y el sindicato.....	115
3.3 Conclusiones Parciales.....	118
CAPÍTULO VII.....	120
Primeras conclusiones diagnosticas	120
Bibliografía	129
Anexos	132

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Tipo de tareas que desarrollan	78
Gráfico 2.Modalidad de contratación.....	79
Gráfico 3.Firma de contrato según la empresa	80
Gráfico 4.Posee libreta rural	81
Gráfico 5.Lugar de procedencia.....	82
Gráfico 6.Pago de salario	83
Gráfico 7.Forma de pago	84
Gráfico 8.Cantidad de horas trabajadas	84
Gráfico 9.Días de trabajo	85
Gráfico 10.Traslado hacia el lugar del trabajo.....	86
Gráfico 11.Tipo de alojamiento	95
Gráfico 12.Entrega de Elementos de protección personal	97
Gráfico 13.Recibe capacitación en Seguridad e Higiene.....	98
Gráfico 14. Accidentes laborales	99
Gráfico 15.Tipo de accidente	100
Gráfico 16. Asistencia de ART.....	101
Gráfico 17.Relación con el sindicato UATRE.....	112
Gráfico 18. Acercamiento al sindicato UATRE	113
Gráfico 19.Acercamiento del sindicato UATRE ante el trabajador fruticola	113
Gráfico 20.Reclamos puntuales	114
Gráfico 21.Expectativas de representación del sindicato.....	115

Índice de tablas

Tabla 1. Diseño Metodológico.....	53
Tabla 2. Diseño Metodológico.....	54

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1.Regiones de la provincia de Río Negro	60
Ilustración 2. Flujograma de Producción	64
Ilustración 3.Registro del trabajador Rural	74

Capítulo I

Introducción

La Región Patagonia Norte del Alto Valle comprende al departamento de General Roca, dentro del mismo se encuentran las ciudades de Cipolletti, Allen, General Roca, Cinco Saltos y Villa Regina, su base económica radica en la agricultura, allí predominan los cultivos de frutales de pepita (peras y manzanas) y en menor medida de frutales de carozo (cereza, ciruela, durazno, damasco, pelón). La región conforma un sector agroindustrial exportador con características muy similares a las verificadas en las producciones industriales.

La fruticultura se caracteriza por ser una producción que demanda mano de obra permanente y temporal a lo largo de todo el ciclo productivo, la misma está conformada por pequeños y medianos productores y mano de obra asalariada. Al inicio tuvo el aporte de mano de obra inmigrante europea como fuente principal del componente poblacional, con acceso a la propiedad de la tierra y, por otro lado, población inmigrante oriunda de Chile que se insertó como proveedora de mano de obra asalariada.

En las últimas décadas, la actividad Frutícola en el Alto Valle de Río Negro se ha convertido en la actividad económica principal de la región dando trabajo no solo al mercado laboral local sino también año tras año migran familias completas desde el norte del país para radicarse, por poco tiempo, en el Alto Valle con las consecuencias que ello implica , esto trae aparejado que muchos trabajadores vengan con la necesidad de trabajar a cualquier precio , esto es , a soportar las peores condiciones laborales a fin de no quedar excluido del sistema laboral.

En la historia de los trabajadores asalariados en general se registran distintas experiencias de resistencias frente al dominio patronal. Así, por ejemplo, el boicot y la resistencia de los trabajadores han asumido formas diferenciadas. Desde las formas individualizadas del ausentismo, de la fuga del trabajo, la búsqueda de condiciones de trabajo-no obrero, hasta formas colectivas de acción con vistas a conquistar el poder

sobre el proceso de trabajo, por medios de huelgas parciales, cuestionamientos a la división jerárquicas del trabajo, la formación de sindicatos obreros, etc.

Este trabajo de investigación trata, como tema central, las actuales condiciones laborales de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta, indagando aspectos referidos a las modalidades de contratación, jornada de trabajo, formas de pago, a las condiciones de higiene y seguridad que afectan a su salud ocupacional como también el rol que cumple el sindicato para lograr mediar entre la relación obrero- patronal

Se investiga a los trabajadores de la actividad primaria de la fruta, esto es por un lado a los que son contratados en forma permanente discontinua y por otro lado a aquellos que son contratados en forma eventual traídos desde el norte del país , los llamados Golondrinas.

Se hace referencia a la actividad primaria de la fruta dado que se estudiara solamente a los trabajadores que desarrollan actividades de poda, raleo y cosecha, no así aquellos que se desempeñan como embaladores de la fruta dado que pertenecen al eslabón final de la fruta. La investigación se realiza dentro de la ciudad de General Roca, Río Negro.

El presente trabajo de investigación se basa en el análisis de información primaria producida a través de entrevistas y encuestas estructuradas junto con el análisis de documentos secundarios. De modo, que se logra obtener distintos testimonios tanto de los trabajadores como también de aquellos que son los encargados de regular, controlar , verificar el cumplimiento de las normas laborales.

Se espera de esa forma generar conciencia en aquellas personas que están involucradas en esta investigación logrando así que los trabajadores afectados se sientan más identificados con su trabajo, se los valore como verdadera fuerza productiva y se dejen de lado aquellas prácticas del pasado donde era eminente el trato desleal, el trabajo esclavo, infantil, eternas horas de trabajo, accidentes laborales, enfermedades profesionales, etc.

La presente investigación está compuesta por tres capítulos que se detallan a continuación:

En el capítulo uno se realiza una comparación de las condiciones de contratación actual de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta en relación a lo que establecen las leyes que regulan el trabajo agrario.

En el capítulo dos se describen las normas de higiene y seguridad que se aplica a los trabajadores de la actividad primaria de la fruta.

Por último en el capítulo tres se menciona la intervención del sindicato UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) en las relaciones laborales de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta.

La pregunta inicial de esta investigación y que guiara todo este trabajo es analizar ¿Cuáles son las condiciones laborales actuales del trabajador de la actividad primaria de la fruta del Alto Valle de Río Negro?

Del análisis de las condiciones laborales se tendrá en cuenta la ley del Régimen Agrario 26.727, las medidas de Higiene y Seguridad, como también el rol que cumple el sindicato UATRE (Unión Argentina de trabajadores Rurales y Estibadores).

Justificación

En el Norte de la Patagonia la expansión de la fruticultura atraviesa todo el Alto Valle de la provincia de Río Negro, su clima, sus bardas y río favorecen la producción, la comercialización tanto interna como externa brindando al mercado laboral la posibilidad de generar fuentes genuinas de trabajo.

Estas tierras que conforman el Alto Valle de Río Negro son caracterizadas como unidades productivas denominadas chacras e inicialmente tuvieron una extensión de 5 a 10 hectáreas, lo que favorecía sostener la producción primaria de la fruta (poda, raleo y cosecha).

La región se caracteriza por disponer de la tecnología más avanzada y por reunir el grueso de los galpones de empaque, establecimientos frutícolas, plantas de procesamiento industrial de dichas frutas, esto resulta fundamental para la actividad económica provincial dado que depende en gran medida de la situación que atraviesa la producción frutícola, por lo que cualquier variación del sector influye directamente en el comportamiento de las principales variables económicas (Castello, Pacenza de Del Franco e Izurieta ,1989)

Cuando se habla del trabajador rural se lo relaciona con la fuerza productiva que mueve el país Argentino , propulsor del modelo agro exportador surgido en la segunda mitad del siglo XIX , pero también existe una relación directa con las condiciones laborales a las cuales se encuentran estos trabajadores, la relación patrón-peón , las relaciones sindicales ,el papel del estado como ente fiscalizador y regulador del cumplimiento de las leyes laborales, en fin, se ha considerado trascendente identificar, describir las condiciones de trabajo actual de los trabajadores de la fruta, esto es, analizar si las leyes que regulan el trabajo agrario se aplican, si se cumplen adecuadamente, para esto será fundamental describir las formas de contratación laboral por parte de los empleadores, conocer la intervención de los agentes que regulan y fiscalizan las condiciones de trabajo , como también identificar el rol que cumple el sindicato de la fruta como agente intermediario entre la relación empleador y empleado.

Actualmente el complejo Pepitas (Manzana y Pera) comprende la producción primaria (Poda, raleo y cosecha), el empaque y la conservación en frío para su consumo en fresco; y la industrialización de la fruta de menor calidad (descarte de productores primarios y empaques) para la elaboración, principalmente de jugo y, en menor medida, de sidra, fruta deshidratada y en conserva. La producción está fuertemente concentrada en la región de los valles Norpatagónicos (provincias de Río Negro y Neuquén), que representa aproximadamente el 90% del total producido y tiene a Río Negro como la principal provincia productora (78% del total). (Filadoro y Dicoyskiy, 2014)

La fruticultura es la principal actividad económica de la región, donde tiene una larga tradición (sus inicios se remontan a principios del siglo XX) y contribuye significativamente a la generación de valor agregado, con una alta absorción de mano de obra principalmente proveniente del norte del país (Tucumán, Santiago del Estero) los llamados “Golondrinas” se presentan como un grupo social asalariado rural espacialmente flotante y, por otro lado, de transitoriedad estacional que deriva no sólo en una marcada inestabilidad laboral, sino también en una mayor atomización social y espacial respecto de otros trabajadores rurales, lo cual dificulta su afiliación social y sindical. En general, son los últimos (trabajadores rurales y del complejo) tenidos en cuenta en los reclamos laborales y salariales. Estos condicionantes sumados al debilitamiento sindical actual profundizan la invisibilidad social y política de este sector obrero.

Se parte del concepto de condiciones laborales como categoría analítica que intenta analizar la situación actual que atraviesa el sector de trabajadores de la actividad primaria de la fruta.

Se tendrá en cuenta para esta investigación al sector primario de la fruta dado que se supone que es el área más desprotegida desde el punto de vista laboral, como también es el sector que está involucrado desde el momento cero en la producción de la fruta, el que sufre los avatares del factor climático, aquel que no se observa a simple vista ya que trabaja en sectores alejados de la urbe, en plena chacra, y que se encuentra cara a cara con su patrón, referente social que aun continua con modalidades de contratación antigua.

Se decidió profundizar en esta temática debido a que es un sector fuerte en la región y que actualmente se encuentra atravesando una profunda crisis económica que afecta no solo la producción frutícola sino también perjudica al mercado de recursos humanos, donde no solo existe menos oferta de trabajo sino que, a su vez, aquellos trabajadores que son contratados soportan condiciones laborales que muchas veces no concuerdan con lo que establece el régimen laboral rural.

Antecedentes

Desde hace muchos años la actividad frutícola viene atravesando una crisis no solo en lo económico sino también en cuanto a las condiciones laborales bajo las cuales labora el personal del campo. Por tal razón la presente investigación toma como antecedentes diferentes aportes de revistas científicas, investigaciones del Conicet y artículos periodísticos.

El Ministerio de trabajo de la provincia de Buenos Aires presenta en la 2° Edición del Concurso bicentenario de la patria una investigación acerca de las “Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores migrantes del cultivo de semilla de papa” donde sus diferentes autores Fumagalli, Diano, Gómez, López, Payeres y Scrimaglia (2011), centran su análisis en las condiciones laborales y medio ambientales de los trabajadores rurales temporarios del sector del cultivo de papa, en la localidad de Coronel Suarez, Provincia de Buenos Aires. La investigación intenta identificar, describir, analizar, poder comprender las condiciones de trabajo de los empleados temporarios migrantes del cultivo de la semilla de la papa, con la intención de brindar conocimientos sobre las condiciones actuales.

También se puede mencionar la investigación realizada hace un siglo atrás por el Doctor Juan Biale Massé (2010) llamado “Informe sobre el estado de las clases obreras Argentinas” donde presentó un extenso documento basado en el estado de las clases obreras e indígenas tras la campaña del desierto, allí se intentó conocer las condiciones de trabajo en el Interior de República , donde se pudo determinar la falta de descanso, la importancia de las retribuciones y salarios, el tipo de contrato que se establecía entre el patrón y el peón , estableciendo condiciones que luego no se respetaban debido a la falta de legislación en ese momento. La investigación de Juan Biale Massé se realizo en la época de cosecha porque allí era donde mayor cantidad de gente laboraba, el peón de campo en esos tiempos se lo podía comparar con la esclavitud, ya que no existía seguridad en el trabajo, donde se percibían salarios muy bajos que los mantenían en dependencia sumado al mal trato por parte de los patrones.

La Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo (Aset) presenta un artículo en el 5° congreso nacional de estudios sobre el trabajo donde el

autor Luparia (2001) aborda la situación del trabajador rural, no solo de la Argentina, sino que lo hace extensivo a los trabajadores de América, sus condiciones de trabajo, de vida. Así destaca la falta de servicios esenciales, educación, comunicaciones, caminos, en fin, condiciones dignas de vida y de trabajo, oportunidades en condiciones dignas y de desarrollo personal, todo lo cual contribuyen a que los trabajadores, pequeños propietarios y productores, emigren hacia las ciudades, tras un falso espejismo de mejor vida y trabajo, ahondando sus problemas, transformándose en una enorme legión de trabajadores sin trabajo fijo, y engrosando de esta manera los barrios carenciados y periféricos.

Según Luparia (2001) el trabajo asalariado, ya sea permanente o estacional, fue la única alternativa posible que se le ofreció a la mano de obra para insertarse en la producción agrícola. Esta circunstancia incidió en la forma en que estos grupos de población, que se radicaron definitivamente en el Alto Valle, elaboraron las acciones individuales y/o colectivas en relación con las condiciones impuestas por la organización y producción del sistema frutícola.

La migración de trabajadores temporales ha sido objeto de estudio por varios investigadores, uno de ellos fue Neiman (2007) que realizó un trabajo de investigación donde combina procedimientos de tipo cuanti – cualitativo bajo el título de “El trabajo migrante transitorio en el agro argentino”, llevado a cabo por un grupo de investigadores que pertenecen al área Empleo y Desarrollo Rural del CEIL-PIETTE (CONICET) cuyo objetivo general del proyecto es generar conocimiento acerca de un segmento particular de los mercados de trabajo rurales como son los trabajadores migrantes transitorios en la Argentina, este proyecto ha sido justificado por los cambios que habría experimentado esta modalidad en las últimas décadas, dicho cambio tiene que ver con al menos dos procesos, la tendencia hacia la especificación productiva en el capitalismo, particularmente en el contexto de cambios tecnológicos que actúan acelerando la concentración temporal de la demanda de trabajo; y por el otro, la estrategia misma de las empresas que incluye variados comportamientos destinados a reducir costos, simplificar la organización y control del trabajo. En esta investigación, los autores caracterizan y describen generalmente a los trabajadores migrantes temporarios en cuanto a sus características personales, se describen los patrones de movilidad de los trabajadores temporarios (en términos de su secuencia temporal – espacial) y su relación con el ciclo estacional de ciertos cultivos,

incluyendo una cuantificación de los trabajadores temporarios demandados según cultivo y época. A lo largo de la investigación, se va realizando una vinculación de la actividad con dimensiones tales como la precariedad laboral, malas condiciones de trabajo y la pobreza en el campo.

Otra investigación relacionada a esta temática fue abordada por los autores Verónica y Sánchez (2016) con un informe acerca del “Trabajo rural temporario y fragmentación normativa en Argentina” Esta revista científica del Conicet realiza una revisión del marco legal en materia de trabajo rural temporario en Argentina, cuya fragmentación genera la segmentación del diseño institucional en materia sindical y de organismos de control, que pervive aún luego de la última reforma del régimen de trabajo agrícola argentino

Todos los trabajos e investigaciones tomados como antecedentes para abordar la presente investigación constatan la problemática que aun continua vigente en cuanto a las condiciones de precariedad que viven a diario los trabajadores rurales en cuanto a la percepción de ingresos bajos, inestables e insuficientes para cubrir sus necesidades elementales, el desempeño en condiciones de trabajo inadecuadas, la diversidad de formas de pago (no siempre exclusivamente en dinero en efectivo) que reducen aún más el salario por vías indirectas, las malas condiciones de vida caracterizadas por el hacinamiento y bajos niveles de escolaridad.

Una característica fundamental a tener en cuenta es que este tipo de actividad está fuertemente marcada por la estacionalidad lo que conlleva a que constantemente haya un reflujó constante de trabajadores migrantes que van de una provincia a otra en busca de trabajo, muchos de ellos viven una realidad de mucha pobreza, falta de estudios, abrumados por una necesidad de trabajar a cualquier precio sin importar bajo qué condiciones laborales deben ofrecer su mano de obra y esto es aprovechado por el pequeño productor o chacarero incluso por las grandes empresas que utilizan distintos medios para reclutar y atraer gente proveniente de diferentes puntos del país.

El espacio del Alto Valle del Río Negro por su estrecha relación con el mercado externo de frutas frescas representa un ejemplo claro entre la globalización de la economía y la reestructuración productiva que impactó en las distintas etapas del circuito agroindustrial y profundizó las diferencias al interior del mismo. Los empresarios redefinieron las estrategias de acumulación: profundizaron el proceso de

integración y expansión a nuevas áreas. Estos cambios afectaron al resto de los actores sociales, pequeños productores y trabajadores asalariados. Los primeros porque ofrecían su producción a un mercado oligopolizado y sufrieron una situación de constante descapitalización. Los trabajadores porque se ofrecían a un mercado de trabajo segmentado y sectorizado, afectado por las innovaciones tecnológicas que redujeron sus oportunidades de empleo (Bendini-Pescio,1996).

Objetivo general

Analizar las actuales condiciones laborales de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta dentro de la ciudad de General Roca, Río Negro.

Objetivos específicos

Identificar si las condiciones de contratación de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta se ajustan a lo que establecen las leyes que regulan el trabajo agrario.

Describir las medidas de higiene y seguridad que se aplican a los trabajadores de la actividad primaria de la fruta

Revelar los riesgos y peligros presentes en la actividad frutícola y que consecuencias traen los mismos en la salud ocupacional de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta.

Describir la intervención del sindicato UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) en las relaciones laborales de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta

Capítulo II

Marco teórico

1. Condiciones laborales

Toda persona que emprende una actividad a través de su esfuerzo físico e intelectual y tiene por fin transformar la realidad mediante su actividad puede considerársele TRABAJADOR. El trabajo humano como actividad creativa del hombre, desde sus inicios se enmarcó como una tarea manual, rudimentaria en el ámbito rural, luego con los adelantos tecnológicos se fueron mutando hacia los trabajos mecánicos, automatizados hasta llegar a sistemas controlados por computadoras.

Por su parte el trabajo según Mirolo (2003) lo define como la capacidad creadora del ser humano donde el hombre modifica las cosas, le otorga sentido a ciertas realidades y confiere valor a su actividad, es a partir de allí que se lo vincula estrechamente a las condiciones de trabajo en las que todo trabajador está expuesto, en este sentido Marc Bartoli (como se cito en Fumagalli et al. 2011) considera las Condiciones de trabajo como el “conjunto de las exigencias propias del puesto dentro de un sistema productivo definidos como factores de carga de trabajo.”

Si se analiza el trabajo desde la corriente socialista de Marx a partir del denominado “Manifiesto Comunista” donde conto con el apoyo de Federico Engels, se puede sostener que ambos autores proponen la abolición de la propiedad privada, la que debía ser detentada por el Estado, además consideran que el mundo tenía solamente un único contenido; el económico.

Las bases filosóficas del marxismo según Mirolo (2003) tienen que ver con por un lado el postulado de Hegel que proclama la autoconciencia de la historia humana, Marx sustituye la dialéctica por el materialismo histórico, esto es, las condiciones de la vida material representado por la contradicción entre los medios sociales de producción y las condiciones en las que se realizan. El hombre, para Marx, es un ser históricamente condicionado dentro de la realidad y en un tiempo determinado.

En cuanto a la teoría marxista se parte de los siguientes elementos en palabras de Mirolo (2003):

La historia es la transformación de la naturaleza de los hombres.

La dialéctica del trabajo y el ser social del hombre surge de la relación con la naturaleza, cuyo verdadero vínculo de unión proviene en forma mediata de la fecunda y recíproca humanización del trabajo

En la realidad se da lo que Marx denomina la alineación del trabajo, la que genera una injusticia y a la vez degrada al hombre, consiste en la frustración que sufre el hombre que naturalmente se orienta a la consciente y digna satisfacción de sus necesidades, y debería obtener en el trabajo una plena realización de ellas en todas sus dimensiones. Marx concluye que la alineación creada por el sistema capitalista se genera en los frutos del trabajo, cuando el producto de este le es arrebatado convirtiéndolo en un producto extraño al hombre

Partiendo de Adam Smith, para quien la mano de obra añade valor a la materia prima que se divide en dos partes, una destinada al salario y otra a los beneficios de la empresa, y de David Ricardo, que sostuvo que el salario es el precio natural del trabajo cuya medida es la subsistencia del trabajador y su familia, Marx construye su teoría en la Plusvalía. Al respecto dice que las cosas tienen dos valores, uno de uso y otro de cambio, la diferencia entre el valor de uso y el de cambio que recibe el capitalista es ilegítima ya que el valor real de las mercaderías proviene del trabajo contenido en ellas e incorporado por el trabajador. Por ende, la plusvalía retenida por el capitalista es el valor incorporado a la mercadería, valor que es del trabajador y le fue ilegítimamente expropiado. La plusvalía es la labor exigida al trabajador para que pueda obtener lo indispensable para su subsistencia.

El trabajo para Marx es un hecho ajeno al trabajador, a quien se le niega la condición de autor, de modo que su actividad productiva es solo un medio para lograr el salario y con el satisfacer sus necesidades”(p.32-33)

El trabajo en relación de dependencia y por cuenta ajena nació a partir de la Revolución Industrial hacia mediados del siglo XVIII, anterior a ello existió el trabajo en la antigüedad relacionado al trabajo esclavo, donde el hombre era considerado un objeto y no un sujeto, se lo asociaba con las cosas y se lo consideraba algo extraño al grupo social. En cuanto al trabajo en la Edad Media la esclavitud continuó pero se fueron creando figuras que moderaron el sometimiento original, inclusive reconociendo a las personas algún derecho rudimentario, es así como se generaron figuras que atenuaron la dureza de la esclavitud, entre las mismas se encuentran los

colonos personas que se adscribían a un determinado predio en el que realizaban actividades agrícolas o ganaderas, también se encontraba el Siervo de la gleba que eran personas que prestaban un servicio personal y que junto a su familia estaban adscriptos a la tierra que tenían que cultivar, sin poder ser propietarios ni de la tierra ni de lo que producían en ella, entregando gran parte de su producción como tributo a cambio de protección familiar que le brindara el Señor feudal.

Durante la Revolución Industrial aparece la maquina a vapor y la producción en serie; la industrialización nació a fines del siglo XVII y comienzos del siglo XVIII, en forma gradual e hizo eclosión hacia las fechas precitadas. Los movimientos sociales que denunciaban los abusos de las empresas industriales en perjuicio de los trabajadores en general con salarios bajos y tareas extenuantes, y los casos extremos de la contratación más barata de mujeres y de menores comenzaron hacia fines de 1720.

La etapa contemporánea da cuenta de dos momentos históricos que funcionaron como aceleradores del nacimiento y evolución del derecho del trabajo como son las dos guerras mundiales , en donde durante la primera guerra (1914-1918) se pudieron fijar ciertas condiciones exigidas por los trabajadores que significaron avances relevantes para la época , como aumentos salariales, ciertas limitaciones en materia de descansos y la protección de la mujer y los menores, abolición de la esclavitud, reconocimiento gradual de los gremios y revolución tecnológica.

En el Constitucionalismo Social se produce la incorporación de los derechos sociales y laborales al texto de la constitución de distintos países, luego en la etapa denominada Revolución Tecnológica aparece la era de la computación, los descubrimientos científicos del siglo XX, que aceleraron el proceso primero de creación y consolidación del derecho del trabajo, y después el de cambio y adaptación a las nuevas tecnologías. Esto da inicio al proceso denominado Globalización donde se instaura un nuevo modelo económico que se expande por todo el mundo en virtud del cual cada país o región explota y optimiza sus ventajas competitivas de modo de integrarse a la comunidad económica internacional desarrollando productos a menor costo y con estándares de calidad reconocidos internacionalmente. En materia laboral, la globalización ha generado un proceso de fuerte competencia internacional entre los países con mejor oferta de mano de obra , de modo que los bienes y servicios se

producen en los lugares que ofrecen una calidad acorde a estándares internacionales, esto trae aparejado la modernización y la flexibilización laboral en donde la modernización aparece como un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto reemplazar los sistemas regulados , rígidos, estáticos, por otros basados en la desregulación , la autorregulación de los actores sociales y la flexibilización laboral donde también hace referencia al conjunto de técnicas legales que tienen por objeto adecuar el trabajo y las modalidades de prestación a las más modernas técnicas de producción de bienes y servicios , de modo que los mismos se brinden con la mejor calidad al más bajo costo posible , es decir , es una forma de vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores , persigue cambios en todos los planos de la vida laboral, genera precarización laboral donde el trabajo dependiente a fin de bajar costos produce que los contratos laborales no reúnan las condiciones mínimas legales , ya sea porque opera en la economía clandestina, ya sea porque el trabajo es inestable u ocasional o porque las condiciones de trabajo son inferiores a los estándares mínimos aceptados en cada actividad.

Neffa (2002) por su parte propuso considerar el tema de las condiciones de trabajo desde dos enfoques el primero de ellos tiene que ver con una concepción tradicional que reduce el problema a la seguridad e higiene en el trabajo, enfocándose en la situación presente sin hacer consideración a las situaciones pasadas que dieron origen a la situación problemática y que seguramente van a pesar en programas futuros, también es reduccionista en cuanto a la visión de los trabajadores, tendiendo de hecho a considerarlos como una simple fuerza física de trabajo, desconociendo sus dimensiones relacionales, efectivas y cognitivas, con lo cual se ignoran importantes aspectos de la carga síquica y mental del trabajo. El segundo de los enfoques tiene que ver con una concepción renovadora considerando al trabajo no como un castigo, sino como algo positivo donde su origen y significación hacen de él un derecho y una obligación social del cual dependen la reproducción de la especie humana, el progreso científico y tecnológico y el mejoramiento de las condiciones generales de vida. Es gracias al trabajo, que se pueden dominar las fuerzas de la naturaleza para extraer de ella los bienes o los objetos con los cuales es posible generar la producción de bienes y servicios necesarios para la reproducción de la especie humana. Es gracias al trabajo que hombres y mujeres actualizan y desarrollan su personalidad en todas sus dimensiones.

Neffa (2002), propuso una primera definición en el año 1989 como las causas y resultados de la acción sobre el trabajador de un conjunto de variables que a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento y del taller de manera directa e indirecta fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo así como sus formas de organización del trabajo correspondientes y determinan: el ambiente físico y social del trabajo, la naturaleza el contenido y la significación del trabajo, el ritmo, la cadencia, la carga psíquica y mental del trabajo. Todos esos factores repercuten finalmente sobre la salud y vida de los trabajadores en función de sus respectivas capacidades.

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

El contrato de trabajo está definido en el artículo 4 de la Ley de contrato de trabajo que lo define como “la actividad productiva y creadora del hombre en si” y continua diciendo que”...solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico”, quedando expresado el trabajo como forma de realización del hombre y la supremacía permanente de la persona humana y de su dignidad (Mirolo, 2003)

Por otra parte el artículo 21 de la Ley de contrato de trabajo denomina al contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios en favor del

empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo.

En cuanto al concepto de Relación laboral se denomina así al cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, consistentes en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, a cambio del pago de la remuneración a cargo del empleador (Mirolo, 2003)

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario.

El trabajador siempre es una persona física, ya que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. En este caso en principio el trabajo agrario estuvo regulado por la ley 22.248 recibiendo el nombre de régimen de trabajo agrario la cual se amplió por la resolución 11/2011 donde estableció las condiciones de trabajo para aquellos trabajadores que desempeñan tareas con carácter cíclicas, estacional y transitorias, sin involucrar a los trabajadores permanentes (Fumagalli et al, 2011).

Por otra parte la Ley 26.727 que deroga a la ley 22248 en el año 2011 define al nuevo Régimen de trabajo agrario y dentro del mismo conceptualiza, en su artículo 11, al Contrato de trabajo agrario:

Habrá contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes (p.2)

Los sujetos del derecho individual del trabajo son dos por una parte el trabajador y por otra parte el empleador.

Se denomina Trabajador a la persona física que se obliga y presta servicios en relación de dependencia a un empleador a cambio de una remuneración, este concepto está contenido en el artículo 25 de la LCT.

Por otra parte el concepto del empleador está contemplado en el artículo 26 de la LCT, definiéndolo como la persona física o jurídica, que requiera y contrate los servicios de uno o más trabajadores.

Dentro del Régimen agrario se encuentra la figura del trabajador temporario migratorio que se refiere a un periodo de tiempo corto de ocupación que estas personas tienen a nivel laboral y que coincide con la finalización de la tarea con las cuales han sido contratados. Una de las tendencias es la contratación de personas provenientes de la provincia del noroeste y noreste argentino y países limítrofes, debido a su contexto sociocultural su mano de obra es mucho más barata y sus condiciones físicas son más adaptables al trabajo rural.

El trabajo temporario está vinculado con la informalidad y también con el trabajo registrado, que al mismo tiempo es muy precario. Los factores que explican los problemas de informalidad laboral y en forma más general de calidad de empleo, son varias, por un lado la debilidad de la acción sindical y por otro lado cabe destacar la vulnerabilidad de los trabajadores y la poca capacidad de introducir ingresos durante todo el año y condiciones de trabajo; ya que no es nada fácil rechazar un trabajo en ese contexto (Fumagalli et al, 2011).

La ley 26727 establece en su título III las modalidades contractuales del trabajo agrario allí enumera desde el artículo 16 al artículo 19 las diferentes formas de contratación, entre ellas cabe destacar:

El contrato de trabajo agrario de prestación permanente continua: El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias.

El contrato de trabajo temporario que surge cuando la relación laboral se origina en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las

restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaron en ferias y remates de hacienda. Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Trabajador permanente discontinuo. Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley.

El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

Trabajo por equipo o cuadrilla familiar. El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas.

Igual derecho asistirá al personal permanente sin perjuicio de las restricciones legales relativas al trabajo de menores, encontrándose en tal supuesto sus familiares comprendidos en las disposiciones de la presente ley.

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

En ningún caso podrán formar parte de los equipos, o las cuadrillas que se conformen, personas menores de dieciséis (16) años.

Se puede definir a los trabajadores informales a aquellos que se encuentran trabajando sin protección de la legislación laboral. El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esta relación está encuadrada en la normativa laboral vigente, que establece condiciones de trabajo mínimas que los empleadores deben proporcionar a los trabajadores contratados. La misma implica que los

asalariados tienen derecho a cumplir la jornada de trabajo, tener vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización, seguridad médica, de riesgo de trabajo y provisional; y a percibir ingresos iguales o superiores al salario mínimo vigente. En este sentido, el incumplimiento de la normativa deriva en condiciones de precariedad laboral; es decir, de carencia de acceso a estos beneficios.

La organización y el contenido de trabajo alude a la forma en que se realizan las tareas, las funciones que debe cumplir cada persona durante su jornada laboral, el nivel de exigencia de las tareas, las responsabilidades, la amplitud de tareas que se deben realizar.

Si ambos conceptos se analizan por separado nos encontramos con la organización que alude a un grupo de individuos que pueden ser dos o más que se constituyen para conseguir una o varias metas utilizando para ello la diferenciación de funciones y división del trabajo.

Pfeffer (1981) habla de "Sistema estructurado de actividades en las que los participantes intentan desarrollar explicaciones causales y racionalizaciones para esos patrones de actividad que están constreñidas por su legitimidad y aceptación en el contexto social, y siendo, además, preferidas las explicaciones que proporcionan un sentimiento de control sobre los eventos"(p.22)

Finalmente, para Katz y Kahn (1977, 1989), las organizaciones son sistemas sociales abiertos cuyos componentes principales son los roles, normas y valores. Estos sistemas sociales se integran mediante las actividades diseñadas, interdependientes, repetitivas, perdurables y limitadas en el tiempo y en el espacio, de un grupo de personas. En general, podemos asumir, con Porter, Lawler y Hackman (1975), que una organización puede definirse en base a su composición, su orientación o finalidad, su diferenciación interna de funciones, su coordinación racional, y su continuidad a través del tiempo. Sin embargo, esta definición y la definición de cada una de estas características, hemos de tomarla como orientativa y no restrictiva, dado que, como veremos, no todas las organizaciones, ni cada una de ellas durante toda su existencia, mantienen tales características.

Dentro de toda organización existen personas que laboran por un objetivo común, como se estableció anteriormente, y dentro de esos objetivos se encuentra lo

económico esto es percibir una remuneración acorde al trabajo realizado, con lo cual a la hora de definir la remuneración la misma está enmarcada dentro de la ley de contrato de trabajo 20.744, artículo 103, como la contraprestación que recibe todo trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Siguiendo al autor De diego (1998) el concepto de remuneración es un tema central, pues de él se puede determinar aquellos conceptos que no forman parte del salario en efectivo que percibe todo trabajador tales como los beneficios sociales.

La remuneración también se encuentra enmarcada dentro de la Constitución Nacional en el artículo 14 bis primer párrafo, referidos a los derechos del trabajador y al trabajo: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes las que aseguran al trabajador:... retribución justa, salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea..."

Si se analizan los conceptos por separado encontramos la retribución justa que responde al principio de suficiencia, es decir, a la de asegurar la subsistencia del trabajador y su familia, con la satisfacción de las necesidades elementales que ella implica. Este salario justo se determina a partir de la canasta familiar, en donde se reúnen una serie de productos y servicios que se suponen indispensables para la manutención de una familia tipo.

Dentro de esa remuneración está el Salario Mínimo Vital Móvil enunciado en el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y consiste en la mínima retribución que debería cobrar el trabajador por una jornada legal de trabajo. El Poder Ejecutivo, en base a la intervención del Consejo Nacional del Salario Mínimo Vital y Móvil y productividad (art.139, Ley de Empleo 24.013), es el que periódicamente debe ajustarlo.

Otro concepto importante es al que corresponde igual remuneración por igual tarea que alude al principio de no discriminación.

Los caracteres y principios de la remuneración son en palabras de De Diego (1998) :

El salario es una suma de dinero que se paga en dinero de curso legal en la Argentina y restringe el pago en especie (la LCT lo permite hasta el 20% del monto bruto de la remuneración)". Es un ingreso en el patrimonio del trabajador, que tiene una función

alimentaria, es insustituible, es y nace de una contraprestación a través de la ejecución de obras, actos y prestación de servicios (p.212-213)

Los tipos de remuneración pueden ser por tiempo, esto es por hora, por día o jornal, por mes o sueldo; también pueden ser por rendimiento, en este caso tenemos por rendimiento en la producción, por productividad, por unidad de obra o destajo, por rendimiento en las ventas, por participación en las utilidades, por resultados.

El concepto de pago de remuneración se lo puede definir en palabras de Mirolo (2003) como un acto jurídico de carácter recepticio en el cual el empleador entrega al trabajador una suma de dinero, para ser cancelatorio se deberá realizar por el monto establecido en la ley, los convenios colectivos y el contrato individual, en los plazos legales predeterminado. Ese pago se debe efectuar en dinero o en especie (art 107, LCT) ese pago en especie está limitado hasta el 20% del total de la remuneración del trabajador. El pago se puede efectuar también a través de acreditación del importe del salario en una cuenta abierta a nombre del trabajador. La misma puede ser tanto una cuenta corriente como una caja de ahorro en pesos (art.124, LCT).

En referencia a este último punto cabe mencionar que a partir del primero de septiembre del 2001 es obligatorio el pago de sueldos por medio de los bancos, la medida rige para todos los empleadores, tanto para el personal permanente como para los contratados, sea cual fuere la modalidad de contratación. La disposición se instrumenta mediante la apertura de las llamadas "cuentas sueldos", cajas de ahorro que deberán ser gratuitas para los trabajadores y para los propios empresarios. Esta obligación de "bancarizar" salarios ya regía desde hace años para grandes y medianas empresas, y ahora se extiende a firmas que empleen a menos de 25 trabajadores, pero incluso afecta también a empleadores individuales.

Los periodos de pago también están establecidos en el artículo 126 de la LCT:

- Mensualizados: la liquidación se practicara al finalizar cada mes calendario
- Jornalizados y por hora: se liquidara por quincena o por semana, en cuyo caso se aplica el calendario para el quincenal (del 1° al 15 y del 16 al 30 o 31 mes) y se aplica la semana aniversario.

- Por unidad de obra: También denominado por pieza o medida, será liquidado por semana o por quincena para los trabajos realizados en dichos periodos.

Los plazos establecidos por la LCT se refieren a los días disponibles para efectivizar el pago al trabajador:

- Cuatro días hábiles para la remuneración liquidada por periodos mensuales o quincenales
- Tres días hábiles para la remuneración liquidada por semana, sea por tiempo o por unidad de obra.

El concepto de remuneración está ligado al concepto de jornada de trabajo dado que éste último hace referencia al tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo prestando servicios, realizando obras o ejecutando actos, sin que pueda utilizar dicho lapso en beneficio propio (art.197, LCT).

La jornada de trabajo, junto con los descansos es uno de los pilares fundamentales del derecho del trabajo y marco esencial de la protección de quienes trabajan en relación de dependencia.

La Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, le garantiza al trabajador “...condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagas...”

La ley de Jornada es la número 11.544 aunque también se encuentra enmarcada en la LCT 20.744 en los artículos que van desde el 196 a 203.

Los tipos de jornada de acuerdo a De Diego (1998) pueden ser:

- Jornada diurna
- Jornada nocturna
- Ambientes insalubres
- Jornada mixta
- Trabajo por equipos o turnos rotativos
- Contrato a tiempo parcial
- Jornada promedio

- Jornada virtual

La jornada diurna es aquella que se desarrolla dentro del horario que comprende entre las 6.00 horas am y las 21.00 horas pm, por un lapso de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales (art.1º, ley 11.544)

La jornada nocturna es la jornada que se desarrolla dentro del horario que va desde las 21.00 horas pm de un día y las 6.00 horas del día siguiente, con una extensión de siete (7) horas por noche y cuarenta y dos (42) por semana.

La jornada en ambientes insalubres es aquella actividad laboral desarrollada dentro del ámbito físico del establecimiento sobre el que pesa una declaración de insalubridad dictada por la autoridad administrativa, en virtud de la existencia de un agente hostil que actúa sobre la salud de las personas produciendo enfermedades profesionales.

La jornada mixta se denomina así al horario de trabajo que alterna dos tipos de jornada con distinto tratamiento, que pueden ser jornada mixta diurna y nocturna o jornada en ambientes salubres e insalubres.

Ligado a la jornada laboral se encuentran los descansos es el lapso en el cual el trabajador se encuentra fuera del ámbito laboral dedicado tanto al reposo y a su recuperación Psicofísica como al derecho a su tiempo libre, en especial el dedicado a la atención de su familia y de otras actividades.

El descanso es una necesidad biológica del ser humano pero también es una necesidad social y hasta cultural. Toda persona requiere de una adecuada alimentación más un tiempo suficiente para su recuperación, como también un lapso razonable para dedicar a su familia, o para necesidades de capacitación, etc.

Las funciones del descanso pueden ser, según De Diego (1998)

- Biológicas : reposo y recuperación
- Patológicas: evitar enfermedades
- Sociales: familia y relaciones con la comunidad
- Esparcimiento: Deportivo , cultural, recreativo
- Educación: capacitación y desarrollo personal
- Tiempo libre (p.276)

Otra clasificación que realiza De Diego (1998) es según el tipo de descanso puede ser diario, semanal, anual, atípico u ocasional (licencia por maternidad, lactancia, casamiento).

El descanso diario es el tiempo que necesita un trabajador para su recuperación Psicofísica en cada día de trabajo, tanto dentro de la jornada como en entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. En este aspecto es necesario aclarar que un día de trabajo está integrado por una jornada laboral de 8 o 9 horas en forma habitual , para lo cual existen dos tipos de descansos aquellos que se originan en la jornada laboral para desayunar, merendar, almorzar, cenar, y aquel descanso diario entre jornada que se extiende entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la otra donde al respecto la LCT es clara al imponer un lapso de inactividad de 12 horas continuas (art.197, último párrafo)

El descanso semanal es el lapso que se extiende en principio desde las 13 horas del sábado y hasta las 24 horas del domingo (35 horas ininterrumpidas) que necesita el trabajador para su recuperación sicofísica y para atender sus necesidades sociales y personales.

El descanso anual remunerado o vacaciones es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación sicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia.

1.1 Recibo de sueldo

El recibo de sueldo es uno de los documentos más importantes con que cuenta el trabajador para acreditar su relación laboral. Es fundamental conocer cómo debe estar confeccionado, cuáles son los datos que deben figurar en los mismos, cómo deben liquidarse los rubros que lo componen. La LCT 20.744 lo establece en los artículos que van desde el 138 al 146.

Es importante también saber cómo se calculan las retenciones. Las mismas se liquidan sobre aquellos rubros denominados “remunerativos” que componen el salario. Para ello, es necesario conocer cuáles conceptos son remunerativos y cuáles no remunerativos. Son remunerativos:

- Sueldo básico

- Comisiones
- Viáticos sin comprobantes
- Remuneraciones en especie (comida, habitación)
- Premios
- Bonificaciones adicionales (antigüedad, título)
- Propinas habituales y no prohibidas
- Salarios por enfermedad inculpable
- Salarios por accidentes de trabajo
- Preaviso
- Sueldo anual complementario
- Feriados
- Horas extraordinarias
- Licencias especiales
- Vacaciones gozadas
- Gratificaciones.

No son remunerativos:

- Viáticos con comprobantes
- Gratificaciones pagadas con motivo del egreso del trabajador
- Indemnizaciones por: omisión del preaviso; vacaciones no gozadas; despido arbitrario; accidente de trabajo; despido del delegado gremial (violación a la estabilidad) Asignaciones familiares
- Reintegro de gastos
- Subsidios por desempleo
- Asignaciones por becas
- Transporte gratuito desde o hacia la empresa, servicios recreativos, sanitarios y guarderías
- Beneficios sociales otorgados por el empleador o por medio de terceros (art. 103 bis de la LCT)
- Prestaciones complementarias (art. 105 de la LCT)
- Asignación en dinero por suspensión por falta o disminución de trabajo (art. 223 bis de la LCT)

Sueldo Bruto es el importe total antes de los descuentos (retenciones de aportes y sindicato). Además el Sueldo Bruto es el Sueldo contractual por excelencia ya que de no detallarse si se trata de Sueldo Bruto y Neto se entenderá como Bruto.

El Sueldo Bruto pertenece todo al empleado, ya que el empleador destina todo el importe bruto al empleado. El empleador le da una parte en mano (Sueldo Neto) y otra parte la deposita en la AFIP y/o en el Sindicato de parte del empleado, para abonar obligaciones legales del empleado ante su Obra Social, su Jubilación o su Cuota Sindical.

Los aportes son las retenciones de importes por parte los empleadores destinados para el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, para el I.N.S.S.J.P. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y pensionados y la Obra Social.

En la actualidad el porcentaje total de Aportes es de 17% y se calcula sobre el Bruto.

El sueldo Neto es el sueldo luego de efectuarse las retenciones o sea el sueldo de bolsillo o sueldo en mano. Dicho sueldo debe constar como recibido efectivamente en mano en el.

1.2 Registración laboral

Para que una relación laboral este registrada es fundamental:

Que se incluya en el libro de sueldos y jornales del art. 52 de la LCT.

Que se encuentra registrada en el sistema de AFIP –hoy denominado “mi simplificación “- resultando un sistema informático que corre por Internet, programado por AFIP a fin de verificar la denuncia de las relaciones laborales que se inicien logrando con este sistema en un solo acto de carga, tener por inscripto al nuevo empleado en todas las bases de la seguridad social. (Ley 24013 art 7)

Al hablar de Registración laboral se debe acudir a las obligaciones del empleador que en el art 12 de la ley 24241 las establece:

Inscribirse como tales ante la autoridad de aplicación y comunicar a la misma toda modificación en su situación como empleadores, en los plazos y con las modalidades que dicha autoridad establezca.

Dar cuenta a la autoridad de aplicación de las bajas que se produzcan en el personal. Practicar en las remuneraciones los descuentos correspondientes al aporte personal, y depositarlos en la orden del SUSS.

Depositar en la misma forma indicada en el inciso anterior las contribuciones a su cargo.

Remitir a la autoridad de aplicación las planillas de sueldos y aportes correspondientes al personal. (Formularios 931 de AFIP)

Otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes, cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación. (Se vincula con el art 80 de la LCT)

Requerir de los trabajadores comprendidos en el SIJP, al comienzo de una relación laboral, en los plazos y con las modalidades que la autoridad de aplicación establezca, la presentación de una declaración jurada escrita de si son o no beneficiarios de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, con indicación, en caso afirmativo, del organismo otorgante y datos de individualización de la prestación; (debe incluirse en el legajo personal)

1.3 Seguridad Social

Entendida como el conjunto de regímenes y normas establecidas por el Estado que tiene como objetivo mantener el nivel de vida de la población y asistir a los necesitados mediante prestaciones en dinero y servicios, cuando son afectados por contingencias consideradas socialmente protegibles.

En la Seguridad Social se deben diferenciar tres partes:

- Trabajador – realiza aportes al sistema
- Empleador – ingresa mediante contribuciones importes que deposita mensualmente conjuntamente con los aportes que retiene al trabajador
- Ente recaudador: Recauda y controla el sistema (Afip; Anses)

Trabajador realiza aportes obligatorios con destino al Sistema de Seguridad Social y Obras Sociales:

- Jubilación: Sistema Integrado Previsional Argentino-SIPA- ley 24241
- Instituto Nacional de Servicios Sociales para jubilados y pensionados, ley 19032
- Obra Social- ley 23660 *Administración Nacional del Seguro de Salud – ANSSAL-Fondo Solidario de Redistribución- ley 23660-

Empleador que realiza contribuciones obligatorias con destino al Sistema de Seguridad Social y Obras Sociales:

- Jubilación: Sistema Integrado Previsional Argentino-SIPA- ley 24241
- Instituto Nacional de Servicios Sociales para jubilados y pensionados - ley 19032
- Asignaciones Familiares- Ley 24.714
- Fondo Nacional de Empleo- Ley 24714
- Obra Social- ley 23660
- Administración Nacional del Seguro de Salud –ANSSAL-Fondo Solidario de Redistribución- ley 23660-
- Riesgos del Trabajo – ley 24557
- Seguro colectivo de vida obligatorio.

2. Higiene y Seguridad Laboral

Las normas de Higiene y seguridad laboral se encuentran enmarcadas dentro de la ley 19.587 de Higiene y seguridad en el trabajo , la misma destaca que la Higiene y Seguridad en el trabajo comprende las normas técnicas y medidas sanitarias y precautorias de tutela que tengan por objeto proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores , prevenir , reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Los Riesgos de la salud y seguridad en el trabajo se encuentran enmarcados dentro de la ley 24.557, la misma establece el sistema vigente en materia de previsión y prevención de los riesgos de trabajo y de reparación de los daños derivados del

mismo. Como obligaciones de esta ley se encuentra reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de riesgos derivados del trabajo, reparar los daños derivados de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado, promover la recalificación y recolocación de los trabajadores damnificados, promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y las prestaciones reparadoras.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo define al accidente laboral como un suceso derivado del trabajo o que ocurre dentro del mismo y que acarrea lesiones mortales o no mortales.

La enfermedad profesional en palabras de Mangosio (1994) es aquella que aparece lentamente y de forma gradual resultante de la presencia de un agente agresivo, originada en condiciones que no están aptas para el trabajo humano.

A la hora de hablar de Riesgos laborales la ley de prevención de Riesgos Laborales lo define como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, a su vez, el peligro es la propiedad o aptitud intrínseca de algo para ocasionar daño”¹.

Los factores de riesgo son aquellos elementos o conjunto de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y que pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador, los mismos se clasifican en cinco grupos y que abarcan los principales factores por medio de los cuales se deben identificar y valorizar, estos son:

- Condiciones de seguridad: aquí se incluyen aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo derivados del lugar y superficie de trabajo, maquinas y equipos de trabajo, riesgo eléctrico, riesgo de incendio, manipulación y transporte.
- Medio ambiente físico del trabajo: Son factores del medio ambiente natural presente en el ambiente de trabajo, que aparecen de la misma forma o modificado por el proceso de producción y repercuten negativamente en la

¹Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (BOE número 269, de 10 de noviembre de 1995)

salud, estos son, condiciones de temperatura, humedad, ventilación, iluminación, ruido, vibraciones, radiaciones.

- Contaminantes: Son agentes extraños al organismo humano capaces de producir alteraciones a la salud. Se dividen en contaminantes químicos que durante su fabricación, transporte, almacenamiento o uso puedan incorporarse al ambiente en forma de aerosol, gas o vapor y afectar a la salud de los trabajadores y los contaminantes biológicos que son microorganismos que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo y originar alteraciones en la salud de los trabajadores. Pueden ser organismos vivos, derivados de animales o vegetales.
- Cargas de trabajo: Son factores referidos a los esfuerzos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador en el desempeño de su tarea, se divide en: Carga física, tales como manejo de cargas, posturas de trabajo, movimientos repetitivos y Carga mental, estos tienen que ver con el nivel de exigencia psíquica de la tarea tales como ritmos de trabajo, monotonía, falta de autonomía, responsabilidad.
- Factores Organizativos: Son aquellos relacionados con la organización y estructura empresarial, esto es, jornada de trabajo, estilos de mando, comunicación, participación y toma de decisiones, relaciones interpersonales, etc.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)² clasifica los factores de riesgos de la siguiente manera:

- Físicos: ruido y vibraciones; humedad; calor y radiaciones; iluminación.
- Químicos: polvos, líquidos humos, vapores, neblinas, rocío.
- Biológicos: procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos causados por roedores, insectos, plantas, virus, bacterias.
- Seguridad: condiciones de las instalaciones (pisos, escaleras, pasillos) y actividades realizadas bajo condiciones y lugares especiales (trabajos en altura, espacios confinados).
- Mecánicos: equipos, maquinaria, motores, herramientas.

² Organización Internacional del Trabajo: Promover la Seguridad y Salud en una economía verde, 2012

- Eléctricos: derivados de motores, tableros, subestaciones, instalaciones, eléctricas y maquinaria energizada.
- Ergonómicos: diseño de los puestos y equipos de trabajo, carga física, dinámica y estática postural.
- Riesgo: Combinación entre la probabilidad y severidad de la ocurrencia de un determinado evento peligroso.
- Evaluación de Riesgo: Proceso global de estimar la magnitud del riesgo y decidir si el riesgo es o no aceptable.
- Medida de Control: Especificación definida para que el peligro disminuya su riesgo, o no genere un incidente

La actividad laboral puede ocasionar también efectos no deseados sobre la salud de los trabajadores, ya sea por la pérdida o ausencia de la misma (ya que la precariedad del mercado laboral y el paro pueden suponer un importante problema para la salud, con repercusiones individuales, familiares o sociales) o por las condiciones en que el trabajo se realiza (accidentes, enfermedades y daños para la salud derivados del entorno laboral).

En palabras de Mangosio (1994) las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Estas condiciones de trabajo no son las únicas posibles, sino que son el producto de unas determinadas formas de organización empresarial, relaciones laborales y opciones socioeconómicas.

Son condiciones de trabajo:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos.
- Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto un trabajador.

Frente a esta situación, continúa Mangosio (1994), la prevención de riesgos laborales se plantea como el conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Ahora bien , estas medidas de prevención deben ser una responsabilidad de toda la organización en su conjunto, para ello es importante realizar una clara visión desde donde partir identificando los riesgos y peligros , adaptando los lugares de trabajo a los trabajadores , realizar un mantenimiento preventivo de las maquinas y herramientas que se utilizan, capacitar a los trabajadores antes de iniciar una actividad, en fin, la prevención es una búsqueda de la mejora continua que se debe dar de manera constante todos los días.

Frente a estos conceptos desarrollados se puede introducir la teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow, como lo introduce en su libro Veláz Rivas (1996) donde explica el tipo de enfoque que adopta Maslow en el sentido de colocar las necesidades que tiene toda persona en forma de pirámide en donde su base se compone de aquellas necesidades básicas que las llama fisiológicas tales como la alimentación , vestirse, descansar y a medida que las mismas van siendo satisfechas aparecen otras superiores como las de seguridad , de protección al peligro, de las incertidumbres del futuro que una vez cubiertas se pasan a las necesidades de pertenencia de identificación con un grupo , luego aparecen las necesidades de estima de dar y recibir afecto y en la cumbre final se encuentran las necesidades de autorrealización de sacar el máximo partido a nuestros talentos y habilidades.

Este tipo de teorías está muy relacionado a esta investigación dado que el hecho de saber bajo qué condiciones trabajaremos en una empresa nos permitirá en un futuro satisfacer estas necesidades principalmente las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Todo trabajador necesita realizar su trabajo de manera segura y para ello debe ser capacitado en su puesto en cuanto a los riesgos y peligros que está expuesto como también se le debe hacer entrega de los Elementos de protección personal que tiene como función la de establecer una barrera entre el trabajador y el producto o maquinaria agresiva. Cuando se está frente un agente de riesgo existe la posibilidad de que suframos un accidente o enfermedad profesional y por tal motivo existen los

elementos de protección personal que no necesariamente eliminan el riesgo sino que lo minimizan.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2005) establece que la elección de los elementos de protección personal deberá estar determinada por la peligrosidad del agente, el tiempo de exposición, el nivel de contacto, etc.:

El equipo de protección incluye:

- Protección de la cabeza
- Protección visual y facial
- Protección auditiva
- Protección de manos
- Protección de pies
- Protección contra caídas
- Protección de vías respiratorias

Cada elemento de protección personal, en adelante EPP, debe ser seleccionado de acuerdo al riesgo al que se está expuesto, su uso es de carácter obligatorio para el trabajador y es obligatorio el suministro por parte del empleador, también es fundamental capacitar al personal respecto a su uso, cuidado, características, selección y limitaciones.

Cada EPP, según el Banco Interamericano de Desarrollo (2005), cumple una función determinada así por ejemplo:

- Los anteojos de seguridad protegen la vista de aquellos agentes físicos o químicos en baja cantidad, se deben utilizar en lugares de producción, mantenimiento, limpieza o donde haya proyección de partículas.
- Las antiparras también son protectores de la vista que deben ser utilizados en caso de manipulación de productos químicos agresivos, como pueden ser salpicaduras, emisión de vapores.
- Cascos de seguridad tienen la función de proteger la cabeza de golpes, lastimaduras ocasionadas por caer desde lo alto, descuidos, caídas.
- Guantes se deben emplear siempre que exista un riesgo por contacto directo o indirecto con las manos. Se confeccionan con distintos materiales acordes a cada riesgo específico.

- Mascara facial protegen la cara de partículas desprendidas de procesos varios.
- Protección auditiva protegen ante los ruidos elevados, hay de dos tipos los de copa que van colocados sobre las orejas y los endoaurales, que se introducen en el canal externo del oído.
- Protección respiratoria protegen ante el polvo en suspensión, humos, gases y vapores nocivos.
- Zapatos de seguridad vienen con puntera reforzada que protege al trabajador de los golpes, aprisionamiento, etc. Deben ser usados por todo el personal de producción, mantenimiento, depósito, laboratorios.

Estos EPP deben ser colocados a la vista y en los lugares de ingreso, es importante el uso de carteles indicadores donde los EPP son de uso obligatorio.

El hecho de utilizar los EPP cuando corresponda forma parte de las acciones preventivas que deben implementar las empresas para evitar los riesgos, evaluar y acotar los riesgos que no pueden ser eliminados, combatirlos, sustituir todo lo que entrañe peligro por otros que sean menos riesgosos.

Es importante planificar la prevención buscando formar un conjunto integrado entre:

- La técnica
- La organización del trabajo
- Las relaciones sociales
- Los factores ambientales
- Las condiciones de trabajo

El empresario debe incluirla en todas las actividades que se realicen en la empresa, aplicar un sistema de gestión preventiva esto es:

- Visitar cotidianamente los lugares de trabajo
- Promover y participar reuniones periódicas
- Observar como los trabajadores realizan sus tareas
- Interesarse por conocer las causas de los accidentes
- Promover campañas periódicas para mantener el sistema
- Predicar con el ejemplo, utilizando los EPP

- Asumir un liderazgo participativo que genere confianza

2.1 Salud ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) sostiene que la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. A su vez, debe prever el desarrollo de un trabajo sano, así como también climas laborales adecuados y organización pertinente de las tareas, destacando el bienestar físico, mental y social de los empleados o trabajadores, buscando a su vez el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. Finalmente, la OMS reza que la Salud Ocupacional debe pretender la habilitación de empleados y trabajadores para que puedan llevar su vida social y económica de un modo productivo, contribuyendo de este modo al desarrollo sustentable y sostenible; la salud ocupacional debe pretender el enriquecimiento humano y profesional en las tareas que efectúan.

Con ella se hace referencia al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente que sea propicio para el adecuado desenvolvimiento de los empleados o trabajadores, además de que contribuye a la salud económica de la organización. Los componentes centrales de todo programa que pretenda la calidad de vida laboral pueden ser:

- La comunicación abierta
- Los Sistemas equitativos de premios
- El interés por la seguridad laboral de los trabajadores o empleados
- La participación en el diseño de puestos

En general, los programas de vida laboral pretenden:

- El desarrollo de habilidades
- La reducción del estrés ocupacional y
- El establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados.

Los siguientes, son algunos conceptos fundamentales que no pueden ser fácilmente disociados del análisis de la Calidad de Vida Laboral:

Autonomía: es la característica del empleo que ofrece a los empleados cierto criterio y control sobre las decisiones relacionadas con él, lo cual crea un sentido de responsabilidad en los trabajadores.

Balance social: es una técnica de administración de personal, la cual a través de una encuesta de opinión, permite analizar la calidad de vida de los trabajadores, y evaluar los resultados obtenidos por las políticas de personal aplicadas en la empresa.

Variedad de las tareas: permite al empleado desempeñar distintas operaciones que con frecuencia requieren distintas habilidades. Ofrece al empleado un mejor sentido de competencia porque pueden desempeñar distintas clases de trabajo de distintas maneras.

Comunicación abierta: este tipo de comunicación es aquella en que los empleados pueden hablar libremente con su supervisor o con los ejecutivos de más alto nivel sobre cualquier asunto que deseen.

Enriquecimiento del trabajo: situación en la que los puestos, los equipos y los sistemas de trabajo han sido enriquecidos a fin de crear un medio ambiente balanceado y satisfactorio.

Estrés laboral: situación en la que los empleados muestran agotamiento emocional, apatía ante su trabajo, y se sienten incapaces de alcanzar sus metas.

Identificación con la tarea: permite a los empleados desempeñar las tareas para producir un producto completo o una parte identificable de él.

Retroalimentación: es la información que dice a los empleados qué tan bien se están desempeñando.

Significado de la tarea: se refiere a los efectos, según la percepción del trabajador, que el trabajo tiene en las demás personas.

Sistema socio técnico del trabajo: sistema a través del cual toda una organización o una parte importante de la misma es formada dentro de un sistema técnico-humano balanceado. (Davis y Newstrom, 1997; p. 31)

Cuando se hace alusión a Condiciones Laborales, en especial en relación a la salud, se puede observar en primera instancia que los deseos de los individuos revelan sus preferencias hacia un trabajo específico, sin embargo, encontrar el empleo deseado no siempre está en las posibilidades laborales de toda persona, ya que existen otros factores que inciden en esa decisión o posibilidad. De este modo, las economías muchas veces implican la exposición de la persona a condiciones que no resultan óptimas para el desarrollo y desempeño laboral pleno. De este modo, el empleo deseado por un individuo se encontraría basado en las capacidades, habilidades y conocimientos que éste posee, como son el nivel de capital humano acumulado o la experiencia laboral adquirida. Por otra parte, muchas veces pareciera que la relación que establecen los individuos con el empleo se encuentra indisolublemente vinculada a la remuneración; Otra forma de comprender lo expuesto anteriormente, es la visión de que una mayor calidad de empleo, es decir, el alcance de condiciones laborales óptimas, no se logra únicamente a través de mayor salario. En otras palabras, la calidad de los empleos refiere a cómo están dadas las condiciones de los trabajos en favor de los empleados. Aunque los individuos no necesariamente toman la decisión de trabajar o no completamente con base en las condiciones laborales, sí pueden decidir sobre un trabajo u otro, o cambiar de trabajo dependiendo de si éstas son favorables o desfavorables. Las condiciones laborales deben ser analizadas como un factor determinante sobre el bienestar del trabajador.

Si se mide la informalidad considerando a los empleados o trabajadores que no se encuentran protegidos socialmente por su empleo, se puede observar que este factor actúa como una base de rescate para aquellos empleados que no logran tomar trabajos formales y, a su vez, afecta a la consideración sobre la educación y sus influencias en el mercado laboral. A su vez, la informalidad se encuentra en relación a los descuidados o poco fuertes patrones de la administración tributaria. Por tal motivo, al analizar estos índices, debe tomarse en cuenta el peso que el trabajo cubierto por la protección social determina sobre el ideal de condiciones laborales. Pueden mencionarse además, como otros elementos a considerar al referirnos al índice de condiciones laborales, la diferencia salarial que el mercado otorga, o debería otorgar, a quienes presentan educación formal completa entre sus habilidades y que es un indicador para los individuos de cuánta educación más les es rentable adquirir. Este indicador, incorporaría una medida intergeneracional de condiciones laborales hacia

futuro, ya que si los individuos perciben hoy que los salarios son superiores en estos casos, se encontrarían sin duda más motivados a adquirir cuanta mayor educación sea posible, del mismo modo, que los padres se encontrarían más dispuestos a financiar la educación de sus hijos, por más tiempo.

Dessorse y Maire–Pierre Guiho-Bailly, en su trabajo: “Organización del Trabajo y Salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo”, hablan de precariedad laboral, así como de subcontratación y reducción del tiempo de trabajo de acuerdo a las nuevas formas de empleo, como algunas de las causas que han llevado a una ruptura de la concepción clásica del trabajo asalariado.

Por tal motivo, se puede analizar otros factores para definirla. La temporalidad de los contratos de trabajo es uno de los factores que también permiten comprender la precariedad laboral. Consecuencia de los contratos laborales temporales es el desempleo y la inseguridad que tiene los trabajadores sobre sus ingresos económicos y su estabilidad. Otro término relacionado a la temporalidad de los contratos de trabajo es la rotación: refiere a aquellos permanentes cambios que sufren los empleados en lo relativo a la actividad. A su vez, podemos referirnos al hablar de Precariedad, a la Jornada de Trabajo. Ésta se define según la jornada que se tenga y en relación sin duda al salario. Implica en muchos casos, que la persona deba trabajar a tiempo parcial diario, lo que impide muchas veces que el empleado no alcance su retribución o remuneración necesaria o, caso contrario, deba cubrir jornadas de trabajo superiores a las aceptadas legalmente, también con el objeto de alcanzar la satisfacción de sus necesidades económicas. Del mismo modo podemos hablar también sobre Seguridad Social. Se habla de precariedad en este sentido, cuando los empleados o trabajadores carecen de las prestaciones que les dan derechos a quienes se encuentran protegidos por los sistemas vigentes de Seguridad Social. “... aún los que se preocupan por la dignidad de los hombres y las mujeres, por la buena vida y no por la buena organización en términos de gestión, se ven llevados a considerar que el poder de las lógicas económicas es ley y que hay que someterse a él, porque si no, se queda al margen de la historia.

En esta perspectiva, la precariedad no parece una opción, discutible, sino como una fatalidad, un efecto secundario que habría que hacer más comfortable y sobre todo, al que deberíamos adaptarnos, empezando por nosotros mismos, investigadores y

profesionales del trabajo.” (Pascale Molinier en Dominique Dessorse y Maire–Pierre Guiho-Bailly; Organización del Trabajo y Salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo; Humanistas; Argentina; 1996; p. 87). Las influencias de la precariedad laboral sobre la salud, están presentes tanto por las condiciones laborales desfavorables en el trabajo, pero también cuando hay carencia de trabajo.

3. Relaciones Sindicales

Las relaciones sindicales se enmarcan dentro de lo que se considera derecho colectivo de trabajo el mismo es parte del derecho de trabajo y se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre los sujetos colectivos, que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario (De Diego, 2003)

Una conceptualización genérica del derecho colectivo del trabajo según Mirolo (2003) “es aquel conjunto de normas y reglamentaciones que conforman un orden jurídico destinado a regular las relaciones, los derechos y obligaciones de los sujetos colectivos que las generan, sean éstas las representaciones gremiales de los trabajadores y empleadores en sus distintas formas”(p.65).

El derecho colectivo nació como un esfuerzo para elevar la dignidad del trabajador. Se manifiesta como una verdadera consecuencia de la existencia de grupos sindicales que representan los intereses de los trabajadores y de empleadores en atención a las distintas actividades profesionales y que luchan por un mejoramiento de las condiciones de trabajo existentes. Se puede afirmar que los tres pilares sobre los cuales se asienta el derecho colectivo del trabajo son: el derecho de asociación profesional, el derecho de las convenciones colectivas de trabajo y el derecho de conciliación y arbitraje.

El derecho colectivo está consagrado en la Constitución Nacional en el art.14 bis cuando en la primera parte, último párrafo, expresa que se garantiza la “organización libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”, como derecho garantizado mediante las leyes que se dicten; y en la segunda parte cuando dice:”queda garantizado a los gremios concertar convenciones colectivas

de trabajo, recurrir a la conciliación y arbitraje y el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”, y en la tercera parte cuando se refiere a los derechos a la seguridad social.

En referencia también al Derecho colectivo del trabajo , la Constitución Nacional contempla la posibilidad de recurrir a los medios de acción directa o de huelga, cuando los organismos creados para la solución de los diferendos resulten insuficientes, todo ello regulado normalmente para evitar lo que se denominan huelgas de larga duración, las mismas comprenden acciones conjuntas con abandono temporal de trabajo , a veces sucede de manera pacífica otras de manera violenta impidiendo la circulación de personas, en fin, se manifiesta por la decisión de una pluralidad de trabajadores asociados a un gremio.

Por medio de estas relaciones tan tajantes entre patrón y empleado se van suscitando posturas conflictivas que deben ser solucionadas por ambas partes , a través de la negociación directa, por medio de mecanismos convencionales o por intervención de la autoridad de aplicación, en definitiva hacen a la lucha constante entre el capital y el trabajo y quien está mejor posicionado.

Ahora bien, cuando estas disputas afectan el orden público, la paz social, estamos en presencia de un conflicto colectivo que necesita mecanismos de solución con intervención estatal y es allí donde las relaciones tanto individuales como colectivas ingresan en un campo de perturbaciones donde terminan afectando a la sociedad en general. Es así como surgen los conflictos que son relaciones sociales donde se presentan objetivos contrapuestos.

A la hora de establecer una clasificación de conflictos laborales los mismos se pueden dar entre trabajador y empleador, entre dos organizaciones sindicales o entre organizaciones empresariales, sumado a ello los conflictos internos entre dichas asociaciones con sus afiliados y principalmente las diferencias existentes entre esas organizaciones y el Estado.

Tomando la clasificación propuesta por Tissebaum (citado en Mirolo, 2003) se pueden señalar cinco tipos de conflictos de trabajo:

- Controversias obrero patronal

- Controversias inter sindicales
- Controversias inter asociación
- Controversias inter trabajadora o Inter empresaria
- Controversias entre una asociación profesional de trabajadores y/o empleadores con el Estado.

En ese sentido se puede mencionar que existe conflicto colectivo de derecho cuando las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre la interpretación o aplicación de un convenio colectivo vigente. En cambio, existen conflictos colectivos de intereses o económicos cuando existe una reivindicación que procura modificar la situación existente para dar lugar a una nueva situación más ventajosa.

También se consideran conflictos colectivos aquellos vinculados al reconocimiento sindical o al encuadramiento sindical e igualmente se podrían considerar los supuestos de desplazamiento de personería previstos en la ley 23551. Las practicas desleales cuando afectan intereses gremiales, las que pueden provenir de un conflicto individual o bien afectar a un derecho gremial colectivo, como sería el caso de la negativa a negociar colectivamente.

Los organismos intervinientes ante la presencia de un conflicto colectivo son por un lado la asociación sindical con personería gremial, la empresa o representación colectiva de los empresarios del sector y la autoridad de aplicación en materia laboral como lo es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que determina la implementación de los medios pacíficos de solución de controversias, como son la conciliación obligatoria, el arbitraje voluntario y el arbitraje obligatorio.

Los mecanismos de resolución de conflictos que se utilizan para paliar los conflictos de intereses y de derecho son por un lado la conciliación que puede ser voluntaria de parte de los actores sociales y que en definitiva requerirán de la Autoridad de Aplicación a los fines de controlador legal y de aquella conciliación obligatoria donde las partes no han arribado a ningún avenimiento a los fines de la solución del diferendo que se encamina hacia el conflicto colectivo y donde el Estado como garante de la paz social utiliza el mecanismo de la conciliación obligatoria , ya sea actuando de oficio o a petición de las partes interesadas (art.2° ley 14.786).

Por otro lado existe el arbitraje que a diferencia de la conciliación donde interviene un tercero que trata de lograr formulas conciliatorias de los intereses encontrados a fin de acordar una solución que ponga fin al conflicto, pero las mismas partes irguen siendo quienes resuelven la aceptación o no de la propuesta efectuada, en cambio en el arbitraje la decisión la determina el árbitro quien va a dictar un laudo de cumplimiento obligatorio para las partes, con valor de convención colectiva, es decir productora de efectos para todos aquellos comprendidos en el tema sometido a arbitraje.

Julián de Diego (1998) ha conceptualizado al arbitraje como el medio de resolución de conflictos a través de la designación de un tercero, denominado arbitro , quien evaluando las posturas y pruebas de las partes, emite un fallo arbitral al que las partes deben someterse y que solamente es recurrible ante las instancias judiciales en casos especiales.

Al igual que la conciliación en el arbitraje también puede ser voluntario u obligatorio; en caso de ser voluntario la ley 14.786 de Conflictos Laborales las partes son las que suscriben un compromiso arbitral que contendrá: el nombre del árbitro, los puntos en discusión, si las partes ofrecerán pruebas y en su caso el termino acordado para su producción y el plazo en el cual el árbitro deberá expedirse. También se establece que el árbitro tendrá las más amplias facultades investigativas para lograr su cometido. En el caso del arbitraje obligatorio es facultad del Estado por medio de la autoridad de aplicación en materia laboral de intervenir activamente en la solución de un conflicto colectivo, actuando como terceros directamente y que soluciona la cuestión mediante un pronunciamiento denominado sentencia o laudo arbitral.

El derecho a la huelga tomando a Julián de Diego (1998) es la abstención colectiva y concertada del deber de trabajar promovida por un sindicato con personería gremial y fundada en una causa o reivindicación laboral de naturaleza colectiva. De este concepto se desprenden las siguientes aristas:

- Abstención colectiva y concertada: significa que la decisión de no prestar tareas no obedece al hecho aislado de un trabajador, sino al conjunto de ellos y ha sido planificada y encauzada por la entidad gremial que los representa.

- Promovida por el sindicato con personería gremial: ello surge del derecho constitucional de huelga que conforme el art 14. Bis es otorgado a los sindicatos que tengan o se les atribuya mayor representación de trabajadores y que es al que se le otorga la personería gremial.
- Fundada en una causa laboral: la medida de acción directa de los trabajadores debe obedecer a un conflicto colectivo, debe estar basada en cuestiones estrictamente derivadas de las relaciones laborales.

La medida de huelga puede tener como objeto revertir alguna decisión considerada injusta como sería el caso de despidos o suspensiones de personal o bien tender a lograr alguna decisión considerada injusta como sería el caso de despidos o suspensiones de personal o bien tender a lograr alguna reivindicación, tal como sería un aumento salarial o un cambio de las condiciones de trabajo.

La autoridad interviniente en materia administrativa es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación que como tal tiene facultades de disponer la declaración de ilegalidad de la medida, con sus secuencias tanto en el contrato individual, como en las relaciones colectivas. Así, en el contrato individual, el trabajador no tendrá derecho a los salarios devengados durante el periodo de la abstención de su prestación laboral y puede ser despedido en forma causada por la parte patronal.

En lo que se refiere al plano colectivo, puede implicar la suspensión o cancelación de la personería gremial para el sindicato.

Por otra parte existe la negociación colectiva que corresponde a la autonomía de la voluntad colectiva, donde los actores sociales tienen atribuciones que garantizan dicha autonomía de carácter interno y otras de naturaleza externa.

Entre las atribuciones internas esta el derecho de las personas, a crear sus propias organizaciones, a establecer sus normas internas a través de los estatutos o de sus reglamentos disciplinarios, a designar autoridades y a administrar y dirigir la organización a través de las autoridades elegidas conforme a las normas legales y a los mismos estatutos (Mirolo, 2003)

En el ámbito externo, las organizaciones sindicales con personería gremial están habilitadas para la negociación colectiva, como un derecho exclusivo que no corresponde a las entidades simplemente inscriptas (Mirolo, 2003)

El convenio colectivo de trabajo es un acuerdo entre el representante colectivo de los trabajadores y el de los empleadores constituidos por deberes y derechos para las partes signatarias y para los trabajadores y sus empleadores, que es aprobado por la autoridad de aplicación con efecto *erga omnes*, para el ámbito establecido en el mismo convenio (Mirolo,2003)

La ley de los convenios colectivos (ley 14.250) puntualiza que los empleadores pueden ejercer la representación: un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores. En cambio, por los trabajadores solo puede representar a la clase o categoría la entidad sindical con personería gremial (art.1º, ley 14.250)

Las formas de negociación tienen dos planos bien diferenciados, uno de ellos se refiere a la negociación formal, es decir, a la celebración de convenios colectivos conforme las pautas y requisitos de la legislación vigente y que procura reglar las condiciones de trabajo para los dependientes incluidos en ella. Este tipo de instrumentos tiene un proceso más burocrático y con ello el producto resultante es un tanto más estático.

En el otro extremo, en los últimos años se ha desarrollado una negociación colectiva más bien de carácter informal, a través de actas o acuerdos firmados entre las empresas y los gremios, con o sin la intervención de los trabajadores o comisiones internas, en las cuales se prevén verdaderos acuerdos colectivos. Constituyen un instrumento idóneo para contribuir a la paz social y a la resolución de innumerables situaciones vinculadas con el conflicto socio-laboral que se genera y se potencia con los cambios estructurales y tecnológicos que experimentan día a día las empresas (Mirolo, 2003)

Capítulo III

Introducción al diseño metodológico

En una primera instancia se trabaja desde un abordaje predominantemente cuantitativo, mediante el aporte de encuestas semi estructuradas aplicadas a los principales actores de esta investigación, los trabajadores de la actividad primaria de la fruta, que permiten establecer tendencias y realizar un análisis del estado de su situación.

En una segunda etapa, se trabaja desde un abordaje cualitativo, mediante el aporte de entrevistas a informantes claves con bajo nivel de estructuración, esto permite el diseño de un cuestionario donde se relevan datos primarios.

En una tercera etapa , se trabaja desde un abordaje correlacional , mediante la comparación por un lado de aquellos trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en Empresas Multinacionales de aquellos trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en pequeñas empresas o unidades familiares caracterizadas por ser “Chacareros”

Se decide trabajar con una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas, con diferente grado de estructuración. Se optó por una entrevista semi estructurada a trabajadores frutícolas dedicados a la Poda, Raleo y Cosecha. Para la selección de los casos se opta por el muestreo no probabilístico-Intencional u opinático. La información se complementa con otras técnicas de recolección, tales como la observación no participante, entrevistas en profundidad al sindicato UATRE, RENATRE, Secretaria de Trabajo de la provincia de Río Negro, relatos de vida y el análisis de información documental.

Los estudios cualitativos analizan los actores en su contexto natural, procurando interpretar el sentido de la acción en el ámbito vital y desde la perspectiva de los sujetos que en él se desenvuelven; por ello, adquieren importancia primordial en el estudio las prácticas y los significados que los sujetos asignan a su situación actual. Por ende, el enfoque cualitativo resulta valedero para comprender las voces de

los sujetos: opiniones y expectativas, intencionalidades y motivos; en suma, incorpora la subjetividad, un rasgo ausente en las estrategias cuantitativas.

En esta oportunidad, la investigación está centrada en la ciudad de General localidad tradicional del Alto Valle. En ella, se encuentran por un lado los productores frutícolas ya sea pertenecientes a las grandes empresas como aquellos pequeños productores independientes denominados chacareros y por otro lado los trabajadores frutícolas de la actividad primaria de la fruta (Poda, Raleo y Cosecha) que pueden pertenecer a uno u otro sector.

En cuanto al análisis e interpretación de datos los mismos se harán de acuerdo a una serie de operaciones que se realizarán en base a los datos obtenidos, esto es:

Clasificación y codificación: para facilitar el análisis de las respuestas se las clasificara en un número limitado de categorías que constituyen los diferentes tipos de respuestas dadas a una pregunta abierta. Una vez realizada la codificación se procede a la tabulación y análisis estadístico de los datos.

Resumen y análisis estadístico de los datos: Mediante la tabulación se hará un recuento del número de respuestas obtenidas para las diferentes categorías.

Tabular y graficar los datos correspondientes a cada aspecto del fenómeno estudiado para obtener una descripción general o estadísticas de los mismos.

Integrar los datos estadísticos de los diferentes subgrupos con los obtenidos por la muestra total en relación a las diferentes variables medidas, obteniendo una descripción integral del fenómeno en estudio.

Interpretación de los datos: se analizarán los datos obtenidos en relación al objeto de estudio, con la finalidad de conocer, comparar, describir la especificidad o generabilidad de los hallazgos.

Tabla 1*Diseño Metodológico*

Tipo de investigación	Descriptiva/Correlacional
Metodología	Cuantitativa
Técnica de Investigación	Encuesta
Instrumento	Cuestionario semi estructurado
Población	Trabajadores frutícolas de la actividad primaria de la fruta del Alto Valle de Río Negro.
Muestra	100 trabajadores de Empresas Multinacionales pertenecientes a la actividad primaria de la fruta en la localidad de General Roca, Río Negro. 50 Trabajadores de Pequeños productores independientes pertenecientes a la actividad primaria de la fruta en la localida de General Roca, Río Negro
Criterio Muestral	No probabilístico-Intencional u opinático

Fuente: elaboración propia

Tabla 2.*Diseño Metodológico*

Tipo de investigación	Exploratoria/Correlacional
Metodología	Cualitativa
Técnica de Investigación	Entrevistas
Instrumento	Guia de pautas en profundidad / Análisis de datos secundarios / Trabajo de campo
Población	Empresas Multinacionales de la fruta en General Roca , Río Negro Organismos de control Sindicato UATRE Pequeños Productores independientes de la fruta en General Roca, Río Negro
Muestra	Dos Empresas: Moño Azul SACI Y AA// Miele SA. Un representante de RENATRE // Un representante de UATRE// Un representante de la Secretaria de Trabajo Dos chacras de la localidad de General Roca camino a Paso Cordoba.
Criterio Muestral	No probabilístico-Intencional u opinático

Fuente: Elaboración propia

Capítulo IV

Análisis de resultados

1. Condiciones laborales del trabajador de la actividad primaria de la fruta

En este capítulo, se presenta un breve análisis y descripción acerca de las condiciones laborales de los trabajadores de la poda , raleo y cosecha , estableciendo una comparación entre aquellos que se desempeñan en las grandes empresas como aquellos que trabajan en las pequeñas empresas describiendo las formas de contratación , jornada laboral , descansos diarios, capacitaciones recibidas, formas de percepción de la remuneración , cumplimiento de la ley rural 26.727 y la ley de Contrato de trabajo 20.744.

1.1 Localización del objeto de estudio

La fruticultura es la principal actividad económica de la región, donde tiene una larga tradición (sus inicios se remontan a principios del siglo XX) y contribuye significativamente a la generación de valor agregado, con una alta absorción de mano de obra. Río Negro es la principal productora de peras y manzanas del país (en 2013 produjo, respectivamente, 595 mil toneladas y 585 mil toneladas, el 77% del total nacional). Las peras y las manzanas se destinan al consumo interno, al mercado externo y a la industria. En la provincia se lleva a cabo la elaboración de jugos naturales, jugos concentrados, sidras, deshidratados, pulpas, dulces y conservas. Menos relevancia tiene la producción de frutas de carozo y de frutas finas (frambuesa, guinda, frutilla).

La región del valle de Río Negro abarca aproximadamente 135 mil hectáreas que comprenden el alto Valle de Río Negro, los valles medios de los ríos Negro y Neuquén y el valle inferior del Río Limay. La principal actividad que se desarrolla allí es la fruticultura, que provee el 80% de la producción de frutas de carozo (durazno, damasco, ciruela, cereza), manzanas, peras y en menor medida uvas a nivel nacional. Al igual que otras producciones agrícolas de nuestro país, la fruticultura de esta región

se caracteriza por haberse insertado en el mercado exterior como proveedora de productos frescos de alto valor comercial.

Los principales actores económicos que participan en el proceso de producción, empaque y comercialización son:

- **Productor primario independiente:** productores que no están asociados o integrados por un nexo de capital con los agentes de comercialización pero que presentan una creciente vinculación con las firmas líderes exportadoras. La relación se instrumenta mediante contratos, formales o informales, que incluyen la provisión de insumos, condiciones de venta, anticipos financieros y cancelación de saldos y asesoramiento técnico, entre otros. Se identifica, también, en este segmento a productores independientes que se han integrado en formas asociativas al empaque y la conservación (con inversiones propias o contratando servicios a terceros), entregando su producción ya embalada a los agentes comerciales. En su mayoría cuentan con estructuras productivas reconvertidas en variedades y tecnología.
- **Productor primario integrado:** productores que, en forma individual o asociada, han integrado el proceso de empaque y comercialización a su actividad primaria, alcanzando en forma directa los mercados de distribución. Este sector ha perdido relevancia dentro de la actividad debido a la concentración de los canales de comercialización, la exigencia de la reconversión tecnológica y los cambios en el orden económico nacional.
- **Empresa integrada:** reproduce en una unidad empresaria el ciclo de producción, conservación, empaque y comercialización, incluyendo el empaque y la comercialización de producción adquirida a productores no integrados.
- **Agente comercial (trader):** comercializan fruta producida y embalada por terceros, en especial, de productores primarios independientes asociados en el empaque y de empresas integradas. Al unificar la oferta, tienen una mayor capacidad de negociación.

Su poder se basa en los vínculos con los compradores externos y en la capacidad de financiar el proceso de empaque de sus proveedores de fruta

En el siguiente cuadro se detallan los principales agentes comercializadores. Los mismos se encuentran localizados en el Alto Valle del Río Negro y Neuquén.

Empresas	Plantas en Argentina	Propietario y origen	Superficie productiva	Productos, mercados y marcas	Capacidad instalada
Expofrut SA	11 plantas de empaque y conservación de frío (Río Negro); 1 frigorífico (Neuquén).	Grupo económico Univeg; Bélgica.	Manzana: 1.200 has; Manzana orgánica: 340 has; Pera: 817 has; Pera orgánica: 240 has	Frutas y hortalizas frescas; productos orgánicos. Marcas comerciales: Happy tree, Campesita, Tatuti, Poker, Cépe, Expofrut.	s/d
Patagonian Fruits Trade SA	22 galpones de empaque	Trader, con participación de empresas integradas.	3.000 has	Fruta de pepita, uva y fruta de carozo con calidad de exportación.	Exportaciones estimadas: Pera, 45 mil tn (82% fruta convencional y 18% de fruta orgánica); Manzana, 25 mil tn (81% de fruta convencional y 19% de fruta orgánica)
Productores Argentinos Integrados SA	Compuesta por 12 firmas empacadoras (3 de ellas cooperativas) que nuclean más de 280 productores pequeños y medianos.	Asociación de empaques medianos. Nacional.	3.200 has	Frutas frescas; 20% de la exportación corresponde a productos orgánicos.	Estructura de empaque y frío: 4 millones de cajas por año (74 mil tn al año aproximadamente).
Kleppe SA	2 plantas de empaque y 4 Frigoríficos (Cipolletti y alrededores).	Empresa integrada. Nacional	s/d	Fruta fresca. Marca comercial: Gaucho. Exporta Aproximadamente el 85% de la producción.	2,5 millones de cajas de fruta propia. Capacidad de empaque: 950 cajas por hora tn por aproximadamente (18 hora aproximadamente). Capacidad de conservación:

					33 mil tn.
Moño Azul SACI y AA	2 plantas de empaque y frigoríficos (Río Negro y Neuquén).	GF Group; Italia.	1.500 has	Fruta fresca. Marca comercial: Moño Azul, Salud.	Empaque: 5 millones de cajas por año (92,5 mil tn por año aproximadamente). Frigorífico: 2,5 millones de cajas bajo atmósfera controlada e <i>hidrocooling</i> (46,3 mil tn aproximadamente).
MIELE SA	Posee plantas de empaque y cámaras propias, ubicadas principalmente en la localidad de General Roca y Chimpay	Empresa Integrada Nacional	1000 has de fruta de pepita y carozo. Área de producción más importante en Cervantes y Villa Regina.	Fruta fresca de pepita y carozo. Marcas comerciales: William`s, Bartlett, Red Bartlett, Abate Fetel, Beurre Bosch, Packhams, Winter Bartlett. Royal Gala, Red Delicious, Top Red, Pink Lady, Fuji, Granny Smith	El volumen actual de producción es de 11.000.000 Kg. siendo el 25% de ello fruta de carozo y el 75% peras y manzanas.

(*) Para la estimación de la capacidad instalada se considera 1 caja = 18,5 kg.

Fuente: Complejo Fruta de Pepita, pertenece a la Serie “*Complejos Productivos*”, realizada en la Dirección Nacional de Desarrollo Regional a cargo del Dr. Ariel Filadoro y la Dirección de Información y Análisis Sectorial a cargo del Lic. Juan Pablo Dicoyskiy.

1.2 General Roca, la localidad de estudio

Desde hace años, la Ciudad de General Roca se ha caracterizado por constituirse en una de las localidades más vitales de la provincia en cuanto al desarrollo productivo e impulso económico. Por su situación geográfica y al igual que otras ciudades del Alto Valle, el sector agroindustrial ha sido reconocido como uno de los motores económicos más importantes.

El departamento de General Roca concentra el 89,3 % de la producción de manzanas, en el caso de la pera esto representa un 92,3 %, según FUNBAPA (Fundación barrera Zoofitosanitaria)

La producción frutihortícola ha sido, desde siempre, un referente en cuanto a desarrollo y generación de empleo. Luego de la producción de pera y de manzana, las viníferas y frutas de carozo han crecido en función de este sector productivo.

En efecto, según datos del Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios del Senada de 2010, la producción de manzanas en Río Negro involucra unas 19.848 hectáreas cultivadas y unas 2.861 de pera. La zona de General Roca concentra 5.044 hectáreas cultivadas de frutas de pepita.

Este sector es fuente de trabajo para muchos ciudadanos, mayoritariamente hombres de entre 40 y 67 años.

La industria asociada a este sector (empresas de empaque, comercializadoras de fruta, jugueras, transporte frutícola, etcétera) también son grandes generadoras de empleo y refuerzan la cadena de valor en el Alto Valle.



Ilustración 1. Regiones de la provincia de Río Negro

Fuente: Argentina, Ministerio de Economía, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (Inta), Estación experimental agropecuaria Bariloche, CD, ..., o. Cit.

Para el presente estudio se tendrá en cuenta como muestra para el trabajo de campo a las empresas Miele SA y Moño Azul SACI Y AA junto a ella se aplicarán y observarán a cien (100) personas distribuidas en ambas compañías y elegidas al azar. Para el trabajo de campo en las pequeñas unidades productivas pertenecientes al Productor Primario Independiente solamente se encuestará y se realizará observación no participante a un total de cincuenta (50) personas elegidas al azar.

1.3 Caracterización del trabajador rural

La concepción renovadora de las condiciones laborales dentro de las cuales se encuentra el trabajador como fuerza productiva, encontramos primariamente al trabajador rural o peón rural que es definido por la real academia española como —*Jornalero que trabaja en cosas materiales que no requieren arte ni habilidad*—, que es vulgarmente llamado —**chango**— definido por la misma institución como —*Carrito que se lleva para cargar las compras*—.

Este trabajador rural propulsor del modelo agro exportador en la Argentina, se encuentra distribuido en distintas partes del país realizando tareas de diverso tipo y

caracterizándose de diversas maneras tales como trabajador temporario, golondrina, estos mismos surgieron en 1912 donde allí apareció la llamada inmigración golondrina, se trataba de grupos de cosecheros que atravesaron el Atlántico, trabajaron y luego regresaron a su patria llevando algún dinero para su familia. De modo que los inmigrantes se asentaron en las ciudades, en especial Buenos Aires y más tarde en Rosario. El Auge agrario que se estaba viviendo en esa época propiciaba el poblamiento en espacios desiertos del mundo con extranjeros, que serían pioneros y civilizadores a la vez (Fumagalli et al, 2011).

Particularmente a lo largo de los años estos trabajadores golondrinas se fueron asentando en distintas regiones de la Argentina y una de ellas fue el Alto Valle de Río Negro, en dichos de Álvaro y Bendini (2008):

“Alto valle es la denominación tradicional del área de colonización inicial ubicada sobre la margen izquierda del Río Negro, desde las inmediaciones de la confluencia de los ríos Neuquén y Limay hasta la finalización este del canal principal de riego. Esta zona abarca un conjunto de localidades con una fuerte impronta de la fruticultura en su historia y en la actualidad. Una periodización ilustrativa del desarrollo agrario de la región distingue una etapa de inicio y consolidación de la fruticultura (fines de los años treinta a los sesenta del siglo pasado) con predominio del capital monopólico inglés; otra de conformación agroindustrial (en los años sesenta y principios de los setenta) caracterizada por el predominio del capital nacional oligopsonio; una tercera de diferenciación agroindustrial (que llega a los años ochenta); y, la actual etapa de concentración y transnacionalización”(p.3)

En las últimas décadas la actividad frutícola valletana ha sido señalada como una de las actividades productivas más dinámicas del país, el importante proceso de reestructuración en la cadena de valor que tuvo lugar a lo largo de la década del '80, trajo aparejadas profundas consecuencias para los sujetos agrarios regionales. En los '90 emerge un nuevo modelo productivo que acompaña la consolidación de una estructura de distribución profundamente concentrada. Los diez primeros exportadores de fruta absorben el 78% del total de ventas (Diario Río Negro, Marzo de 2000) donde la estructura crecientemente transnacional estaría expresando el punto de partida de un cambio histórico en el desarrollo del complejo frutícola. En este sentido es interesante analizar la formación y distribución del valor al interior de la cadena. Al respecto, cabe mencionar que el 80% del total del valor es generado por el segmento de la distribución, empaque y transporte, y sólo el 10% corresponde a lo

que los productores de fruta proveen al empacador-exportador (Diario Río Negro, Septiembre 1999).

Analizando la organización social del trabajo, la matriz original se basaba en la presencia de trabajadores familiares con el empleo de mano de obra asalariada, mayoritariamente estacional, proveniente de Chile. Posteriormente, al consolidarse el complejo agroindustrial y fortalecerse las tendencias expansivas de la actividad, se produce un incremento de la demanda de mano de obra asalariada permanente y se diversifica y amplía la movilidad espacial de la mano de obra estacional (Bendini y Tsakoumagkos, 2004).

Por su parte, los chacareros constituyen un sujeto histórico central en el desarrollo de la fruticultura valletana. "Chacarero" es un término que en esta región alude a un productor que combina la propiedad de un pequeño o mediano monte frutal, el trabajo familiar y el uso de trabajadores transitorios o, según los casos, trabajo asalariado permanente (Bendini y Tsakoumagkos, 2004), cuyo grado de capitalización se inscribe dentro de un rango muy amplio. Más allá de los procesos recientes, la imagen regional está identificada, sin duda, no sólo con las manzanas y las peras sino también con este productor familiar. Esto es así no obstante las profundas transformaciones que fueron verificándose en cada etapa de la actividad frutícola.

En la etapa actual la estructura social agraria comprende grandes empresas agroindustriales, importantes sectores agrarios medios, y pequeñas explotaciones en manos de chacareros. El sector se caracteriza no sólo por la expansión de la producción, sino también una inserción concentrada de industrias claves. Particularmente a partir del estallido de la convertibilidad a fines de 2001, y con el nuevo escenario creado por la devaluación, se produce un reposicionamiento al interior de los productores familiares en el sentido que, aunque por un breve lapso de tiempo se fortalecen en conjunto, se diferencian de acuerdo con la adopción tecnológica previa que hubiesen podido alcanzar en forma individual o asociativa.

De este modo, la modernización productiva y la profundización de la integración provoca la subordinación diferencial de los productores familiares no integrados a la etapa industrial (Bendini y Tsakoumagkos, 2007). La existencia de mayores controles en la cadena desde el eslabón comercializador hacia la producción,

generó respuestas y resistencias activas que permiten la persistencia y comprenden una gama compleja. Dentro de la misma se encuentran los procesos de diferenciación (oportunidades de modernización tecnológica individual o colectiva, acceso a la integración vertical, retraso tecnológico, endeudamiento), las estrategias adaptativas (pluriactividad, agricultura de contrato), las negociaciones sectoriales (acciones gremiales, demandas sectoriales); en un juego dinámico con los procesos de desplazamiento (reorientación productiva, cesión o remate de tierras, venta) de unidades productivas (Bendini y Tsakoumagkos, 2007).

La ley 26.727 define en su artículo 5 a la Actividad agraria entendiéndola como “aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales”.

1.3.1 Los actores del complejo productivo

Cuando se habla de complejo frutícola se está haciendo referencia a todos los eslabones que forman parte de la cadena productiva, distinguiéndose tres etapas fundamentales que a continuación se pasan a detallar:

- Producción primaria: esta etapa incluye todas las actividades de manejo y conducción del cultivo con la correspondiente asistencia técnica (sistematización del terreno, labores, selección, vivero, control de adversidades - plagas y enfermedades, heladas-, fertilización, poda y raleo, cosecha, trazabilidad) Todas estas tareas, demandan la mayor cantidad de mano de obra del sector. Aproximadamente un 86% del total es absorbida en esta etapa primaria. (IERAL, 2011)
- Transformación o proceso industrial: en esta etapa la fruta cosechada pasa por un proceso de empaque y conservación (frío) o se industrializa. El empaque consiste en seleccionar (clasificación, calibración, identificación) y acondicionar las frutas antes de almacenarlas en cámaras frigoríficas (atmósfera convencional o controlada) para el posterior consumo en fresco. La industrialización se refiere a la elaboración de distintos productos y subproductos, como jugos concentrados, caldos de sidra, sidra, frutas deshidratadas y conservas. En esta etapa se incluye el proceso comercial.

- Proceso integrador: El proceso “integrador” generalmente es realizado por las grandes empresas concentradoras. Éste incluye todas las etapas de la cadena, es decir la producción primaria, la transformación y/o el procesado industrial para su posterior comercialización.

En el cuadro posterior se puede ver en forma detallada los distintos eslabones de las cadenas productivas del sector de peras y manzanas.

Por otra parte, en el flujograma se resaltan porcentajes y cantidades de peras y manzanas según los diferentes destinos adoptados, correspondientes al año 2010.

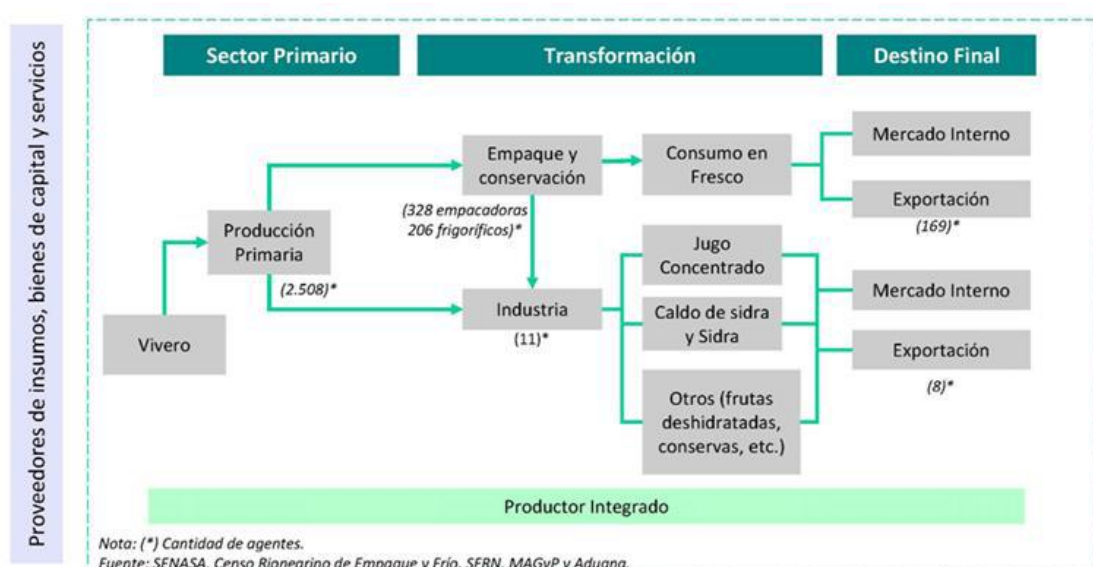


Ilustración 2. Flujograma de Producción

Fuente: Subsecretaría de Programación Económica del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, noviembre 2011.

Cabe mencionar que la fruticultura del Valle involucra unos 4.431 establecimientos agrícolas dedicados a la actividad, dentro de los cuales se desempeñan 2.605 productores realizando a diario diferentes tipos de tareas. La gran mayoría de éstos lo conforman pequeños y medianos productores (95,5% del total), los cuales se hallan vinculados mediante contratos formales o informales a otros agentes integrantes del complejo frutícola (empaque y conservación) como ser comercializadores y exportadores (SENASA, Regional Patagonia Norte 2013).

1.3.2 Golondrinas en el Alto Valle

La temporada de cosecha de la región comprende todo el verano, extendiéndose entre los meses de enero y abril, y se estima que el número de trabajadores estacionales empleados asciende a 30 mil en la cosecha y 18 mil en el empaque. De los primeros se estima que gran parte proviene de las provincias y países limítrofes del norte ya que la población local no satisface la demanda de la actividad. Históricamente el mayor componente fue chileno, para quienes la situación de precariedad es mayor a pesar de contar con una legislación que los favorece (un convenio firmado por Allende y Lanusse en 1971). El convenio estipula que los trabajadores pueden trasladarse con un contrato previo para tareas estacionales por 3 meses, aunque puede prorrogarse hasta un total de nueve meses. Sin embargo, al existir la posibilidad de conseguir empleo en otro lugar al finalizar la temporada, prefieren ingresar con una visa de turista por miedo a que una vez que expire el plazo de 9 meses los hagan regresar a su país, aunque aparentemente esto no sucede en la realidad. Sin embargo el carácter de turistas no les permite realizar tareas remuneradas, por lo cual la única forma de empleo posible es en negro, quedando totalmente expuestos en términos laborales y sociales.

Estas tareas son desempeñadas por dos clases de trabajadores definidos en la ley 26727:

- Trabajador temporario: Define esta modalidad de contrato como la relación laboral que se origina en las necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, forestal o de las restantes actividades de esta ley, como las que se realicen en ferias y remates de hacienda. Esta categoría incluye además los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias, que en la Ley 22.248 se encuentra bajo el Título de Personal no permanente.
- Trabajador permanente discontinuo: Se crea esta modalidad de contratación para los casos en que un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador más de una vez en manera consecutiva, para la realización de tareas cíclicas o estacionales. - Dicha modalidad tiene iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo exclusiones por ley.

Las actividades que realizan los trabajadores de la actividad primaria de la fruta son:

La poda que “consiste en la extracción de ramas vegetativas a los efectos de darle a la planta la arquitectura adecuada para el soporte del peso de los frutos, la entrada de luz y la realización de labores culturales y de cosecha en forma adecuada. Todo esto se define como poda de formación”. (Bonifacio, 1996, p.248)

El raleo “consiste en extraer en forma manual o química los frutos excesivos de la planta a los efectos de dejar una densidad adecuada de ellos que permita lograr un buen tamaño, evitar deformaciones, evitar el debilitamiento y posterior caída de los frutos y asegurar la perpetuidad de la producción en cosechas futuras” (Bonifacio, 1996, p. 249). Esta tarea se realiza durante los meses de octubre y noviembre.

La cosecha “consiste en la extracción de frutos en forma manual mediante un movimiento de giro de la mano, tomando el fruto con la palma, y efectuando una torsión en el pedúnculo, ayudándose con el pulgar y el índice. Para esta tarea es necesario el uso de escalera depositando los frutos en un bolsón cosechero con bordes acondicionados en tela. El contenido de estos bolsones es depositado luego por los mismos cosecheros en bins, que son cajones de manera con capacidad de 350kg de fruta”. (Bonifacio, 1996, p.250)

Sin embargo en los últimos años creció la migración tucumana proveniente de la zafra, ya que la temporada de cosecha de la fruta se complementa con aquella actividad (mayo a octubre). En este caso la situación provocó que el mismo gobierno provincial se haga cargo de su traslado.

En las encuestas realizadas gran parte de los trabajadores que se ocupan de realizar las tareas de poda, raleo y cosecha son trabajadores temporarios provenientes del Norte del país , más precisamente de las provincias de Tucumán y Santiago del Estero que vienen a Rio Negro traídos con la esperanza de conseguir un trabajo digno que les asegure , alimentación , vivienda, vestimenta, seguridad, si bien ya saben que vienen por la temporada muchos tienen la esperanza de establecerse en la zona y traer a sus familias, cuestión que escapa a la realidad teniendo en cuenta en primer lugar la forma de contratación , el traslado de los mismos , la poca información que reciben

acerca de sus derechos y obligaciones, en fin , son cuestiones elementales que hacen a los principios de buena fe establecidos en toda relación laboral.

Una vez que los golondrinas arriban al Valle algunos suelen emplearse en las grandes empresas que les asegura la provisión de los servicios mínimos de seguridad e higiene, vivienda, alimentación , registración laboral , entrega de la libreta del trabajador rural , etc., pero no ocurre lo mismo con los contratados por los pequeños productores independientes que los hacen laborar sin contrato , sin alta de AFIP, sin proveerles las condiciones mínimas de higiene y seguridad, sólo se les provee ranchos construidos por ellos mismos en las mediaciones de la chacra.

1.3.3 Tipología de golondrinas en la cuenca del Río Negro

Asalariado rural con multi-ocupación agraria: Combina dos o más ciclos productivos a lo largo del año articulando distintos espacios. Rotación entre empleos y empleadores. Migrante estacional provenientes del norte argentino, predominantemente de Tucumán. La movilidad se relaciona con las características estacionales de la actividad productiva del área de origen y la ausencia de alternativas laborales el resto del año.

Semi-asalariado rural: Combina el trabajo en la parcela (cuenta propia/trabajador familiar) con la venta de fuerza de trabajo extra predial. Pequeño productor campesino. Involucra a aquellos miembros de la unidad doméstica que ofrecen su fuerza de trabajo fuera de la explotación: el jefe del hogar y/o los hijos varones mayores. Migrante estacional proveniente de Chile y de Tucumán.

Asalariado con pluriactividad multisectorial: Combina tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporario, principalmente en acondicionamiento de fruta, con trabajo agrícola estacional, -cosecha de cítricos, caña. Migrante estacional proveniente del Norte argentino, principalmente de Tucumán. Ausencia de trabajo permanente en áreas urbanas, impulsa a esta población flotante a insertarse en el mercado de trabajo estacional frutícola.

En la actualidad casi el 80% de la producción nacional de peras y manzanas proviene de la región del Alto Valle y se comercializan en un 75 % hacia el mercado internacional (INDEC ,2007) .El tipo de organización de los emprendimientos productivos originariamente fue del tipo familiar con mano de obra propia. Cuando

estos fueron creciendo, la mano de obra contratada provenía de Chile. Este tipo de forma productiva agraria conocida como “chacras” necesita de mucho cuidado permanente en donde se ve involucrada gran parte de la población estable de la región.

Ante picos de demanda, en distintos momentos del año, es cuando se contrata mano de obra estacionaria. Estos momentos están en relación a la “poda”, “raleo” y “cosecha”. “Cuando la mano de obra local no alcanza y esto ocurre permanentemente en esta región se utiliza el recurso de la fuerza de trabajo de trabajadores chilenos o de población argentina pero del norte del país³”.

Con la llegada de trabajadores golondrinas del NOA (Noroeste Argentino), la división social del trabajo en la región se complejiza en términos de trabajadores de primera y de segunda según su origen. “Por lo general son los trabajadores estacionales del norte del país los que ocupan los trabajos menos calificados y los que son contratados por grupo familiar y con “pago en grupo⁴”

Los chilenos o “familiares” son relaciones sanguíneas o de contacto de la población estable de la región, son los trabajadores golondrina “conocidos”, con una intrincada red de contactos sociales locales. Por ello, por su permanente “venir” a la provincia su trabajo es entendido como calificado debido a la experiencia adquirida y transmitida de generación en generación.

Por otro lado los trabajadores del NOA denominados norteños, encuadran a trabajadores golondrinas de varias provincias del noroeste del país, pero, que se los engloba dentro de la procedencia tucumana como forma despectiva de ubicarlos geográficamente.

Son trabajadores de diversas procedencias y con tradiciones laborales diferentes pero que históricamente se transformaron en un ejército de reserva para trabajos asalariados rurales precarios en todo el país. El caso del Alto valle no es diferente.

³ Jacinto Ochoa, dirigente de la CTA. Diario Patagonia Hoy 12-9-08

⁴ Claudio Alvamonte “Como pájaros, trabajo migrante en Argentina” 1998.

A mediados de la década de los noventa la crisis generada por las políticas neoliberales, fomentó la no elección como destino laboral de los trabajadores chilenos en la Argentina. Por otro lado estos trabajadores comenzaron a agremiarse y a pedir mejoras económicas en sus trabajos estacionarios o permanentes y con una fuerte presión social hacia los empleadores, ya que las raíces familiares dentro del Alto Valle eran ya históricas. Por ende las exigencias de condiciones laborales serán más altas en estos grupos trasandinos, que la de aquellos que negociaban su fuerza de trabajo desde situaciones socioeconómicas más endebles, como es el caso de los trabajadores del NOA.

Esto inclinó desde el lado empresarial a la contratación de trabajadores golondrinas del norte argentino. Ya en los censos nacionales Agrarios de 1998 y del 2002 las cifras acompañan esta tendencia marcada por los gremios de trabajadores en cuanto a la disminución de la contratación de trabajadores trasandinos estables y estacionarios (INDEC, 2002)

Cuanto más grande el emprendimiento mas decae la contratación de mano de obra calificada y permanente. En campos mayores a las 50 hectáreas la contratación de jornaleros golondrinas es del 80% el porcentaje aumenta en directa relación con las proporciones del emprendimiento.

El marco legal del trabajador golondrina, en un principio se vio enmarcado dentro de la ley 22.248 del proceso de reorganización nacional sancionada en 1980. La misma no solamente dio el marco jurídico para el peón permanente sino para el temporario o discontinuo marcando inclusive la forma de convocatoria laboral desde los diarios regionales. Esta ley derogo la ley 12.921 y la 13.020 ósea el estatuto del peón y la del cosechero respectivamente. Recién en 1999 se estableció una nueva ley que no cambia la anterior sino que exige el uso de libreta de trabajo, la ley 25.191 .que regula la actividad en cuanto a la inscripción de los trabajadores permanentes o no y de los empleadores rurales. En este marco legal se exige el seguro de desempleo aunque esta ley se implementó recién en el 2002.

Actualmente la ley 22.248 fue derogada y reemplazada por la ley 26.727 generando cambios sustanciales en materia de condiciones laborales.

En el año 1999 se aprobó la Ley 25.191, conocida desde entonces como la “Ley de Libreta de Trabajo para el Trabajador Rural”. A través de la misma se crea el RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores)⁵ y se establece la obligación del uso de la libreta de trabajo para todos los trabajadores de la actividad rural, permanentes o no permanentes; la inscripción de trabajadores y empleadores rurales; y el otorgamiento de la prestación por desempleo a los trabajadores rurales.

El RENATRE tiene como objetivos generales (Art.11) “Expedir la Libreta de Trabajo, sin cargo alguno para el trabajador. La distribuirá y la controlará, asegurando su autenticidad. Coordinar las acciones para facilitar la contratación de trabajadores agrarios, realizar estadísticas, brindar prestación social”.

También se propone: “Propender el ingreso de los trabajadores y empleadores rurales, al sector formal de la economía, fomentar las producciones y el empleo rural, definir políticas nacionales y/o regionales de producción, contribuir a una mejor recaudación de los ingresos al Sistema de Seguridad Social” (Documento de difusión del RENATRE, 2006)

La misma tiene el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. Además es un instrumento válido como:

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

⁵ El RENATRE tiene carácter de ente autárquico de derecho público no estatal, y está a cargo de un directorio integrado por 8 miembros, 4 de UATRE y los demás de entidades empresarias de la actividad:

Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA) y Sociedad Rural Argentina (SRA) y por dos síndicos representantes del Ministerio de Trabajo de la Nación

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

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

En cuanto a las obligaciones de las partes, se hace mención a:

Obligaciones del trabajador rural:

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

Obligaciones del empleador:

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

En el mes de Abril del 2011 se establece una resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (RES-CNTA- 011-2011) en la que se contemplan específicas condiciones de la inserción laboral de los trabajadores transitorios a fin de revertir situaciones de precariedad como: alojamiento en campamentos, aislamiento en la comunicación con familiares y organismos del Estado y sindicales, exposición a deficientes condiciones sanitarias entre otras.

Por ello, en el artículo 1° de tal resolución se establece la aprobación de: *“condiciones generales de labor y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que realizan tareas transitorias cíclicas estacionales o excepcionales, en el ámbito de todo el territorio del país”*.

Un elemento a tener en cuenta en función de la “elección “de los empleadores es que los inmigrantes desde el 2002 debían ser registrados en el RENATRE cuestión que no ocurre actualmente en muchos casos

1.4 Circuito de contratación de los trabajadores golondrinas

Los actores que participan dentro del ámbito rural son. El peón rural que es definido por la real academia española como —Jornalero que trabaja en cosas materiales que no requieren arte ni habilidad¶, que es vulgarmente llamado —changol¶ definido por la misma institución como —Carrito que se lleva para cargar las compras”.

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

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

Como se indica anteriormente los peones generalmente son seleccionados desde el noroeste y noreste de la provincia, aquí nace la figura del Contratista” que

actúa como intermediario entre el sector empresario y el peón, generalmente las remuneraciones de los changos son acordadas entre el empleador y el contratista, encargándose este último de la selección de los peones.

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

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

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

Una vez reclutados la totalidad de los trabajadores, el grupo de trabajo conformado por peones recibe el nombre de cuadrilla, la misma a su vez tendrá un líder que recibe el nombre de cabecilla y será el encargado de controlar la cantidad de trabajo que realizan los peones y de relacionarse con el contratista por cualquier inconveniente que surja. Por último aparece la figura del transportista el cual tendrá asignada la tarea de transportar a toda la cuadrilla al lugar donde se llevara a cabo la cosecha y luego de llevarlos a su lugar de origen, de esta manera finaliza el circuito de contratación

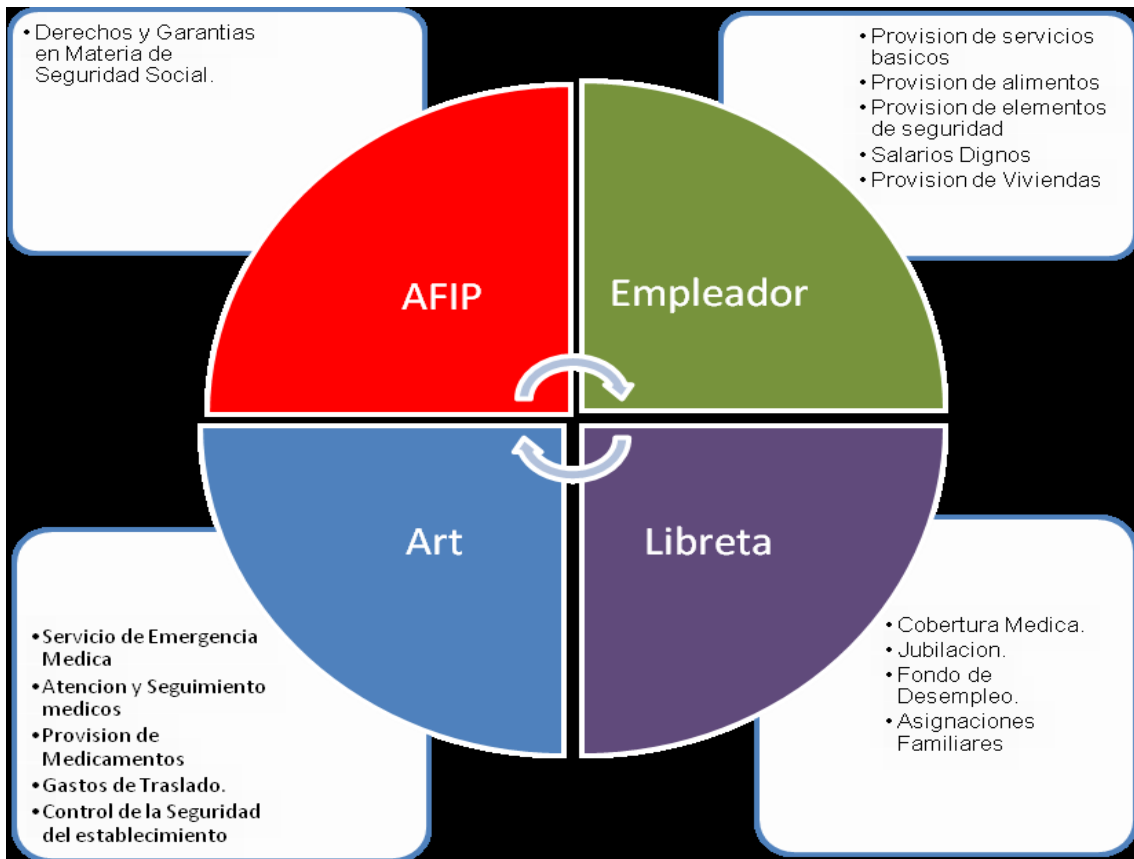


Ilustración 3.Registro del trabajador Rural

Fuente: Cuadro de registración del empleado, elaborado para la investigación “Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores temporarios migrantes del cultivo de la semilla de papa”

En el presente cuadro se puede observar como es el procedimiento que debería funcionar para todos aquellos trabajadores sean migrantes o no que se desempeñan en la Poda , Raleo y Cosecha, por un lado el empleador que tiene el deber de brindar ocupación efectiva , salario digno , vivienda adecuada , ropa adecuada, salud , seguridad laboral, realizar los aporte y contribuciones correspondientes , por otro lado está el RENATRE que debe asegurar a todo trabajador un fondo de desempleo, cobertura médica, asignaciones familiares, jubilación. La ART que debe cubrir todas aquellas contingencias en materia de accidentes laborales y enfermedades profesionales y por último el AFIP como ente regulador deben hacer observar y cumplir al empleador todas las obligaciones en materia de seguridad social.

Si se analiza detalladamente el cuadro se puede decir que gran parte de esto no se cumple, tal como lo manifiesta *Pedro, podador Tucumano:*” *Nosotros ni sabemos*

lo que es un alta de AFIP, como UD dice, nuestro contacto con el patrón es directo, no hay nada de por medio, tampoco firmamos nada, solo trabajamos y ya”

Bialet Masse (2010) en sus investigaciones informa que los contratos de trabajo se establecían de manera verbal y que por lo general no eran cumplidos por ninguna de las partes. Esto daba lugar a la generación de falsas promesas por parte del empleador perjudicando a los trabajadores en temas tales como condiciones de trabajo que luego no se respetarían, el jornal, la jornada laboral, cantidad y calidad de comida, tiempos de descansos, las remuneraciones acordadas, formas de pagos acordadas y demás detalles de contratación. En la actualidad se pudo relevar que estas condiciones aun siguen vigentes ya que a los trabajadores los llevan engañados al campo de trabajo y cuando se encuentran en el mismo la realidad es distinta.

Los trabajadores comentan que la jornada laboral es extensa llegando a durar más de 12 horas en algunos casos, incluso soportando los peores calores, que se trabaja de lunes a lunes y que no existe la paga de horas extras, esto sucede con aquellos que trabajan a destajo.

Al ser un trabajo de temporada no perciben vacaciones, mucho menos la liquidación de las mismas al finalizar la temporada.

En base a lo dicho anteriormente y comparándolo con el Régimen de Trabajo Agrario, ley 26.727, se puede aseverar que esta normativa establece la protección al trabajador de la actividad primaria de la fruta, dicha legislación constituye una normativa independiente del régimen laboral común, reuniendo en un mismo cuerpo legal las normas que regulan el trabajo permanente y temporario.

La principal característica de este tipo de contratos hace referencia al desarrollo de las tareas fuera del ámbito urbano, dado que son realizadas en un medio que no cuenta con asentamiento edilicio, ni se encuentra dividido en manzanas destinado a la residencia de familias. Por su parte, el trabajador rural establece una relación de dependencia con su empleador que ejercerá sus deberes y obligaciones que hacen a la organización, dirección, modalidades de trabajo y disciplinarias, mientras que el trabajador recibirá esas órdenes, se adaptara a las mismas y se insertara en una relación donde no dispondrá del fruto.

Respecto a las tareas vinculadas a la actividad frutícola se puede afirmar que no todo está contemplado en este régimen agrario, por ejemplo a la hora de determinar correctamente una actividad agraria, se requiere que exista vinculación con sus especializaciones y se tengan en cuenta criterios geográficos y profesionales, ya que existen aquellas tareas vinculadas al empaque de la fruta que generalmente se da en galpones cerrados instalados dentro del ejido urbano y que están comprendidos dentro de la Ley de Contrato de trabajo 20.744 y excluidos del régimen agrario , mientras que están aquellos trabajadores de la poda , raleo y cosecha que se encuentran incluidos dentro de la ley 26727.

Como se mencionó anteriormente, la ley 26727 contempla tres tipos de trabajadores; una de ellas es el trabajador permanente discontinuo que es aquel contratado por el mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva para la ejecución de tareas de carácter cíclico o estacional. En otro de sus artículos contempla a los trabajadores por equipo o cuadrilla familiar, donde es el empleador o su familia que pueden formar parte en las tareas agrícolas. Por último, el trabajador de carácter temporario se origina cuando la relación laboral se ajusta a las necesidades de la explotación con carácter cíclico o estacional o por procesos temporales propios de la actividad agrícola.

1.5 Documentación de Ingreso

Para dar ingreso a los trabajadores de la actividad primaria de la fruta se les solicita:

- Fotocopia de DNI
- Constancia de cuil
- Libreta del RENATRE (solo para aquellos que se desempeñan en la poda y el raleo)
- En algunas empresas solicitan certificado de antecedentes penales
- Curriculum vitae

Una vez gestionada el alta del trabajador de la actividad primaria de la fruta el empleador les debe hacer entrega de:

- Copia de alta de Afip
- Copia de contrato de trabajo

- Copia de seguro de vida obligatorio
- Credencial de ART
- Formulario de ANSES 2.61
- Manual de buenas practicas
- Reglamento interno de la empresa
- Manual de Higiene y Seguridad

El legajo se termina de completar con la ficha de ingreso, declaración de domicilio, Curriculum vitae.

El sueldo se abona de manera mensual, según el tipo de actividad que realice, la empresa para la cual trabaje y el tipo de contratación, dado que en las empresas pequeñas se da generalmente el pago a destajo para aquellos trabajadores que se desempeñan en la poda y que están contratados en forma eventual, en cambio aquellos trabajadores que laboran en grandes empresas perciben su remuneración en forma mensual cobrando el 4to día hábil de cada mes.

La remuneración de todo trabajador rural se compone de la siguiente manera:

- Básico
- Antigüedad
- Presentismo

Actualmente un peón general tiene como salario básico remunerativo (sin comida y sin SAC) \$10.368 pesos y de jornal \$ 452.12.

En cuanto a la antigüedad se calcula en base al uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de antigüedad, cuando el trabajador tenga un antigüedad de hasta DIEZ (10) años será del UNO Y MEDIO POR CIENTO (1,5 %) cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los DIEZ (10) años.

En las encuestas realizadas se pudo determinar lo siguiente:

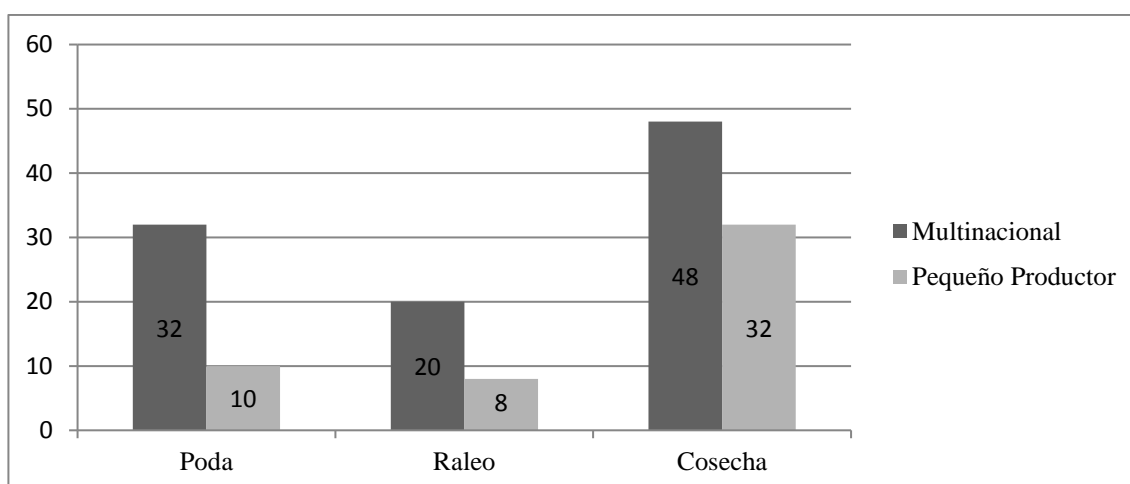


Gráfico 1. Tipo de tareas que desarrollan

En esta gráfica se puede observar una comparación en base al tipo de tareas que desarrollan según la empresa para la que son contratados, la misma explica que en la poda treinta y dos (32) personas, de las ciento cincuenta (150) encuestas aplicadas, trabajan en las grandes empresas mientras que solo diez 10 personas lo hacen con pequeños productores, en el caso del raleo disminuye la cantidad de personas dado que es una actividad que lleva un trabajo más detallado y concentrado realizado por personas más especializadas en el manejo de la fruta. El incremento de gente se concentra en la temporada de cosecha donde es mayor el auge de personal proveniente del Norte del país que es contratada para trabajar en la actividad primaria de la fruta y esto se da en las grandes empresas como Moño Azul y Miele SA, debido a la infraestructura que cuentan para reclutar gente , los procesos que manejan, la tecnología que utilizan , no es el caso con los pequeños productores donde son menos los trabajadores contratados por los pocos recursos tanto económicos , como materiales con los que cuentan.

Como se pudo determinar en las entrevistas realizadas a los referentes de las grandes empresas la temporada de poda comienza en los meses de mayo a julio mientras que el raleo se da en los meses de agosto a octubre y la cosecha comienza en noviembre y se extiende hasta abril va variando según la variedad del fruto a recolectar. El ingreso de mayor cantidad de gente se da en la época de cosecha esto se debe al tipo de tarea en sí que es la recolección de los frutos donde se requiere más gente que en otras épocas.

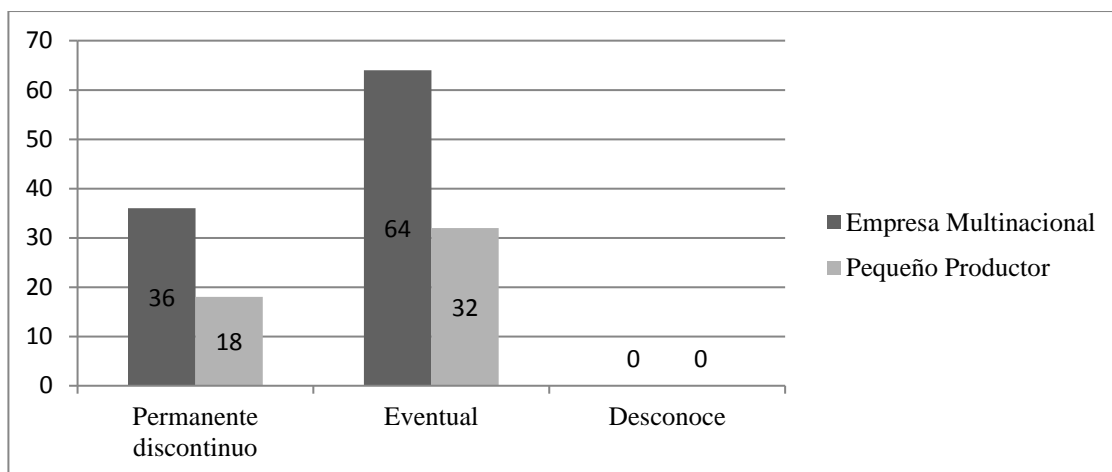


Gráfico 2. Modalidad de contratación

Acá se puede apreciar que tanto para las grandes empresas como para los pequeños productores la modalidad de contratación es eventual. En las Empresas Multinacionales sesenta y cuatro personas (64) son contratadas bajo la modalidad eventual, mientras que treinta y seis personas (36) tienen un contrato permanente discontinuo. En el caso de los pequeños productores también sucede lo mismo pero en menor proporción, dada la cantidad de gente que es contratada, donde treinta y dos personas (32) se contratan bajo la modalidad eventual y dieciocho personas (18) bajo la modalidad permanente discontinuo.

En ambos tipos de empresas tanto grandes como pequeñas la modalidad mayor de contratación resulta ser eventual y esto es una variable muy influyente para determinar luego como es la situación laboral de cada trabajador, a simple vista parece que son las grandes empresas que cumplen con la ley del régimen agrario pero durante el trabajo de campo y en las encuestas realizadas son muchos trabajadores que trabajan en Multinacionales y aun no logran tener un contrato de trabajo que perdure en el tiempo como es el caso de aquellos que son contratados en forma permanente discontinua.

Los trabajadores estacionales que anualmente son contratados para la cosecha de fruta de pepita, constituyen parte de un proceso de movilidad territorial de la mano de obra rural. El descenso de la diversidad de producciones y/o la incorporación de tecnologías ahorradoras de mano de obra en diferentes actividades o etapas de los procesos productivos, han tendido a acentuar la estacionalidad en los ciclos

ocupacionales de los trabajadores transitorios agrarios y, sobre todo, a tornar más prolongadas las etapas de desocupación que los afectan.

En este sentido se observan que la demanda de trabajo permanente disminuye mientras que las demandas estacionales acortan sus períodos y requieren un volumen alto de trabajadores.

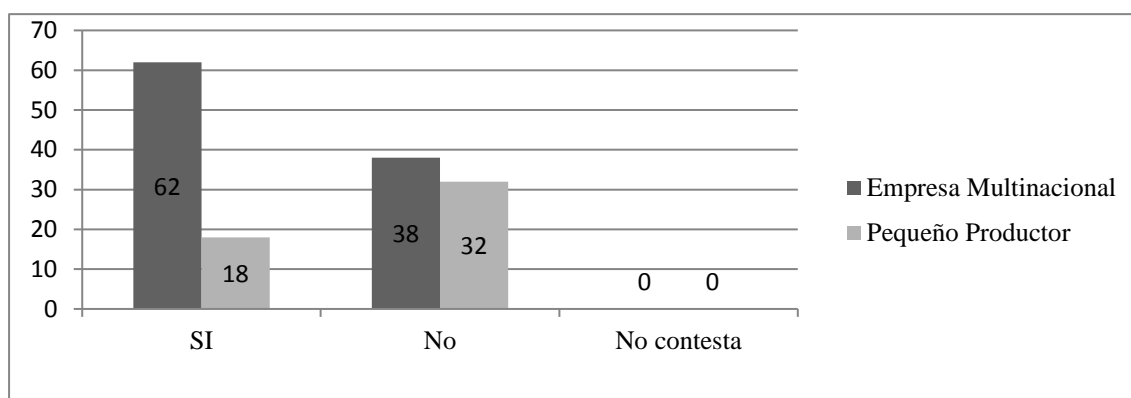


Gráfico 3. Firma de contrato según la empresa

Por medio de la presente figura se puede apreciar que sesenta y dos personas (62) que laboran en las grandes empresas son las que firman contrato, mientras que dieciocho personas (18) lo hacen en las pequeñas empresas, esto hace suponer que la firma de contrato de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta se da mayormente en las grandes empresas, mientras que en aquellas donde la contratación se da a través de pequeños productores es muy baja la cantidad de trabajadores que firman contrato. También se puede notar un elevado número de personas que no firman contrato, treinta y ocho personas (38) en las grandes empresas y treinta y dos personas (32) en las pequeñas empresas esto tiene relación con el tipo de modalidad de contratación elegida a la hora de dar ingreso a los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, es característico en el Alto Valle que sea la empresa o el productor quien contrata y paga los salarios a los trabajadores. El tiempo de contratación depende de la tarea, para el raleo en general es de tres meses; para la cosecha, tres meses aproximadamente según el volumen de producción y variedades.

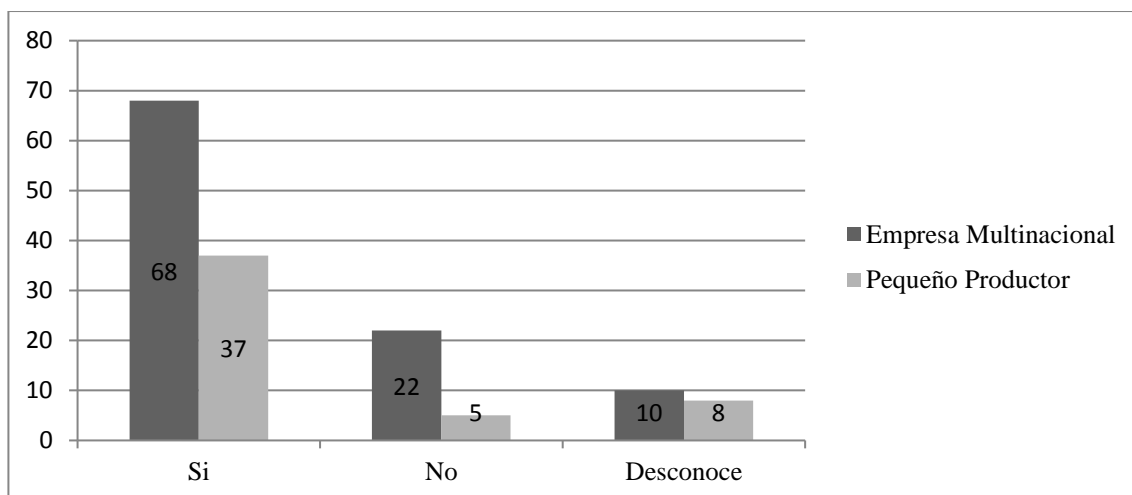


Gráfico 4. Posee libreta rural

En esta grafica claramente existe un alto número de trabajadores de la actividad primaria de la fruta que posee la libreta del trabajador rural emitida por el RENATRE, para las empresas multinacionales sesenta y ocho personas (68) posee libreta, mientras que veintidós personas (22) no posee libreta y diez personas (10) desconocen la libreta generalmente se debe a que recién se inician en la actividad, por ende, no cuentan con experiencia en el rubro.

En los pequeños productores treinta y siete personas (37) poseen libreta, cinco personas (5) no poseen libreta y ocho personas (8) desconocen la funcionalidad de la misma esto se da en un número mayor por el tipo de personas que reclutan para las diferentes tareas de la fruta, muchos de ellos son muy jóvenes sin experiencia laboral, otros son los golondrinas que vienen contratados sin la documentación adecuada.

Los empleadores pueden agruparse por un lado, en aquellas empresas que poseen tierras para producción primaria además de empaque, frío y comercialización de fruta, y que contratan más de 100 trabajadores para las tareas temporarias de raleo y cosecha. Por otro, productores que sólo poseen producción primaria y que demandan menos de 25 asalariados transitorios.

De las dos (2) grandes empresas integradas (GEI) seleccionadas para la entrevista, pertenecen a capitales internacionales y poseen chacras tanto en el Valle Medio como en el Alto Valle. Por el contrario, los dos (2) productores entrevistados residen en Paso Córdoba y tienen sus chacras en la zona rural de esa localidad,

poseen vínculos contractuales con las empresas comercializadoras de fruta y presentan un nivel medio de adopción tecnológica e innovación productiva.

Las grandes empresas manifiestan estar inscriptos en el Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios (RENSPA) y declaran establecer con sus trabajadores y trabajadoras el contrato de trabajo dentro del marco legal, además de exigir la libreta del RENATRE ante “constantes controles” y la necesidad de “certificar” calidad, según sus testimonios.

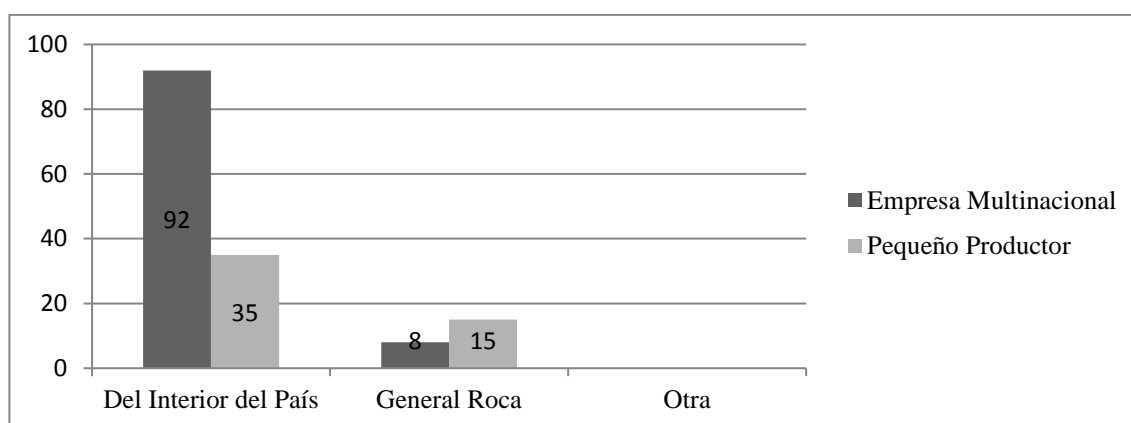


Gráfico 5. Lugar de procedencia

Aquí la mayoría de los encuestados en las empresas multinacionales provienen del Interior del país más precisamente de las provincias de Tucumán y Santiago del Estero, en el caso de los pequeños productores treinta y cinco personas (35) provienen del Interior del país, mientras que aquellos provenientes de la zona representan un número menor, esto es, para las multinacionales ocho personas (8) son de la localidad de General Roca y en los pequeños productores el número es mayor, quince personas (15), esto obedece a la poca infraestructura con la que cuentan los pequeños productores a la hora de tener que reclutar gente.

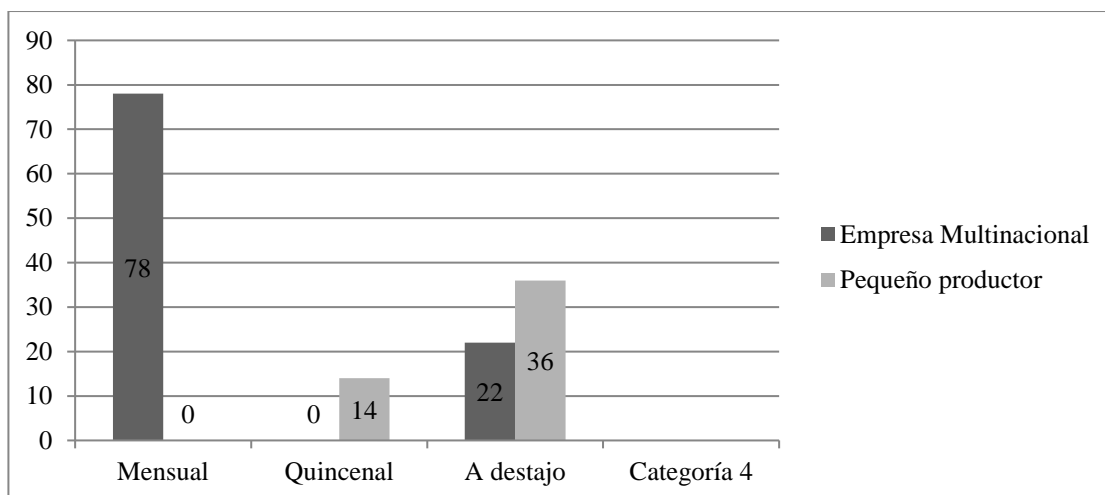


Gráfico 6. Pago de salario

En esta figura se puede determinar que el pago de salario para aquellos trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en Empresas Multinacionales en su mayoría lo perciben en forma mensual dado que del total de encuestados (100 personas) setenta y ocho personas (78) reciben su remuneración en forma mensual, mientras que veinte dos personas (22) lo perciben a destajo; En tanto aquellos que se desempeñan en pequeñas empresas el pago mayormente se da a destajo, esto es, treinta y seis personas (36), mientras que catorce personas (14) lo perciben de forma quincenal esto muchas veces se debe al tipo de contratación que tienen; en el caso de los trabajadores que se desempeñan bajo las ordenes de pequeños productores el pago de salario se efectúa en su gran mayoría a destajo, es decir, por unidad cosechada o por planta podada, claramente la contratación es eventual y muchas veces no registrada

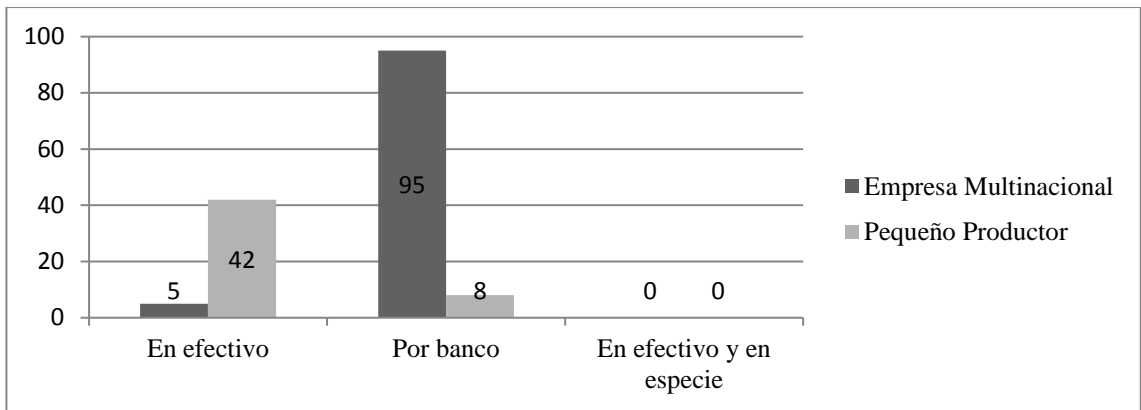


Gráfico 7. Forma de pago

Siguiendo la misma línea de modalidades de pago, en esta figura se observa que noventa y cinco personas (95) que trabajan en Empresas Multinacionales cobran su haber en cuenta bancaria, esto hace suponer que se encuentran registrados como corresponde; mientras que solo cinco personas (5) perciben en efectivo su remuneración. Para el caso de los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas generalmente familiares (productores independientes) el pago se realiza mayormente en efectivo, solo ocho personas (8) cobra por banco esto hace suponer que estos trabajadores no se encuentran registrados como corresponde y que solo unos pocos, que en su mayoría, son residentes locales son los que están registrados.

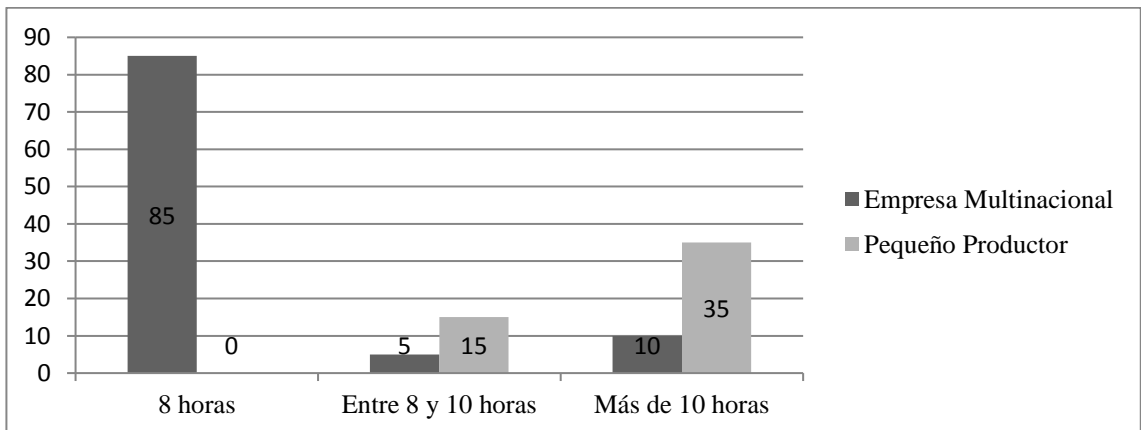


Gráfico 8. Cantidad de horas trabajadas

En cuanto a las horas trabajadas también existe una gran diferencia entre aquellos que se desempeñan en grandes empresas de aquellos que trabajan con pequeños productores, en el caso de los primeros ochenta y cinco personas (85) trabajan ocho horas diarias, mientras que cinco personas (5) lo hacen entre ocho y diez horas y diez personas (10) trabajan más de diez horas, esto se debe a la forma de

pago dado que los que trabajan a destajo generalmente laboran más horas de las normales mientras que aquellos que cobran su haber mensual trabajan ocho horas; para el caso de los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas el pago al ser en su mayoría a destajo la gran mayoría trabaja más de diez horas llegando a doce horas de trabajo, mientras que los que trabajan entre ocho y diez horas son aquellos que tienen un sueldo quincenal, esto representa a cinco personas (5).

El régimen de trabajo agrario fija un límite máximo de horas de trabajo siendo el mismo de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas, la distribución de las horas diarias es facultad privativa del empleador debiendo respetar las horas de descanso para la recuperación física y mental. La jornada nocturna no podrá exceder las siete (7) horas diarias y las cuarenta y dos (42) horas semanales, las mismas comienzan a partir de las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente. Las horas suplementarias también establecen un límite de treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales.

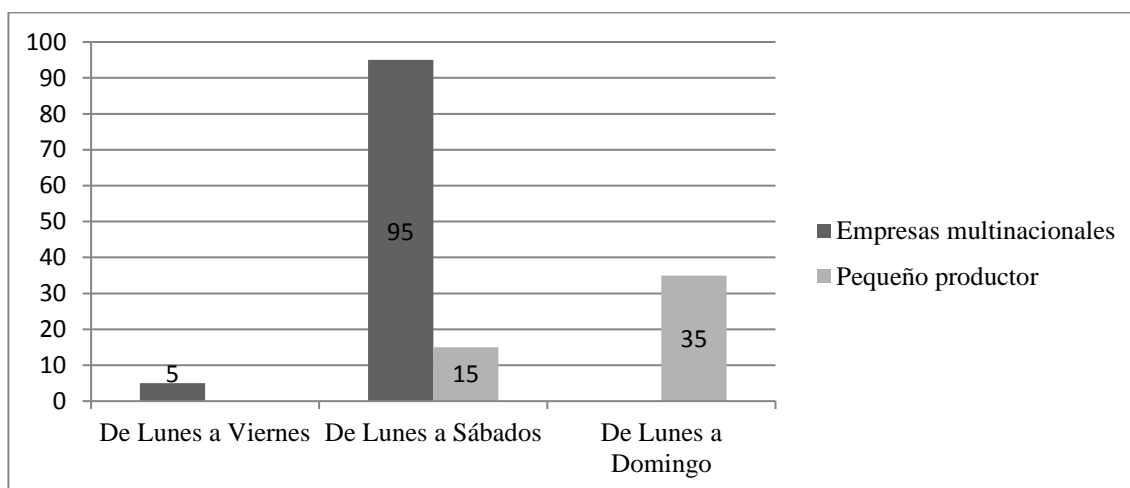


Gráfico 9. Días de trabajo

En esta gráfica se puede apreciar que cerca del 95% que trabaja en las grandes empresas cumple con lo establecido en la Ley 26.727 en cuanto a la cantidad de horas que deben trabajar y los días de semana, dado que en su gran mayoría labora de lunes a sábado, mientras que en los trabajadores de pequeñas empresas, treinta y cinco personas (35) lo hace de lunes a domingo esto hace a la forma de contratación, al

hecho de no estar registrados, a la falta de control por parte de las Autoridades de Aplicación. También obedece al hecho de que la gran mayoría de estos trabajadores viven en sus lugares de trabajo, con lo cual, esto es utilizado por los empleadores como una forma de aprovechamiento de la situación.

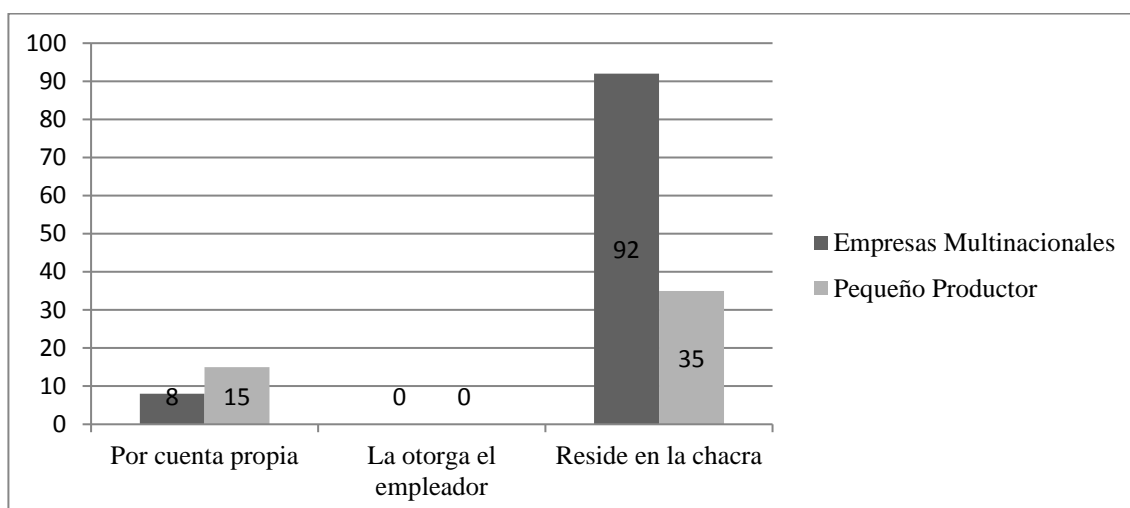


Gráfico 10. Traslado hacia el lugar del trabajo

Del total de personas encuestadas que laboran en las grandes empresas noventa y dos (92) residen en chacras más precisamente en Gamelas, solo ocho personas (8) se trasladan por cuenta propia, para el caso de los trabajadores que se desempeñan con pequeños productores la situación es bastante similar dado que treinta y cinco personas (35) residen en la misma chacra en pequeñas habitaciones, mientras que quince personas (15) se trasladan en moto o colectivo al lugar de trabajo. En ambos casos ya sea en las grandes empresas como en las pequeñas los trabajadores residen en su lugar de trabajo (en chacras), dado que provienen del interior del país; mientras que aquellos que son residentes locales se trasladan por cuenta propia, debido a que las chacras se encuentran cercanas a sus lugares de residencia.

En cuanto a las razones por las cuales la empresa o el productor brinda la vivienda, durante el trabajo de campo expresaron: “*porque me lo exigen a mí*”; “*es una obligación del Ministerio de Trabajo*”; “*es obligación legal*”; “*lo exige el Ministerio, realiza inspecciones*”; “*lo necesito para certificar*”; “*Hay mucho control por buenas prácticas*”; “*para poder emplearlos en blanco*”. Estas respuestas ponen de manifiesto que la prestación de este servicio estaría más vinculado a exigencias externas (por ejemplo, certificación de normas) que al cumplimiento de las obligaciones del empleador en cuanto a proveer condiciones adecuadas y suficientes e

términos de seguridad e higiene (Ley 26.727) a aquellos trabajadores extra regionales que son contratados para la recolección de su producción. De hecho, en los medios de comunicación regionales suelen escucharse declaraciones de los empleadores sobre el rol que el Estado debería cumplir en ese sentido, proponiendo alternativas como la construcción de planes de vivienda para los trabajadores migrantes estacionales, como externalización de costos.

1.6 Conclusiones parciales

En esta primera instancia se puede considerar que existe una amplia tendencia a realizar las contrataciones de manera eventual mayormente se da en pequeñas empresas es decir para la ejecución de tareas ocasionales , accidentales o supletorias , evitando la contratación permanente de prestación continua y esto obedece al hecho de evitar contratar a las mismas personas durante cada temporada , de registrarlos adecuadamente ante la Autoridad Administrativa (AFIP) , de hacerlos trabajar más horas , de no capacitarlos en su posición , en fin, la situación de los obreros rurales del Valle de Río Negro no es distinta de la de aquellos de otras producciones agrarias. Aquí y allá se repiten las precarias condiciones de trabajo, los salarios al filo de la canasta básica del INDEC y los manejos burocráticos de UATRE, que es cada vez más proclive a ser furgón de cola de las iniciativas de los trabajadores. Por otra parte a pesar de los “esfuerzos” progresistas no se vislumbran mejoras ya que las leyes y reglamentaciones existentes tienden a atomizar no sólo a los obreros rurales en general sino a los obreros de la misma actividad que se emplean en distintas regiones del país.

Ante esta situación, los trabajadores de la fruta comprendieron la necesidad levantar un programa independiente con el objetivo de recuperar la UATRE local y de imponer mejores condiciones de trabajo y de vida. Los reclamos permanentes en varias de las entrevistas realizadas son la lucha por mejores condiciones de trabajo y habitacionales.

Los trabajadores en el campo argentino no viven en una realidad paralela, si no que enfrentan las mismas condiciones de precariedad que sus pares que se emplean en negro en las grandes ciudades.

En los campos, los peores patrones son las Productores pequeños independientes. Los dueños de las pequeñas chacras del Alto Valle, tantas veces

presentados como un sector oprimido, son en realidad los que ofrecen las peores condiciones laborales a sus obreros y esto obedece a una política de abaratar costos a costa de los trabajadores.

En el caso de las grandes empresas multinacionales mantienen en líneas generales buenas condiciones laborales, los registran acorde a la ley, cumplen con la jornada de trabajo, cumplen con la modalidad de pago, capacitan a sus empleados, hacen entrega de los EPP, identifican riesgos y peligros, implementan medidas de prevención de riesgos ya sea antes, durante y después de cada actividad.

También existe una clara diferencia entre aquellos que son contratados en forma permanente discontinua, por un mismo empleador para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional, de aquellos que son contratados de manera eventual para la ejecución de tareas puntuales, que en realidad no son tareas únicas que se originan una sola vez sino que tanto la poda, como el raleo y la cosecha se originan año tras año y esta forma de contratación es una modalidad propia de aquellos empresarios que intentan disfrazar un tipo de contrato que debería ser de prestación permanente discontinua.

Las formas de contacto laboral predominante son a través del contacto directo con la empresa o productor frutícola, mediante la figura del líder o por la existencia de redes parentales y amicales. Pueden observarse leves diferencias según origen, por ejemplo, en el caso de los santiagueños es más importante el contacto directo con la empresa o productor frutícola; en otras provincias norteñas adquieren mayor relevancia las redes parentales y de conocidos como la presencia de líderes.

En cuanto a la existencia de contrato de trabajo, la mayoría de aquellos que laboran en las grandes empresas, cerca de un (60%) respondió que tiene contrato laboral y que el mismo se establece entre el trabajador y la empresa, en cambio para aquellos que trabajan bajo las ordenes de un pequeño productor esto representa tan solo un (15%).

De acuerdo a lo anterior, es característico en nuestra región que sea la empresa o el productor quien contrata y paga los salarios a los trabajadores (95% de los encuestados). El tiempo de contratación depende de la tarea, para el raleo en general

es de un mes y medio; para la cosecha, tres meses aproximadamente según el volumen de producción y de las variedades.

Las particulares características de la actividad agropecuaria, así como también la falta de una adecuada planificación y políticas para llevar adelante un control exhaustivo sobre el sector, traen como consecuencia un elevado índice de empleo no registrado y la inexistencia de información confiable en lo que respecta a registración laboral le restringe al trabajador rural el acceso a los sistemas de seguridad social.

El trabajo en negro es “la forma más cruel de evasión” pues la denominada “informalidad” implica la carencia de toda protección frente a la enfermedad, el accidente de trabajo, la invalidez, la vejez o la muerte. El trabajador “en negro” no tiene cobertura alguna que lo defienda en la adversidad, con el agravante que su familia corre idéntica suerte y padece las mismas carencias.

El sector rural es entonces uno de los que mantiene un mayor porcentaje de trabajo ilegal. La dispersión geográfica favorece este tipo de fraude, pues los ojos de la sociedad no están puestos sobre estas realidades y existe una suerte de anonimato que ampara a quienes violan las leyes del trabajo y la seguridad social.

Por otra parte, la distancia que es preciso recorrer para llegar a determinados puntos geográficos es una de las dificultades más comunes que se presentan para realizar una adecuada fiscalización en los lugares de trabajo.

Es cierto también, que existen empleadores que por distintas razones no cuentan con los conocimientos necesarios o el asesoramiento oportuno que les permita cumplir con sus obligaciones. Pero no es posible negar la existencia de evasores que pretenden maximizar ganancias trampeando la ley. Pero estas no son las únicas consecuencias sociales de las conductas descritas. Los empleadores honestos se ven perjudicados por la conducta viciosa del evasor, que se convierte en un competidor desleal.

CAPITULO V

2. Condiciones de Higiene y Seguridad del trabajador de la actividad primaria de la fruta

Mediante la presente se pretende describir los principales aspectos de higiene y seguridad en el trabajo en la fruticultura; como también los riesgos y peligros a los cuales están expuestos los trabajadores de la fruta y las medidas de prevención de riesgos que se utilizan para proteger a los trabajadores.

La agricultura es una de las actividades que genera mayores riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, por lo tanto el trabajo agrario presenta una serie de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, que es necesario conocer para poder implementar las correspondientes medidas de prevención.

Frente a este panorama, la primera interpretación, que se condice sobre las causas de siniestralidad más frecuentes y enfermedades derivadas del trabajo en esta actividad, indican la falta de medidas de prevención para controlar la diversidad y peculiaridades propias de este tipo de trabajo.

Lo fundamental para todo trabajador de la fruta es conocer la actividad, y el uso adecuado de las herramientas y máquinas, como también estar comprometido con su trabajo, prestando atención a cada tarea realizada y haciendo un uso adecuado de los elementos de protección personal, pero también existe una responsabilidad de parte del empleador de asegurar que cada trabajador que emplea entienda, conozca sus tareas y funciones como también, los riesgos y peligros a los que está expuesto.

En el marco del Sistema de Riesgos del Trabajo de nuestro país, y a partir de distintas fuentes habituales de información (AFIP, ART), Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) se realizan análisis periódicos de los datos recibidos para la producción de información útil para mejorar la gestión de los distintos actores del sistema incentivando, en todo momento, el principio de prevención.

Cabe señalar que la empresa está obligada a denunciar todo accidente laboral o enfermedad profesional a la ART contratada, caso contrario será pasible de multas.

A la hora de saber porque ocurren los accidentes se puede dar por lo siguiente:

Actos inseguros: la causa del accidente procede del trabajador o trabajadora debido principalmente a conductas imprudentes con respecto a su trabajo, que pueden estar vinculadas a la distracción, la negligencia o el desconocimiento de una situación potencialmente peligrosa o dañina.

Condiciones inseguras: la causa del accidente proviene del entorno o elementos físicos con los que se trabaja, que puede estar relacionada con riesgos en los equipos, herramientas, máquinas o lugares de trabajo.

Los accidentes son acontecimientos no deseados, ya que ningún trabajador o trabajadora desea accidentarse, ni ningún supervisor desea que se accidente un trabajador a su cargo.

En las visitas a las chacras se tuvo la oportunidad de realizar observaciones no participantes y a la vez entrevistar en off a los mismos trabajadores en donde se puede indicar que en aquellos trabajadores pertenecientes a grandes empresas tales como Moño Azul, Miele SA, son contratados bajo la modalidad permanente discontinua en cada temporada, los mismos viven en las chacras ya que son traídos desde el Norte del País principalmente de las provincias de Tucumán y Santiago del Estero allí conviven en grandes grupos , las viviendas están provistas de Luz, agua, camas , grandes comedores donde toman su refrigerio , lo que no cuentan es con gas natural , cuestión por la cual se hace muy duro enfrentar el invierno . En cuanto a la época de cosecha que se realiza durante los meses de Diciembre a Marzo los trabajadores prefieren almorzar debajo de las plantas al aire libre porque dentro de las viviendas es insoportable el calor , también su jornada laboral es cortada dado que se levantan muy temprano a trabajar desde las cinco de la mañana hasta las doce del mediodía , luego retoman a las cuatro de la tarde hasta las nueve de la noche o diez , según cómo sea la modalidad de pago son capaces de trabajar más de diez horas.

En cuanto a los informantes calificados se les solicitó que indiquen las etapas de la actividad donde es más probable la ocurrencia de accidentes. Como informantes calificados se consultó a representantes de los gremios del sector: UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores), asesor técnico del organismo de control del cumplimiento de la normativa legal (Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación); hospital local de la ciudad de General Roca , provincia de Río Negro , donde se pudo constatar lo siguiente que las etapas de mayor accidente se dan

en la poda por el uso de escaleras que implica el trabajo en altura , también los cortes y pinchazos con las ramas de la planta , es por eso que es fundamental el uso adecuado de los EPP , también se presentan enfermedades profesionales por el uso inadecuado de los agroquímicos por desconocimiento , falta de capacitación o negligencia producen enfermedades respiratorias , cáncer en la piel , incluso han provocado la muerte por intoxicación.

2.1 Riesgos y peligros en la fruticultura

Durante el trabajo de campo se pudo determinar ciertos factores de riesgo de naturaleza ergonómica comunes en las tareas rurales:

- Trabajo en posición inclinada.
- Transporte de cargas pesadas.
- Trabajo arrodillado frecuente.
- Trabajo con los brazos por sobre los hombros.
- Movimiento repetido de manos y las muñecas.
- Vibraciones producidas por el equipo agrícola.

Además, cuando los trabajadores son pagados por cantidad de producción, trabajan a un ritmo rápido y continuo de trabajo. Esta actividad excesiva, intensifica todos los demás factores de riesgo.

2.1.1 Riesgos y peligros en la cosecha

A continuación se exponen las medidas de prevención para los principales riesgos en las labores de la fruta.

En la cosecha se utilizan escaleras con el objetivo de acceder a las partes elevadas de las plantas y obtener la recolección de frutos. La acción de subir y bajar por las escaleras puede generar caídas y también golpes con la misma estructura de las escaleras.

Medidas Preventivas:

- Se deben utilizar escaleras livianas de fácil transporte, por ejemplo escaleras de aluminio.

- Verificar al comienzo de las tareas de cosecha el buen estado de las escaleras. En caso de advertir malas condiciones se debe efectuar el recambio oportuno de las partes deterioradas o dañadas.
- Las escaleras deben quedar apuntaladas bien en la superficie de trabajo, evitando quedar sobre piedras, mangueras de riego tecnificado o sobre el mismo tronco de la planta. Con ello se puede prevenir un movimiento súbito, evitar la caída del trabajador o trabajadora desde altura o, de igual forma, que la escalera caiga sobre el mismo trabajador o compañeros de cosecha.
- Cuando se trasladen escaleras sobre un carro hacia el punto de cosecha, estos deben ir afianzados por medio de amarras para evitar caídas en el trayecto. Jamás colocar personal sobre el carro que cumpla el rol de sujeción de estas herramientas, debido al riesgo de aplastamiento por volcamiento de las escaleras.
- Las escaleras deben ser utilizadas por una sola persona a la vez.
- Evitar, en lo posible, la utilización de ropa ancha y suelta por parte del trabajador/a. De igual forma, evitar el uso de audífonos de música debido a que es un factor de distracción y que puede generar hipoacusia o sordera en los trabajadores.
- Se debe utilizar calzado de seguridad con puntera metálica y planta antideslizante.
- Utilizar en forma correcta las escaleras, evitando acciones temerarias como por ejemplo situarse en el extremo superior.
- Al cosechar, el trabajador/a no debe estirarse en demasía para alcanzar la fruta. Siempre debe utilizar sus brazos hasta su alcance normal para evitar accidentes por la pérdida de equilibrio.

2.1.2 Riesgos y peligros en la poda

Durante el trabajo de la poda se utilizan las tijeras y herramientas cortantes que tienen como peligro cortes en el cuerpo del trabajador, en especial en las manos. De igual forma, la acción de cortar, cuando constituye un movimiento repetitivo, puede generar lesiones músculo esqueléticas en el trabajador/a expuesto.

Medidas Preventivas

- El trabajador o trabajadora debe prestar atención a la mano que no está usando la tijera debido a que, muchas veces, se generan cortes en los dedos a causa de descuidos.
- Se debe utilizar guantes para la colocación de las tijeras, evitando colocársela en los bolsillos y no correr por las instalaciones con las tijeras en las manos.
- Mantener en buenas condiciones los filos de las hojas y usar guantes de protección.
- Las tijeras deben contar con ciertas características técnicas: deben ser livianas, con mangos ergonómicos y las hojas de cortes deben garantizar un corte limpio, evitando usar hojas oxidadas.
- Aplicar pausas activas de trabajo para evitar los sobreesfuerzos posturales, los mismos son ejercicios en breves períodos de tiempo, con el fin de compensar la exigencia de ciertos grupos musculares en el trabajo y colaborar con un desempeño más eficiente.

2.2 Exposición a la radiación ultravioleta

El trabajo en el campo conlleva la exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales y esto produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel, que van desde quemaduras solares, foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.

Para ello los/as trabajadores/as deben usar gafas protectoras contra radiaciones UV, gorro tipo legionario y bloqueador solar factor 50. Este riesgo de exposición a radiación ultravioleta debe estar incorporado en el respectivo Reglamento Interno de la empresa.

En las faenas que se realicen a más de 75 metros de las fuentes de agua potable autorizadas deberá proveerse un volumen mínimo de 10 litros de agua fresca para la bebida, por jornada y por trabajador, sea que ésta provenga de una red permanente de agua potable, pozo o vertientes autorizadas.

2.3 Traslado del personal

El traslado entre dos o más puntos al interior de los predios, desde y hacia el hogar, o en actividades particulares, por medio de bicicletas, motos u otros vehículos similares, presenta el peligro de eventuales caídas y/o atropellos del trabajador/a. Los accidentes de este tipo pueden ser causados por el tipo de suelo en el cual se transita (tierra, piedras sueltas, pendientes) o la falta de experiencia y entrenamiento del conductor, etc., pudiendo ocasionar lesiones graves, especialmente cuando no se utilizan elementos de protección personal.

Medidas Preventivas

- Capacitar a los trabajadores y trabajadoras para generar conciencia y compromiso con el auto cuidado y actitud preventiva para evitar accidentes
- Usar cascos, lentes y guantes.
- Hacerse visible al tránsito de los vehículos utilizando elementos reflectantes, especialmente en horarios nocturnos.

De acuerdo a las encuestas realizadas en base a las condiciones de Higiene y seguridad se puede observar lo siguiente:

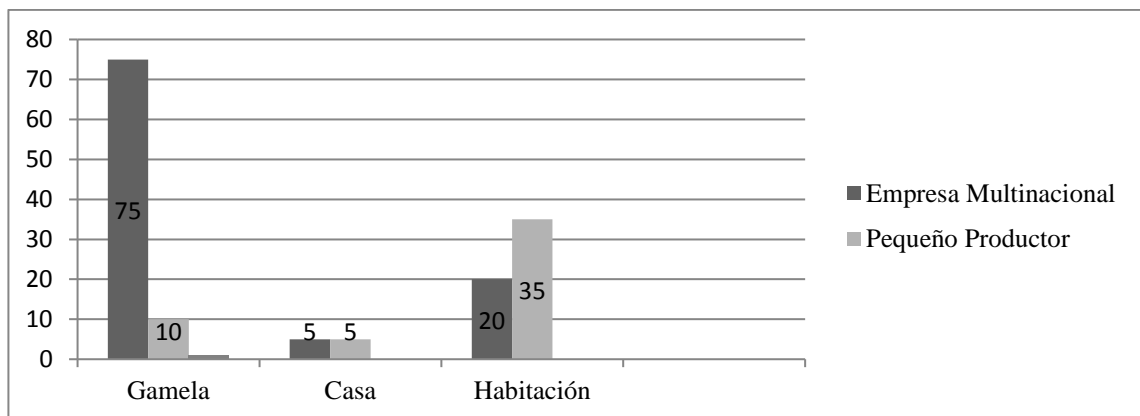


Gráfico 11. Tipo de alojamiento

Se puede observar que aquellos que residen en las chacras y laboran en grandes empresas viven en Gamelas⁶, esto representa setenta y cinco casos (75) encuestados del total de encuestas realizadas, mientras que para los que trabajan con

⁶ Las gamelas originalmente eran casas rodantes para albergar trabajadores en el campo en distintos sectores (construcción, petróleo, agricultura); actualmente también se denominan gamelas a las habitaciones construidas para albergar la mano de obra temporaria en grandes empresas. En general, son varios cuartos con un baño y una cocina que se comparte entre los trabajadores

pequeños productores la cantidad de casos asciende a treinta y cinco personas (35) que viven en habitaciones; los que viven fuera de la chacra son residentes locales y por lo tanto viven en su hogar en ambos casos es una cantidad inferior.

Durante el trabajo de campo, en las visitas realizadas, se pudo constatar que gran parte de los trabajadores provenientes del interior del país residen en la misma chacra ya sea en Gamelas construidas para albergar gran parte de la mano de obra, muchas están construidas con material de ladrillo bastante precarias con una pequeña cocina comedor, una gran habitación con cuquetas donde se albergan hasta quince o veinte personas, otras simplemente son habitaciones grandes que albergan más cantidad de gente. La calefacción durante el invierno es a leña y durante el verano deben soportar los grandes calores que en estos casos la gran mayoría de los trabajadores están acostumbrados al clima caluroso por provenir del Norte del país, no así sucede con el frío donde no están acostumbrados a padecer las grandes heladas.

Las viviendas observadas son precarias y carecen de servicios esenciales tales como falta de agua confiable para el consumo humano. Las condiciones del medio ambiente y la salud humana son conceptos íntimamente relacionados. Un medio ambiente cuidado, saludable y espacios físicos limpios permiten el desarrollo de una vida sana. Como es sabido, en el medio rural el agua para consumo proviene básicamente de pozos subterráneos, de agua de lluvia almacenada o de aquella proveniente de cursos de agua cercanos. En la gran mayoría de los casos, el agua que se bebe no es apta para el consumo. Ello se debe tanto a la contaminación bacteriana como, a la presencia de cantidades mayores a las aceptadas de minerales que son arrastrados por los diferentes torrentes acuosos que sirven de proveedores a las poblaciones campesinas. Es sabido que el agua puede ser el agente que facilita la transmisión de enfermedades que pueden llevar a la muerte.

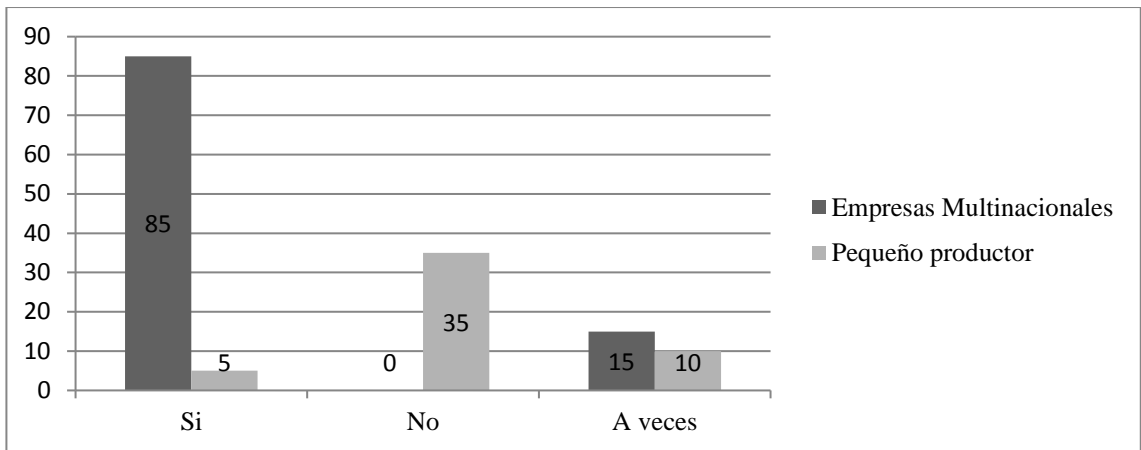


Gráfico 12. Entrega de Elementos de protección personal

Acá es un punto muy importante dado que hace referencia a la prevención de riesgos , brindar seguridad a las personas a la hora de efectuar sus tareas , con lo cual , se puede observar que en los trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en las grandes empresas ochenta y cinco personas (85) reciben los EPP que corresponden al tipo de tareas que desarrolla, mientras que solo quince personas (15) a veces recibe los EPP necesarios ; en el caso de los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas son contados los casos en que reciben los EPP, solamente cinco personas (5), mientras que treinta y cinco casos (35) no reciben EPP y solo el diez casos (10) a veces recibe EPP.

Muchas veces ocurre que la no utilización de los EPP es por propia decisión del trabajador ya sea porque le resulta molesto para ejecutar sus actividades , o porque le generan calor o porque no han recibido la capacitación adecuada en cuanto a la importancia de su correcta utilización y a ante que situaciones se lo está protegiendo, esto obedece propiamente a la responsabilidad del empleador de capacitar a su personal en cuanto al uso adecuado, mantenimiento y prevención de riesgos, por ende en caso de omisión estaría incumpliendo no solo el art 45 de la ley 26727 del Régimen agrario que remite a las condiciones de higiene y seguridad , sino también a la ley 19587 de Higiene y Seguridad en su artículo 8 inciso C donde establece lo siguiente:

“Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

- a) a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;
- b) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje;
- c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- d) A las operaciones y procesos de trabajo” (p.3).

También la ley 19.587 en su artículo 9 indica las obligaciones del empleador y una de ellas hace referencia a promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

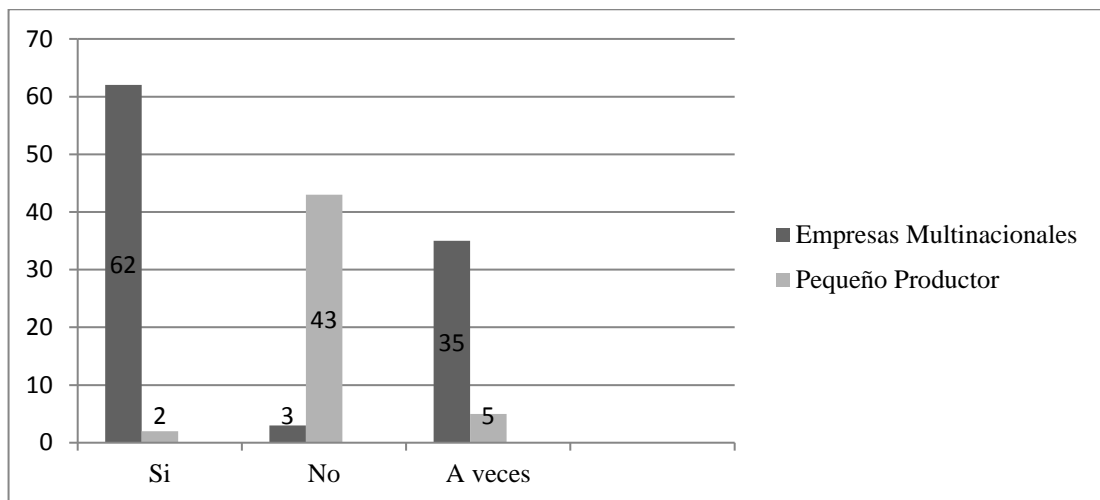


Gráfico 13. Recibe capacitación en Seguridad e Higiene

En esta figura se puede observar que las grandes empresas en su gran mayoría capacitan a su personal en materia de Higiene y Seguridad esto representa sesenta y dos casos (62) que respondieron afirmativamente, también están aquellos trabajadores que a veces se los capacita, treinta y cinco casos (35) y, un porcentaje muy menor contestó que no, tres casos (3); mientras que en las pequeñas empresas cuarenta y tres casos (43) respondieron no haber sido capacitados en seguridad e higiene, mientras que solo dos casos (2) manifestaron que si fueron capacitados. La diferencia entre una empresa grande y un productor pequeño se debe mayormente a una cuestión económica y de inversión, también al hecho que en las grandes empresas están constantemente siendo controladas por la Secretaria de trabajo, cuentan con un

servicio de asesoría en Higiene y Seguridad, tienen la necesidad amplia de certificar normas para la exportación de la fruta , lo que genera un mayor control en cuanto a la higiene y seguridad en las personas, al cumplimiento legal, a las practicas constantes de mejora continua y buenas prácticas de trabajo seguro. En el caso de los pequeños productores al tener una baja participación en el mercado internacional, poco control por parte de las autoridades y una escasa certificación de normas se tiende a descuidar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, son pocos los que tienen el privilegio de ser capacitados y entrenados generalmente se hace esto con los capataces que son quienes después imparten de manera informal a sus equipos de trabajo.

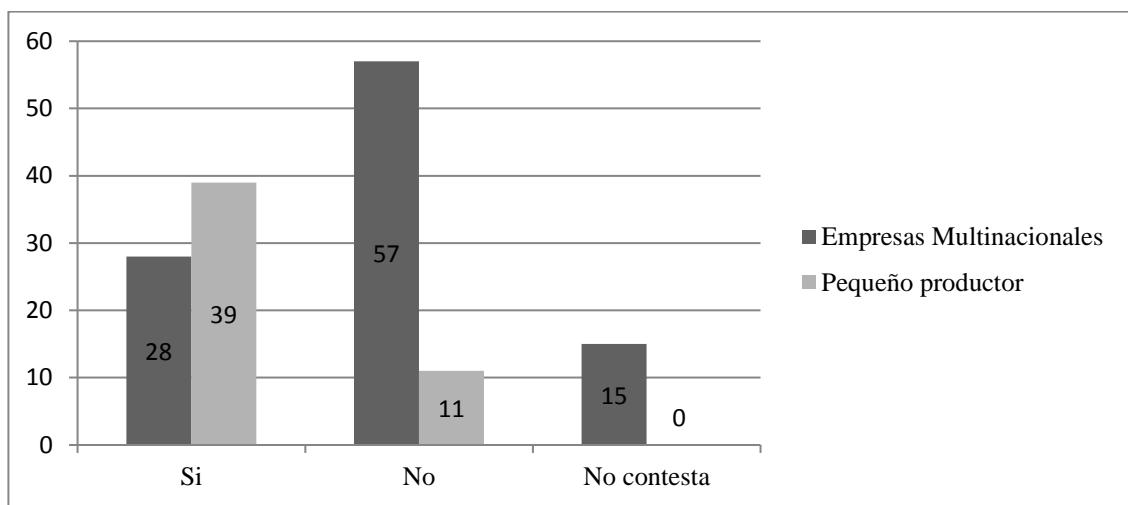


Gráfico 14. Accidentes laborales

Ante esta pregunta muchos de los que laboran en pequeñas empresas, se podría decir cerca del 90% respondió afirmativamente haber sufrido un accidente laboral en su puesto de trabajo, esto es debido a la falta de prevención por parte del empleador en materia de seguridad e higiene, en el caso de las grandes empresas hay una clara diferencia dado que más del 50% respondió no haber sufrido accidentes laborales.

La agricultura es una de las actividades más proclives a sufrir accidentes laborales como también enfermedades profesionales por el uso de agroquímicos y si se tiene que indicar un porque se debe principalmente a la falta de prevención , falta de entrenamiento , falta de inversión, falta de control y también falta de compromiso no solo por parte del empleador que tiene la obligación de cumplir con las normas de higiene y seguridad sino también falta de interés por parte del trabajador en hacer valer sus derechos muchos de ellos saben y son conscientes de esta situación pero lo

dejan pasar por miedo a perder el trabajo y otros porque consideran que a ellos no les va a pasar nada.

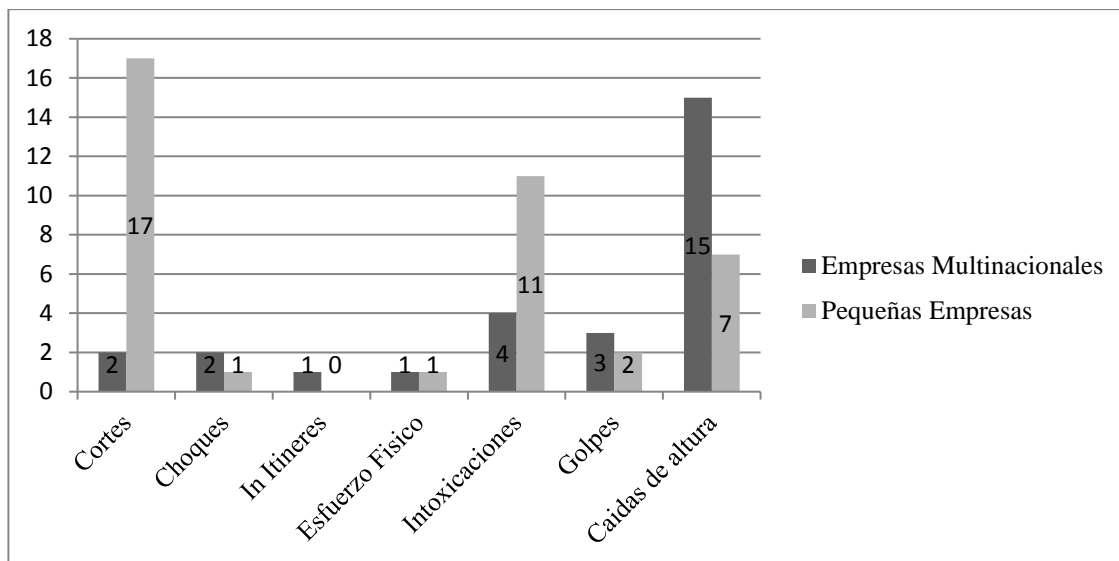


Gráfico 15. Tipo de accidente

En este caso fue una pregunta abierta para aquellos trabajadores que respondieron afirmativamente haber sufrido un accidente, lo cual para el caso de las grandes empresas el porcentaje más alto fueron las caídas en altura , seguidos por intoxicaciones por el uso de agroquímicos, golpes y cortes en menor proporción; para el caso de los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas el porcentaje mayor lo obtuvo los cortes producidos durante el trabajo en la poda más del 75% de los casos, seguido por las intoxicaciones y caídas en altura.

Las caídas en altura junto con las intoxicaciones son habitué en este tipo de actividades ya sea por falta de información, entrenamiento, como también descuido de los trabajadores. La poda se lleva el mayor porcentaje de accidentes, mientras que durante el raleo la utilización de agroquímicos también eleva este porcentaje.

La Organización Mundial de la Salud, expresa: “La Salud no es solamente vista como ausencia de enfermedad, sino también, como un óptimo estado de bienestar físico, mental y social. No sólo significa verse libre de dolores o enfermedades sino también la libertad para desarrollar y mantener las capacidades funcionales” (OMS Informe Técnico 571).

El desarrollo del trabajo en condiciones inadecuadas puede producir daños a la salud provocando afecciones temporales por accidentes, o bien, enfermedades

profesionales, es importante la planificación de las actividades a realizar, todo productor debería reconocer los riesgos que conllevan las tareas previstas para el desarrollo de su producción. Un ejercicio importante sería hacer un listado de las actividades que se realizarán a lo largo del año o ciclo productivo, asignarle tiempos, recursos materiales y humanos necesarios.

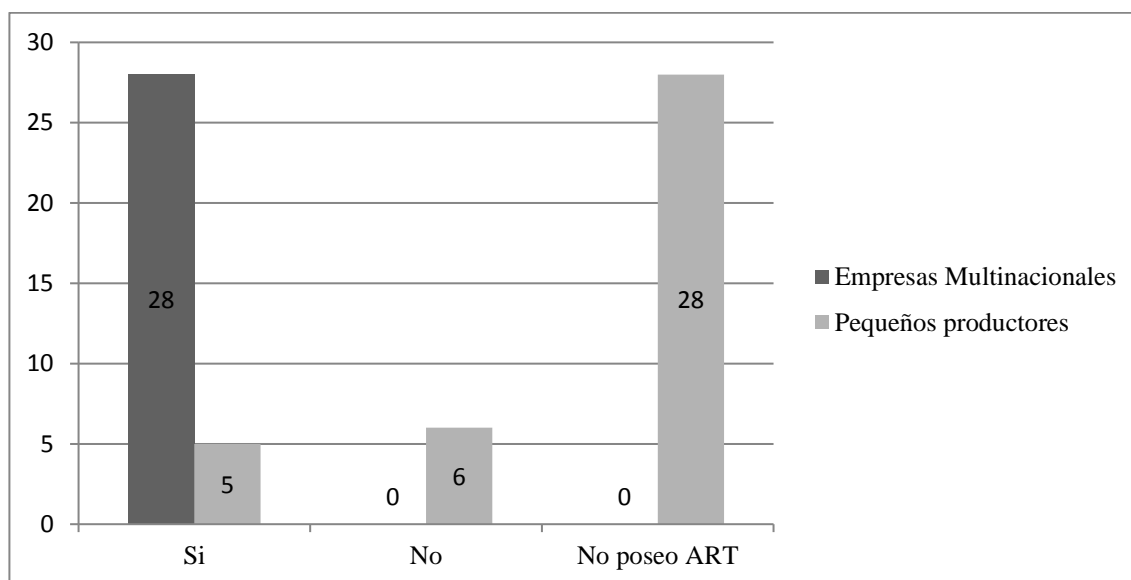


Gráfico 16. Asistencia de ART

Se puede observar que en el caso de trabajadores que se desempeñan en las grandes empresas el 100 % de los accidentados respondió afirmativamente haber sido asistido por la ART, mientras que para aquellos trabajadores que laboran en pequeñas empresas veintiocho personas (28) no poseen ART por el solo hecho de no estar registrado en blanco, mientras que cinco personas (5) fueron asistidas por la ART y seis personas (6) no fueron asistidas por la ART (en esta respuesta fue por el hecho de que la ART no reconoció el hecho como accidente laboral).

2.4 El papel de las Autoridades de Aplicación

La Secretaria de trabajo de la provincia de Rio Negro con seccional en General Roca cumple una serie muy variada de funciones en el plano de las relaciones individuales como colectivas, que tienen tanto un marco preventivo, ejecutivo y punitivo frente a las infracciones o desvíos que se observen en las conductas de los actores. En este caso ante problemas que se suscitan entre los trabajadores de la actividad primaria de la fruta frente a los empleadores ya sea de grandes empresas como de pequeñas empresas, la Secretaria de Trabajo cumple la función de controlar

el cumplimiento de las normas de prestación laboral, para ello verifica , inspecciona los lugares donde se lleva a cabo los labores de poda , raleo y cosecha generalmente se presentan ante el comienzo de cada temporada y son acompañados por personal del sindicato UATRE y un representante de RENATRE , los mismos arriban al lugar y comienzan a trabajar en presencia de los trabajadores verificando el cumplimiento de la registración laboral , las condiciones habitaciones , de higiene y seguridad, capacitaciones recibidas, si cobran su haber en tiempo y forma , jornada laboral que realizan, el inspector para ello requiere al empleador toda la documentación laboral de cada empleado y en caso de documentación faltante se procede a intimar a la empresa para que proceda a la presentación de la misma en sede administrativa. Uno de los documentos que se suele exigir es el denominado libro especial del artículo 52 de la LCT con su respectiva rubrica por la Autoridad de Aplicación para que resulte valido su contenido, también se requiere la presentación de recibos de sueldo, previsional y fiscal.

Durante las inspecciones se realiza un procedimiento de verificación y control de las condiciones de salubridad o insalubridad de los establecimientos, el mismo comienza con la constatación de las circunstancias de hecho, las maquinarias que se utilizan, los contaminantes presentes, etc. que deben ser evaluados luego con criterios médicos de rigor científico, a fin de valorar si existe un agente hostil idóneo que provoque un daño a la salud del trabajador. En caso de que el inspector verifique infracciones elabora un acta donde describe los hechos y con ello se inicia un procedimiento que brinda la oportunidad de defensa al empleador.

Cuando se dan casos de incumplimientos laborales la Autoridad de aplicación debe actuar a fin de procurar que esa conducta se rectifique y en caso de incumplimiento de aplican multas.

Ante la presencia de un conflicto originado en el marco de las relaciones individuales, la Autoridad de aplicación actúa como un ente de conciliación y en ese marco puede propiciar que las partes acuerden una solución alternativa. La conciliación genera un acuerdo que puede cerrarse con autoridad de cosa juzgada administrativa (art.15, LCT).

Durante la entrevista realizada a Oscar García (comunicación personal, 23 de marzo de 2017) se pudo constatar que los mayores reclamos son en base a diferencias

en la liquidación, que las condiciones para comenzar a trabajar no están dadas, o que no los citan como corresponde para empezar a trabajar, mayormente esto se da durante la temporada de cosecha.

Un tema preocupante que destacó García (2017) fue el tema viviendas “hemos visto en una habitación de 3 por 3 que viven entre 8 y diez personas, es hacinamiento total, también te encontras con cables pelados al descubierto. El trabajador normalmente, cuando verificamos la vivienda, pedimos que estén en ese momento, entonces ahí tienen la posibilidad de contar su realidad y en base a esa realidad nosotros trabajamos”.

Todavía queda mucho por hacer y mejorar pero principalmente se necesitan leyes más duras y no tan laxas como ser pagar una multa y seguir haciendo lo mismo, es importante que la Secretaría refuerce los controles y que las leyes de Higiene y Seguridad amplíen los límites impuestos a la Autoridad de Aplicación.

2.5 Conclusiones parciales

Como conclusión parcial a este segundo capítulo se puede indicar que la implementación de medidas de prevención debe realizarse en base a la identificación en primer lugar de los riesgos y peligros de cada tarea junto con un relevamiento de las enfermedades profesionales. Los encargados de ponerlas en práctica serán, en primer lugar, los empleadores como responsables máximos seguido por capataces, encargados, trabajadores, profesionales de Higiene y seguridad aportando medidas preventivas, planificando cada acción a tomar, mejorando las condiciones de Higiene y seguridad en el trabajo del sector. El aporte de los representantes gremiales de los trabajadores, las cámaras de productores, las aseguradoras de riesgos del trabajo y los representantes del gobierno, completarán el universo de actores con injerencia en el mejoramiento de la prevención en la fruticultura Argentina.

En base a las encuestas, entrevistas efectuadas y las observaciones realizadas, se establecen los riesgos asociados a la actividad primaria de la fruta, establecidas arbitrariamente, donde es necesaria la implementación de medidas de prevención.

Transporte hacia el lugar de trabajo (accidentes in itinere): Los trabajadores realizan sus traslados por sus propios medios con lo cual terminan expuestos a diferentes tipos de riesgos tales como choque con otros vehículos por falta de señalización en sus bicicletas y motos, por caminar sobre la banquina al borde de la

ruta, por acciones imprudentes ya sea circular en contra mano, sin luces, no usar los chalecos refractarios

Otro de los aspectos importantes tiene que ver con las capacitaciones al inicio de las actividades, dado que muchos de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta son enviados a trabajar sin la inducción necesaria sobre las formas de realizar el trabajo en forma segura, son pocos los trabajadores que reciben una charla acerca de las buenas prácticas de trabajo seguro.

La falta de entrega de los Elementos de protección personal según el riesgo al cual están expuestos obedece por un lado a una irresponsabilidad de los empleadores y por otro lado a la falta de control por parte de las autoridades de aplicación.

Falta de información en caso de accidente laboral o in itinere, dónde acudir en caso de accidente, la aseguradora de riesgos de trabajo (ART) a la cual están incorporados.

En los trabajos de poda y raleo es donde mayor incidencia de accidentes laborales hay ya sea por cortes, por el mal uso y mantenimiento de las herramientas de trabajo, por caídas de las escaleras por la mala utilización y esto obedece a no recibir la capacitación adecuada, también hay falta de mantenimiento en las escaleras, pinchazos en la cara, ojos, manos, que se producen o por no tener los EPP adecuados (anteojos, guantes, sombreros), o por no utilizarlos o por la mala utilización.

En los trabajos de cosecha los accidentes más comunes se deben a caídas en las escaleras, choques contra los vehículos (tractor y binera) que circulan entre las filas de plantas durante la cosecha, las caídas a nivel por desplazarse al trote con los recipientes de recolección al hombro. Los esfuerzos físicos excesos en los levantamientos manuales de cargas, por posturas o movimientos forzados; deshidratación, insolación por falta de agua o utilización de sombrero en época calurosa.

El manejo y aplicación de agroquímicos trae aparejado intoxicaciones agudas y crónicas, es escasa la capacitación en el uso seguro de estos productos, ya sea durante el periodo en que se coloca y el reingreso al lote tratado, la limpieza y el mantenimiento de los equipos que se utilizan para la aplicación, la higiene que se debe mantener antes, durante y después de la aplicación, la peligrosidad que tienen estos químicos para el organismo humano, el uso obligatorio de los EPP adecuados.

Durante la etapa de trabajo de campo se observa la falta de infraestructura adecuada para el depósito de los productos y eliminación de envases vacíos.

La higiene personal sumado a las condiciones sanitarias donde conviven dentro de las chacras se deben a una falta de instrucción necesaria en aspectos básicos de higiene tales como lavarse las manos antes de comer, después de ir al baño, la falta de conciencia por parte del trabajador en considerar a la fruta como alimento humano y la necesidad de un manejo adecuado.

El factor seguridad debe ser un elemento relevante para toda organización y estar integrado en todos sus estamentos, por lo tanto, la gerencia debe conocer y revisar periódicamente toda la gestión en salud y seguridad que se está aplicando a la estrategia que tiene la organización. La planificación que se realice para el control de los riesgos en los procesos debe permitir o mejorar las características para que pueda sobrevivir toda empresa.

La calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella, y comprende diversos factores:

- Satisfacción con el trabajo ejecutado
- Posibilidades de crecimiento
- Reconocimiento por los resultados obtenidos
- Salario recibido
- Beneficios ofrecidos
- Ambiente psicológico y físico de trabajo seguro

La calidad de vida en el trabajo abarca no solo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos; afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

Uno de los aspectos a destacar en este tipo de actividades alude al hecho de que es un trabajo que se efectúa a la intemperie sometida a temperaturas extremas y a la acción del sol, viento, lluvia y la humedad. Se puede afirmar que un trabajador que cumple tareas a la intemperie está sometido a las radiaciones solares ultravioletas y las inclemencias del tiempo que, con el transcurso de los años, provocan el envejecimiento prematuro del cuerpo y lo hacen campo propicio para contraer numerosas enfermedades. Al mismo tiempo, muchas de las tareas que realiza el

trabajador rural son claramente insalubres, mientras que otras muchas provocan problemas físicos de tal importancia, que no permiten su recuperación.

Otro factor importante es el elevado riesgo de sufrir traumas y problemas músculo – esqueléticos provocados por la manipulación o transporte manual de cargas, las posturas de trabajo inadecuadas, los esfuerzos físicos intensos, sostenidos o repetitivos, la conducción y asistencia de maquinaria pesada agrícola o forestal, etc.

La utilización de agroquímicos conlleva a un alto riesgo de contaminación química. Se trata de la aplicación y manipulación de productos químicos líquidos, sólidos o gaseosos peligrosos y sus desechos, de agentes biológicos tóxicos, infecciosos o alergénicos, de sustancias o agentes cancerígenos.

Un punto importante es que la Ley Argentina de Riesgos del Trabajo 24557 dispuso en su artículo 6º, inciso 2 la elaboración de un listado de enfermedades profesionales, de acuerdo a un procedimiento establecido en el mismo cuerpo legal. Dicho listado fue aprobado por el decreto 658/96 el que se encuentra en vigencia.

Lamentablemente, la enumeración que realiza el Anexo del decreto aludido, deja de lado un importante número de actividades desarrolladas por los trabajadores agrarios, especialmente por aquellos que desarrollan su labor con maquinarias pesadas o bien están en contacto directo, tanto con agroquímicos tóxicos, como con diferentes especies de animales. Llama también la atención, que no se consideren aquellas actividades que se desarrollan al aire libre y que implican que el trabajador este expuesto a todas las inclemencias de la naturaleza.

CAPITULO VI

3. Introducción al sindicato UATRE

En este capítulo se desarrolla la presencia del sindicato UATRE (Unión Argentina de Trabajadores rurales y Estibadores) entre los trabajadores de la actividad primaria de la fruta respecto a su intervención como actor colectivo en defensa de los derechos laborales de quienes representan.

Este sindicato se posiciona como la mayor entidad de representación de los trabajadores rurales, con diversos mecanismos de vinculación con sus afiliados. UATRE se consolidó como sindicato sin competencia en los espacios rurales, bajo la legitimidad de pertenecer a un partido que en la Argentina ha proclamado durante más de medio siglo tener la exclusividad de la representación de los trabajadores. El respaldo de la pertenencia peronista y de legislaciones que tendieron a materializar demandas históricas del sector -como la obligatoriedad del registro de los trabajadores y trabajadoras rurales a través del RENATRE-, le confirieron a UATRE la ventaja de hablar y negociar en nombre de los trabajadores rurales.

La UATRE se consolida en este contexto como entidad de primer grado, como parte de la CGT y bajo una retórica peronista. Venegas, su actual Secretario General conforma el secretariado de la CGT y es también titular de las 62 Organizaciones Peronistas. UATRE agrupa a trabajadoras y trabajadores de 170 actividades del sector rural en todo el país, con representación en las diferentes provincias y en 448 seccionales.

Este sindicato surge de la FATRE y en el 1988 por resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación pasó a ser unión. La estructura de UATRE es piramidal: en la base los afiliados eligen por voto directo a los nueve miembros de las comisiones de administración local. En un segundo nivel están las delegaciones regionales. En la confección de las listas locales también se prevén los congresales que participarán en la elección nacional.

Los datos que respaldan este capítulo están contruidos a partir de distintas fuentes: entrevistas en profundidad al Secretario general de la sección UATRE en General Roca y observación no participante a los trabajadores afiliados en las chacras, encuentros en el sindicato; consulta de datos estadísticos, documentación secundaria, folletería provenientes de UATRE y artículos de diarios regionales.

Esto permite describir la intervención del sindicato UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) en las relaciones laborales de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta, para de esa forma analizar la complejidad de los conflictos y de la organización del sindicato, la diversidad de acciones de protesta y participación por las que optan los afiliados y los no afiliados de las “seccionales”, las relaciones de poder político y económico que dominan las escenas provinciales.

3.1 El sindicalismo en el Alto Valle

Trpin (2008) estudia el sindicalismo rural en el Alto Valle de Río Negro ante la reestructuración productiva de la fruticultura, esto es en palabras textuales “ (...) En el Alto Valle se produjo una “reestructuración del complejo frutícola” caracterizada por un salto cualitativo en la reconversión productiva vinculada a la globalización del consumo, la presencia de capitales internacionales en asociación con empresas agroindustriales locales y un acrecentamiento de la desigualdad en la relación productores-empacadores e industriales, comprometiendo la viabilidad de chacareros y empacadores medianos y pequeños.” (Trpin, 2008,p. 102) , enfocándose en la organización sindical:

En primer lugar la autora hace una descripción general de la organización del sindicato –UATRE-, caracteriza su estructura organizativa, lo identifica más bien como un sindicalismo corporativo y centralizado, preocupado por participar como actor único en las negociaciones frente el sector empresario y el Estado. La autora afirma que dicha organización gremial experimentó a nivel nacional y regional un crecimiento que le dio la posibilidad de tener una posición que la ubica como la mayor entidad de representación de los asalariados agrarios, y le permitió consolidarse como un sindicato sin competencia en espacios rurales; y además por la legislación vigente que le confieran a este sindicato la posibilidad ventajosa de ser el que hable y negocie en nombre de los trabajadores del sector.

En segundo lugar, analiza la presencia de dicho sindicato en el Alto Valle de Río Negro. En el territorio cuyo cultivo predomina la pera y la manzana, la representación de los trabajadores de “chacra” está monopolizada por UATRE. En lo que respecta a la relación entre los afiliados con los delegados y el sindicato se afirma que esta medida “por necesidades puntuales, por el uso de servicios como la obra social, por las demandas transmitidas por el delegado de empresa, al tiempo que el

descrédito por el manejo de fondos y arreglos con la patronal socavan la confianza y el apoyo a sus dirigentes. Estos vínculos se diferencian de aquellos que emergen ante problemáticas colectivas, como son las demandas por mejoras salariales, las cuales han derivado en acciones comunes especialmente en el comienzo de la cosecha. Estas son reconocidas por los trabajadores como una de las posibles maneras legítimas de conseguir aumentos” (2008, p.115). El sindicato utiliza como argumento para el aumento salarial la venta favorable de fruta en el exterior, sosteniendo la acción colectiva en la lógica de mercado y no en el cuestionamiento al orden productivo, más se fortalece sin criticar al capital concentrado en dicha producción exportadora. A su vez, los trabajadores asumen con el sindicato diferentes vínculos, desde la afiliación y cierta “fidelidad” a sus dirigentes hasta la manifestación de críticas y el desarrollo de modalidad de negociación diversas o expresión de disconformidad y fastidio frente a la patronal por fuera de la esfera de control del sindicato.

Luego de realizar una descripción de la organización del sindicato, se analiza su presencia en el Alto Valle de Río Negro, más precisamente en la localidad de General Roca, para ello se procedió a entrevistas realizadas a Alarcón Sergio Denis (Secretario General del Sindicato UATRE), éste remarcó las problemáticas del trabajador frutícola en relación a las condiciones de trabajo: peones no registrados, viviendas precarias, enfermedades producidas por la exposición a agroquímicos, inexistencia de elementos de seguridad laboral, al tiempo que revalorizaba logros como la conformación del RENATRE. Al respecto comentaba: “La relación con algunos empleadores no te digo que sea buena, pero si se puede charlar con ellos , con otros es muy mala por la situación que están atravesando en este momento las empresas que no es muy buena, se combinan dos problemáticas , por un lado la situación de la fruticultura desde el punto de vista económico que atraviesa todo el Alto Valle de Río Negro y Neuquén que dicen tenerla los productores, nosotros no compartimos esa idea ya que no pasa por lo económico , creo que las administraciones han sido malas por eso han llegado a los puntos de estar hoy sin poder afrontar los gastos primarios o lo esencial que es pagarle a los trabajadores y esto hace que paguen los trabajadores por esta supuesta crisis que ellos dicen tener”(Alarcón, comunicación personal, 23 de septiembre 2016)

Esta mirada conciliatoria entre intereses comunes del trabajador y el empleador está relacionada con establecer acciones no conflictivas, apelando al

diálogo para garantizar el orden social. El secretario general de la regional se presenta como un defensor de la mano de obra local "...porque no hay control y todo tiene que ver con los controles , hay mucha gente que viene del norte para acá que nosotros no sabemos quién es el trabajador , como es , como se llama si tiene antecedentes o no , a nosotros nos ha tocado que la policía ha detenido gente del norte por tener antecedentes , pedidos de captura desde Tucumán , muchos trabajadores que vienen del norte es porque la provincia de donde vienen los ponen el colectivo y no le interesa quien es , si van con trabajo o no , y vienen se instalan acá y nosotros tenemos que darle comida , vivienda , y nosotros no sabemos si tienen antecedentes o no , son gente viva que vienen van buscan la libreta y con ese hecho salen en los medios diciendo que son rurales y luego nos echan la culpa a nosotros de que hace el gremio por los trabajadores y si yo voy a lo que es legal esta seccional como otras tantas se mantiene con el aporte de los trabajadores , si salgo a auxiliar a un trabajador que no es afiliado a esta seccional puede venir cualquier trabajador y decirme no Alarcón no lo ayudes , yo no estoy de acuerdo que vos con mis aportes ayudes a ese trabajador , primero fijate quien es y me ha tocado tener una lista de 25 a 30 trabajadores que los he llevado a la Anses y he pedido la sabana de aportes y solo me han registrado 3 o 4 aportes y de la temporada anterior y cuando vienen acá , es decir, que esos trabajadores son blanqueados cuando vienen al Valle , después que se van de acá trabajan en negro, ósea no me aportan en nada a mí y esto es por ahí lo que la ciudadanía no lo entiende y a nosotros nos pone mal porque la gente tendría que venir y decirnos "mira yo vengo de Tucumán, allá se labura en negro y llegue acá porque creo que es la actividad en donde más posibilidades tengo porque he laburado en la chacra, me gustaría que me ayuden" ... con la verdad uno puede acompañar y ayudar , otra cuestión es que traen la familia y ahí es muy complicado"

En la descripción de la problemática de la fruticultura, Alarcón suele mencionar al "gran empresario" como un actor central, responsable de cambios que han perjudicado a los trabajadores. Con "gran empresario" se refiere a los propietarios de aquellas empresas que controlan no sólo la producción primaria de fruta, sino también su empaque y comercialización, sin distinguir a aquellas empresas que están vinculadas a capitales nacionales de aquellas con inversión extranjera. El gran empresario sería aquel propietario que ya no trabaja en las chacras, reside en la ciudad

o en otras provincias y no tiene relación “directa”, es decir, cara a cara con sus trabajadores.

“es un tema de decisión política pero no de dar plata y seguir pagando o poniéndole anestesia con unos pocos pesos a cada productor , yo creo que hay que darle plata y acompañar a aquel productor que trabaja, que está al lado de sus trabajadores, que trabaja todos los días , aquel productor que ha hecho todas las tareas y se ha preocupado por tener la chacra en orden y que la fruta que ese productor tenga el gobierno le ayude a que esa fruta que le costó tenerla como la tiene bajo todas las normas la pueda vender y a un buen precio y aquel tipo que tiene , porque nosotros tenemos un montón de productores que los encontras en los cafés y los escuchas hablar de la situación económica de la fruticultura diciendo que es mala pero vos le preguntas cual es la chacra de él y cuanto personal tiene blanqueado y te va a decir que ninguno porque no puede, mientras que tenes otros productores con las mismas características que tiene 4 o 5 trabajadores blanqueados que están en la chacra trabajando , esta tarea es desleal porque estos tipos, los “vagos” estos que están en el café, son los que reciben los subsidios del estado , la ayuda antigranizo , la ayuda para podar y no podan , que reciben los dispensers que le da el gobierno y los terminan teniendo en los galpones tirados porque ni siquiera los colocan , ósea debería haber un control más estricto dentro de lo que es las Federaciones de Productores y las grandes empresas ,por ejemplo, Expofrut que termine quedándose con toda la plata de los productores que trabajan todo el año”(Alarcón, 2016)

Durante las encuestas aplicadas a los trabajadores de la actividad primaria de la fruta, un importante caudal de afiliados proviene de las empresas y no de los chacareros. Con las empresas se establece una puja por la intervención sobre esos trabajadores dado que tienen la necesidad de comprender y satisfacer, incluso prevenir, las demandas individuales de los asalariados y esto se demuestra en los siguientes gráficos:

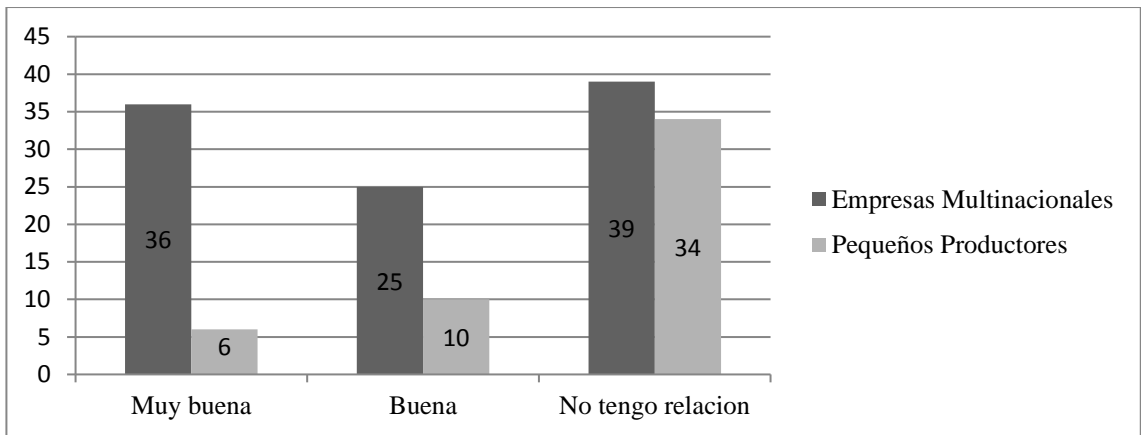


Gráfico 17. Relación con el sindicato UATRE

Respecto al tipo de relación que se mantiene con el sindicato UATRE para el caso de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en las grandes empresas treinta y seis casos (36) respondieron mantener una muy buena relación esto obedece al hecho de estar afiliado al sindicato, en cuanto a los que respondieron que no tienen relación se debe a que no se encuentran afiliados que representa un porcentaje menor cerca del treinta y nueve casos (39) ; para los que trabajan en pequeñas empresas la gran mayoría no tiene relación con el sindicato ya sea por no estar afiliado , por desconocimiento de la existencia del mismo , por no estar interesado en mantener una relación, esto representa a treinta y cuatro casos (34) , mientras que solo seis personas (6) mantienen muy buena relación , en tanto solo diez personas (10) manifiestan tener buena relación.

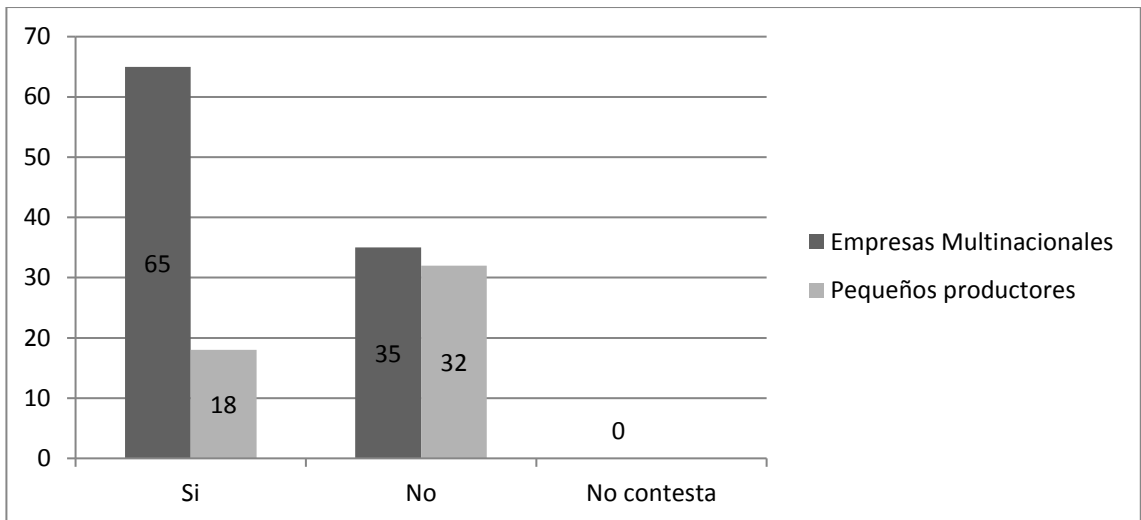


Gráfico 18. Acercamiento al sindicato UATRE

Ante esta pregunta los trabajadores que laboran en grandes empresas respondieron en su gran mayoría, cerca de sesenta y cinco casos (65) haberse acercado en alguna oportunidad al sindicato; mientras que aquellos trabajadores de pequeñas empresas existe un elevado número de casos, treinta y dos (32), que nunca se acercaron al sindicato y solo dieciocho (18) casos afirmaron haber tenido algún tipo de contacto con UATRE.

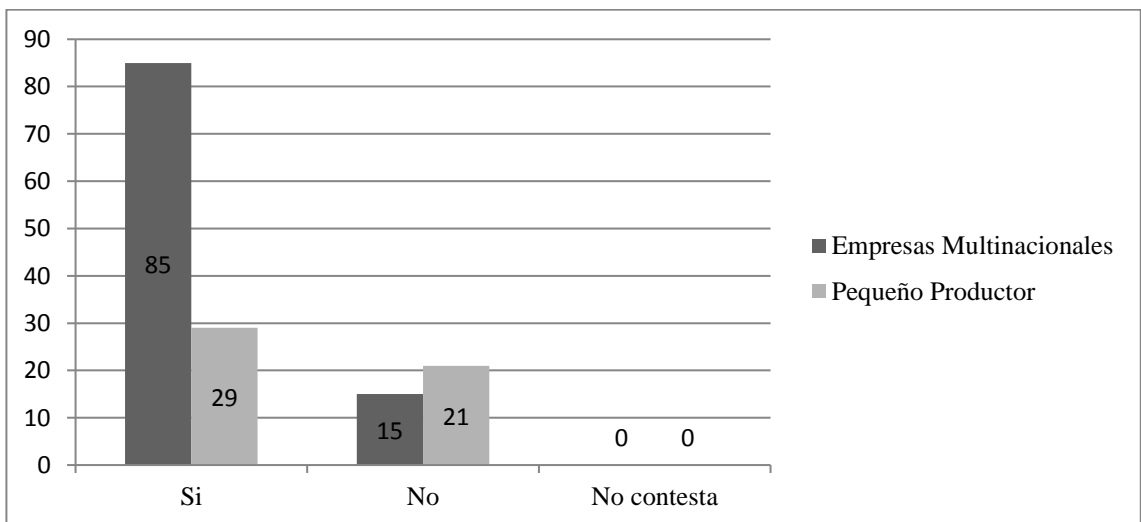


Gráfico 19. Acercamiento del sindicato UATRE ante el trabajador frutícola

Se puede observar que ante esta pregunta en aquellos que trabajan en grandes empresas el sindicato tiene una mayor presencia mientras que en las pequeñas empresas la presencia del sindicato es muy reducida, esto puede deberse a los contactos que mantiene el sindicato con los grandes empresarios y también al hecho

de que en las grandes empresas hay mayor cantidad de gente a la cual puedan llegar afiliar, como también existen más controles por parte de las Autoridades de aplicación donde el sindicato tiene una amplia participación.

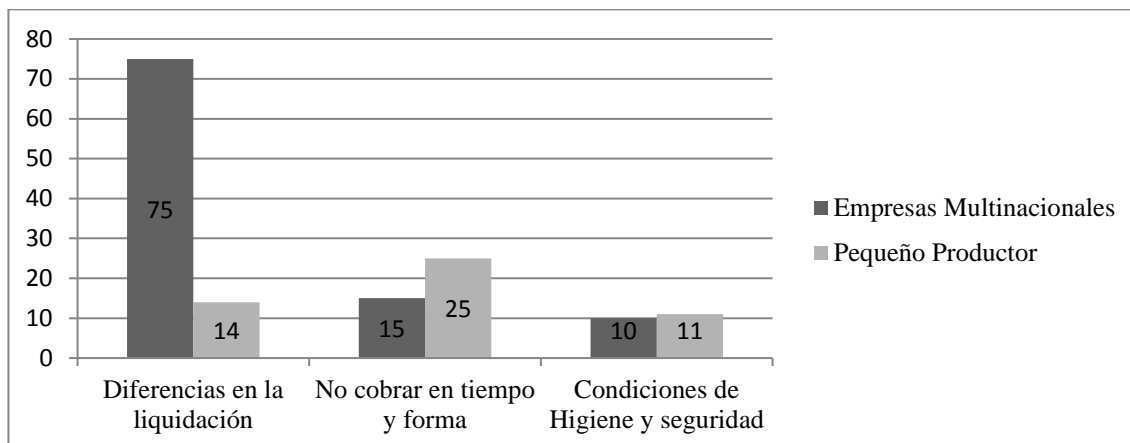


Gráfico 20. Reclamos puntuales

Los reclamos puntuales en cuanto a los que trabajan en la grandes empresas más de setenta y cinco casos (75) respondieron tener diferencias en la liquidación, seguido por no cobrar en tiempo y forma, quince casos (15) y, en un menor porcentaje reclamos por higiene y seguridad, diez casos (10); en tanto para aquellos trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas el reclamo mayor es por no cobrar en tiempo y forma, veinticinco casos (25), seguido por las diferencias en la liquidación que se empareja con las condiciones de higiene y seguridad.

Durante la entrevista en a la Secretaria de trabajo se pudo determinar que la mayor parte de los reclamos proviene por diferencias en la liquidación, principalmente aquellos trabajadores que trabajan a destajo por cantidad de plantas podadas o por cantidad de bines para la cosecha, ante esta situación se lleva el reclamo a la Secretaria que actúa como mediadora entre los reclamos de los trabajadores y los empleadores. Ante la pregunta de que si se logran resolver estos reclamos la mayoría de las veces se lleva a dar la razón a los trabajadores por ser la parte más débil y también por el hecho de que muchos productores se aprovechan de la situación de debilidad de los mismos creyendo que por recurrir a amenazas de despido los trabajadores no recurrirán a la justicia para hacer valer sus reclamos.

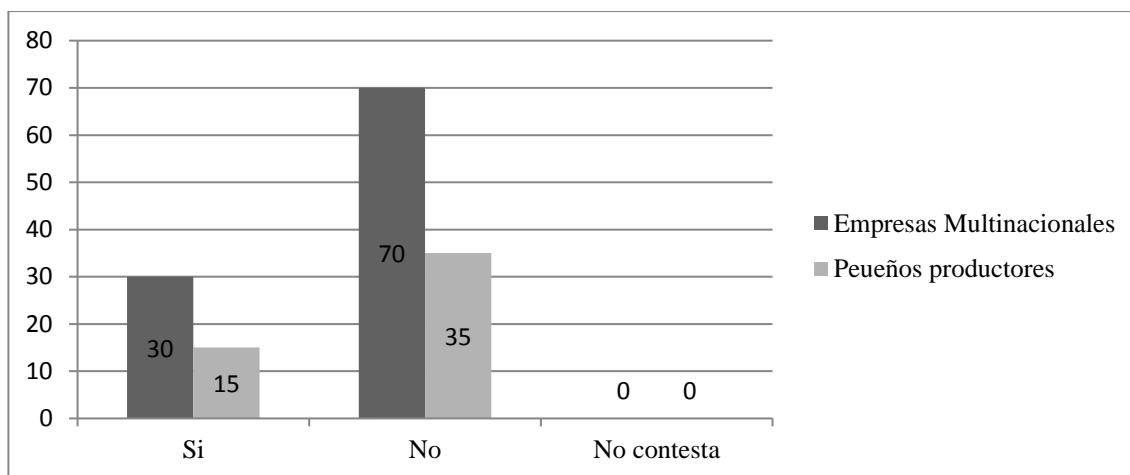


Gráfico 21. Expectativas de representación del sindicato

Ante esta pregunta la gran mayoría de los trabajadores tanto a los que pertenecen a las grandes empresas como aquellos que pertenecen a pequeñas empresas no encuentran en el sindicato UATRE una representación de sus derechos laborales, consideran que el sindicato muchas veces está más pendiente de incorporar mas afiliados que de resolver problemas puntuales, en cuanto a los que respondieron afirmativamente consideran que el sindicato UATRE ha logrado resolver sus problemas puntuales.

3.2 La vinculación entre los afiliados y el sindicato

Las relaciones entabladas entre el sindicato y sus afiliados a nivel local se construyen a través de variados mecanismos. De los 150 trabajadores conocidos durante el trabajo de campo solo un poco menos de la mitad se encontraba afiliado a UATRE, aunque reconocían que sólo se acercaban a la seccional por temas vinculados a la obra social o al RENATRE y “no para participar del sindicato”, es decir, de su actividad política formal. A pesar de ello, en algunos casos es un espacio utilizado por los afiliados como una herramienta de defensa de derechos laborales, siendo cotidianas las denuncias que efectúan los trabajadores en las diferentes seccionales por malas liquidaciones de sueldos, no declaración de personal, cesantía de personal efectivo, entre otras situaciones. En otras ocasiones funciona como “refugio” provisorio ante el desamparo por no tener donde residir o trabajar:

“Hace como 4 años habían llegado unos tucumanos, ya estábamos con las oficinas en la calle 25 de mayo, una oficina grande, ahí estaba lleno de gente, todo el día, y ahí tuvimos 15 tucumanos durmiendo porque los habían dejado a la orilla de la ruta, sin nada, llegaron 2 y que

vengan los que estén, y tengo la olla donde hacíamos la comida, hacíamos los guisos, y eso”(Alarcón,2016)

Durante las recorridas por las chacras se registran comentarios como “los del sindicato son como empleados de los patrones” al enterarse que “las autoridades del gremio se juntaron a cenar con los representantes patronales”. Estas muestras de “acercamiento” son expresadas en “son unos vendidos”, contribuyendo esto a una imagen desprestigiada del sindicato, más cercano a la patronal que a las necesidades de los afiliados. Los chacareros también tienen su opinión sobre UATRE, Roberto un pequeño productor independiente de Paso Córdoba (chacra cercana a la ciudad de General Roca) comentaba “al sindicato lo único que le interesa es ganar mucha plata con la obra social, Yo veo a veces en televisión que pasan una piecita, donde hay una cocinita, una piletita, una olla de este color, las paredes todas negras, escritas, seguro que cuando le dieron la vivienda no estaba sí, entonces ahí es donde el sindicalismo tendría que trabajar. La gente se afilia porque si vos no te afilias no tenés la obra social. Vas a Neuquén, unas oficinas, con aire acondicionado ¿de dónde sale todo eso? sale de la cuota del tipo que está cosechando a 38 o 40 grados de calor, que gana unos 300 o 400 pesos por día, un porcentaje se llevan ellos”. Las dudas y denuncias por los manejos o distribución de recursos que serían “para todos los afiliados”, también forma parte de la relación que sostienen los afiliados con su sindicato.

Como expresa un afiliado, tomada en una nota de campo, “se hacen las denuncias entre ellos según en qué lista están, después se olvidan y trabajan juntos”. Por su parte, los delegados comentan las presiones que sienten al tener que trabajar en las chacras y además dedicarse a la actividad gremial, ya que por la función de dirigentes no cobran y no pueden abandonar su trabajo. A los delegados les corresponden de licencia dos horas por día, también pueden hacer uso de una quincena por mes, solamente con dos días pagos, los otros con justificativo pero sin ingreso de haberes. Marcos, delegado que trabaja en Moño Azul, señala que “Hay mala relación con las empresas grandes donde la parte administrativa la manejan terceros, es más complicado, los otros no se enteran nunca de lo que pasa dentro de los establecimientos. Con los delegados hay amenazas, las persecuciones, los aprietes, de separar al trabajador del grupo, hay un montón de formas de persecución, pero cuando se trata directamente con el empleador se tiende a mejorar porque nosotros mismos como dirigentes nos encargamos de ir y hablar con el empleador y decirle,

“mira, la ley dice esto, mejor que te portes bien porque con la denuncia hay multas””. Al igual que Alarcón, resalta las diferentes relaciones que entabla la dirigencia con propietarios pequeños y con los cuadros intermedios de las empresas grandes, advirtiendo una mayor facilidad de “arreglo” cara a cara con el chacarero.

Tal como se observara en las notas periodísticas, las denuncias son el medio más usado, porque ejerce presión monetaria y exposición pública del problema. Sin embargo, algunos trabajadores observan que en las chacras que trabajan no van las inspecciones, a pesar de llamar al sindicato porque se “arregla por atrás” o las multas que se realizan “se arreglan” entre delegados y patrones, sin que se resuelvan los problemas. “Arreglar” como un término de negociación entre los delegados y la patronal es una práctica habitual aunque mal vista por los trabajadores. La relación entablada entre los afiliados con los delegados y el sindicato está atravesada por necesidades puntuales, por el uso de servicios como la obra social, por las demandas transmitidas por el delegado de empresa, al tiempo que el descrédito por el manejo de fondos y arreglos con la patronal socavan la confianza y el apoyo a sus dirigentes.

Estos vínculos se diferencian de aquellos que emergen ante problemáticas colectivas, como son las demandas por mejoras salariales, las cuales han derivado en acciones comunes especialmente en el comienzo de la cosecha. Estas son reconocidas por los trabajadores como una de las posibles maneras legítimas de conseguir aumentos. En enero de 2006 fue público uno de los paros de trabajadores rurales más conflictivos de los últimos años. Por más de una semana se bloquearon rutas y las salidas de los camiones que transportaban fruta desde los empacadores hacia el puerto de San Antonio, en la costa rionegrina. En una asamblea general del 9 de enero del 2006 se votó el paro de actividades. Esto le garantizó al sindicato el respaldo para encabezar medidas en contra de la CAFI (Cámara Argentina de Fruticultores Integrados), el sector patronal identificado como el oponente, a ellos “hay que pegarles donde más les duela: la exportación” había anunciado Figueroa. El “paro” también evidenció cambios en las formas de petitionar mejoras salariales: ante un importante número de afiliados pertenecientes a grandes empresas, las demandas individuales o dispersas son desplazadas por la institucionalización de la representación sindical. Al ser las grandes empresas el blanco de las presiones, la dirigencia garantiza la movilización de por lo menos los delegados de empresas, situación que no sucede en el seno de pequeñas propiedades donde dos o tres peones

no suelen concentrarse para parar la entrada y salida de camiones de una planta de empaque. Como contó un delegado de la empresa Miele SA: “Nosotros sacamos a la gente directamente acá, a la entrada, como es una empresa grande tenemos más posibilidades de mover más gente”. Durante más de una semana en los galpones de empaque más conocidos de la región grupos de trabajadores rotaban en las guardias obstaculizando el ingreso de camiones con fruta recién cosechada, otros grupos de hombres con banderas y gorras de UATRE expresaban sus reclamos en las rutas.

3.3 Conclusiones Parciales

Las tensiones por demandas salariales y por mejoramiento de condiciones laborales suelen emerger en cada temporada en el Alto Valle. También “tomas” de instalaciones de las empresas o el abandono del trabajo son otras modalidades de expresión del descontento ante la patronal, conviviendo con los “arreglos” establecidos cara a cara con los propietarios de las chacras. Los trabajadores establecen con el sindicato diversas relaciones, desde la afiliación y cierta “fidelidad” a sus dirigentes, a la enunciación de críticas y el desarrollo de diversas modalidades de negociación o expresión de fastidio ante la patronal por fuera del control del sindicato. Este último no disputa poder desde la crítica social sino desde la promoción de servicios, capacitaciones y la consolidación de su autoridad de negociador salarial ante una masa de afiliados creciente en correspondencia con la expansión de las agroindustrias.

El perfil de trabajador rural privilegiada por el sindicato UATRE se sustenta en un afiliado hombre, que sea fiel a sus delegados y con trabajo permanente en la zona. Este afiliado permite que el sindicato tenga ingresos, engrose los fondos de la obra social y vea legitimada su representatividad a través del acto eleccionario. Como contraprestación la provisión de servicios y el acceso a capacitaciones parecen haberse transformado en los ejes que consolidan la relación entre los afiliados y los dirigentes.

Por su parte, su autoridad se ve amenazada por los arreglos establecidos directamente entre los trabajadores y la patronal o la capacidad de las firmas de “prevenir conflictos” con “arreglos adelantados”. Las pujas por el control de estos trabajadores tienen como mayores contendientes a las empresas y al sindicato.

El sindicalismo debe promover la igualdad de oportunidades para todos, atender a la demanda de integración de los segmentos excluidos, preocuparse de los sectores afectos al trabajo precario y a la economía informal.

El sindicalismo es una vía que permite a los trabajadores escapar de la pobreza y la exclusión social. Los trabajadores utilizan a los sindicatos como su voz representativa para reclamar sus derechos y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo

Capítulo VII

Primeras conclusiones diagnosticas

El principal objetivo de esta investigación es analizar las actuales condiciones laborales de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta dentro de la ciudad de General Roca , Río Negro , siendo la misma una primera aproximación al campo de estudio se deja constancia que la muestra analizada no es representativa a la mayoría de los trabajadores de la fruta, pero si es una muestra que intenta ser lo más objetiva posible a la hora de hacer un análisis comparativo de como estos trabajadores deben afrontar a diario sus tareas , esto es en qué condiciones.

A lo largo de la presente investigación se tuvo en cuenta los antecedentes, el marco teórico, la producción de entrevistas abiertas tanto con representantes de las grandes empresas (Miele SA y Moño Azul SACI Y AA) , referentes del RENATEA, el Secretario general del sindicato UATRE en la ciudad de General Roca, Pequeños productores Independientes, Secretaria de trabajo seccional General Roca, las encuestas semi estructuras realizadas a los trabajadores tanto permanentes discontinuo como temporarios acompañada de ello por un trabajo de campo donde se permitió la observación no participante para poder abordar la problemática, los objetivos y así llegar a la presente conclusión.

El resultado encontrado más contundente fue la desigualdad que se presenta entre las condiciones actuales de trabajo entre aquellos trabajadores de la actividad primaria de la fruta que laboran en las grandes empresas de aquellos trabajadores de la actividad primaria de la fruta que laboran bajo la dependencia de pequeños productores y que en su mayoría no están registrados, no firman contrato de ingreso , no cuentan con los EPP necesarios, no poseen libreta del trabajador rural, son los que sufren constantemente accidentes laborales.

Otro aspecto fundamental tiene que ver con las jornadas de trabajo dado que el hecho de no estar registrado también influye a la hora de determinar la jornada laboral, mayormente esto se presento en aquellos trabajadores que trabajan en pequeñas empresas donde no existe un contrato, donde se trabaja a destajo es decir

por unidad producida, lo cual esto hace que el trabajador tenga que trabajar más de diez horas para poder ganarse el jornal que le permita sustentarse. En el caso de aquellos trabajadores frutícolas de las grandes empresas ocurre todo lo contrario, se respeta lo que establece la ley 26.727 y la ley 20.744 en lo atinente a la jornada laboral, donde en su mayoría trabajan de lunes a sábados cumpliendo una jornada de 48 horas semanales, incluso en aquellos que laboran para la poda y la cosecha son 44 horas semanales de acuerdo a la ley 26.727.

Respecto a la capacitación en normas de higiene y seguridad también existen claras diferencias, dado que en las grandes empresas cuentan con personal externo encargado de controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, de inducir a los empleados a penas ingresan en establecer “buenas prácticas de trabajo segura”, como también ofrecen capacitaciones de Poda, Raleo y cosecha, no así ocurre con aquellos trabajadores eventuales que trabajan en pequeñas empresas donde la capacitación es prácticamente escasa, no interesa, se los hace trabajar sin ART sin controles por parte de la Secretaria de Trabajo, dado que muchas veces esos controles son multas que se labran pero una vez que el productor las paga continua todo como antes, con la gravedad que esto implica para los trabajadores, dado que es una de las actividades que mayor incidencia de accidentes laborales tiene.

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

Por su parte el sindicato UATRE actúa como agente social que solo está para obtener la mayor cantidad de afiliados, donde tiene más presencia en aquellas empresas multinacionales dado que existen mejores condiciones laborales y por ende hay mayor cantidad de trabajadores a los cuales puede reclutar, si bien mantiene una fluida comunicación con los empresarios a veces hasta amistosa esto genera en ciertos trabajadores una actitud más bien reacia a confiar en el sindicato, prefieren solucionar sus conflictos acudiendo a la justicia.

Actualmente la Unión Argentina de Trabajadores rurales y estibadores (UATRE) tiene pleno conocimiento de estas irregularidades en las condiciones de

trabajo en la actividad agraria, sin embargo, su ámbito de acción queda restringido a la de una figura denunciante, siendo indispensable la acción en forma conjunta con el Ministerio de Trabajo.

Por su parte las leyes que regulan el trabajo agrario no se aplican de manera pareja en el sector frutícola de la región del alto valle de Rio Negro donde se muestra que aquellos trabajadores temporarios no están registrados correctamente ante los organismos de control, estos agentes que deben controlar la registración laboral de todos los empleados de la fruta actúan pasivamente ante el incumplimiento por parte del empleador y esto afecta a los trabajadores de la actividad primaria de la fruta.

La difusión del trabajo no registrado (o “en negro”) en el medio rural en general y en la actividad agropecuaria en particular, ha quedado evidenciada en los análisis realizados en las paginas anteriores.

Por lo tanto, es posible concluir que esta situación tiene que ver con la condición general de “ruralidad”, antes que con el grado de modernización de la actividad y de las relaciones laborales asociadas.

En principio, es posible proponer dos mecanismos principales a través de los cuales se podrían reducir significativamente aquellas proporciones de no registración del trabajo:

- A través de la inspección, poniendo en práctica distintos procedimientos de fiscalización y “policía del trabajo” para identificar situaciones de fraude laboral. Dado que, en el agro, la mayor parte de los trabajadores y de transitorios está concentrada en las grandes empresas, las que además son reducidas en número, esos procedimientos deberían priorizar no solo ese segmento de productores, sino también priorizar a las pequeñas empresas o pequeños productores independientes.
- Establecer una política de “incentivos” que permita aumentar el número de trabajadores registrados, entre los cuales se pueden incluir las políticas de créditos, la disminución temporal y parcial de aportes patronales, entre otros.

También sería importante rever en la nueva Ley 26.727 los siguientes puntos:

- Supresión del RENATRE, dado que todo lo referente a las cuestiones de Seguridad Social pasan a estar en manos de un organismo que es manejada por el Sindicato UATRE, siendo esto incompatible con lo que dispone el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que dispone que los organismos de seguridad social deben ser administrados por los interesados y no por el Sindicato.
- Mantenimiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). No se justifica la subsistencia de un organismo en el que el Poder Ejecutivo nacional viene a sustituir la voluntad negociadora de las partes.

Regulación de las formas de contratación

El crecimiento que se registra en el uso de trabajo estacional también ha llevado a una mayor complejidad de las formas de contratación del mismo – básicamente en sus modalidades indirectas o a través de “intermediarios”– ya sea para asegurarse un número necesario de empleados, como así también para poder proveerse de trabajadores que tengan ciertas calificaciones y/o experiencia.

La tendencia a una mayor flexibilidad en las formas de contratación sea socia a un conjunto de problemas sobre los cuales se debe intervenir a fin de mejorar la calidad del empleo, considerando que se utilizan formas de contratación indirecta que no tienen en cuenta regulaciones legales entre las que se cuentan principalmente los beneficios sociales y previsionales de los trabajadores.

La última reforma del régimen de trabajo agrario argentino, Ley 26.727, ha realizado importantes avances en materia de garantizar los derechos de los trabajadores rurales, mediante el control de cooperativas de trabajo para evitar fraudes laborales y por la prohibición de empresas de colocación de mano de obra, estos avances han sido parciales debido al nivel de fragmentación jurídica en el sector de trabajo rural temporario y a la persistencia de la figura del contratista. De este modo, puede inferirse que si bien la sanción de la Ley 26.727 ha incorporado avances en materia de protección frente a la flexibilización y tercerización laboral, han sido progresos parciales, debido a que no se aplican a los trabajadores temporarios rurales excluidos por el régimen general y a que el artículo que contempla dicha protección no ha sido aún reglamentado.

No obstante, la visibilidad de esta problemática resulta necesaria para dar continuidad a la progresiva incorporación de los estándares relacionados con el acceso a los derechos económicos y sociales de los trabajadores rurales, especialmente aquellos vinculados con la seguridad social, la estabilidad del empleo y del ingreso, que se presentan como los más vulnerables frente a los fenómenos de intermediación y tercerización laboral.

Adecuación de los sistemas de remuneración

Este aspecto se refiere a la persistencia de sistemas de remuneración del trabajo básicamente aquellos denominados “a destajo”– que influyen fuertemente sobre las condiciones laborales propiamente dichas, entre las que se cuentan:

Alargamiento extraordinario de la jornada de trabajo y/o desarrollo de tareas en horarios no convenientes, con consecuencias negativas sobre las condiciones físicas del trabajador;

Estos sistemas no reconocen tareas de mayor complejidad y/o que requieren una mayor calificación, por lo que finalmente terminan afectando la calidad de la producción obtenida e, incluso, pueden provocar situaciones deficitarias de mano de obra en rubros de mayor calidad.

La intervención en este aspecto requiere, por un lado, la fiscalización y control para el caso del trabajo infantil y por otro, la concertación con empresarios para la normalización de la jornada de trabajo y la adecuación de los sistemas de remuneración a las necesidades de la producción.

Cumplimiento de los salarios mínimos

En un marco general de escaso cumplimiento de la legislación laboral, la mayoría de los trabajadores permanentes y especialmente estacionales, perciben remuneraciones “de bolsillo” que están por debajo del mínimo legal establecido.

Una campaña de difusión sobre los derechos de los trabajadores en este campo, combinada con instancias de inspección, contribuirían a mejorar la situación de al menos la mitad de los trabajadores del sector, cuyos salarios reubicar por los menos un tercio por debajo del nivel mínimo establecido. Estas situaciones afectan principalmente a los trabajadores estacionales –los jornales que reciben, por ejemplo

en tareas de cosecha, son claramente inferiores a los mínimos– pero también pueden darse entre los asalariados permanentes.

Condiciones y riesgos del trabajo

Por tratarse de una de las ramas de actividad con mayor incidencia de enfermedades, accidentes de trabajo, las políticas en materia de prevención y de capacitación en esta línea tendrán un efecto importante sobre la salud de los trabajadores. La operación de maquinarias, el uso de elementos químicos, están entre los principales aspectos sobre los cuales se debe intervenir en este tema. La capacitación y control de las condiciones y riesgos del trabajo deben involucrar necesariamente a empleadores y trabajadores, haciéndose extensiva los pequeños productores. Asimismo, teniendo en cuenta las condiciones generales de vida de la población de trabajadores, debería ir unida a acciones relacionadas con la atención y prevención de la salud en general, estos, incorporando también el espacio doméstico y no solamente el estrictamente laboral.

La vivienda digna, el agua confiable, el saneamiento ambiental y la energía eléctrica son cuatro de los pilares sobre los que se deben construir las nuevas condiciones de vida en el medio rural.

Fortalecimiento de los sistemas de negociación

Este aspecto se encuentra relacionado con el aumento de la capacidad de negociación de los trabajadores y la creación de espacios que cumplan con esa función. Si bien ha habido importantes progresos en ese sentido, los mismos han quedado básicamente concentrados en ciertas regiones y/o producciones, mientras que una proporción mayoritaria de esa población queda al margen.

Estos sistemas de negociación deben tener necesariamente una supervisión seguimiento de orden nacional –por ejemplo, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social– dado que el nivel local puede estar expuesto a mayores presiones y es un ámbito más difícil de controlar por parte de los trabajadores.

En esta misma línea se propone ampliar el marco de acción de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, incluyendo no sólo aquellos aspectos relacionados con la fijación de salarios y jornales de referencia, sino también considerando cuestiones de condiciones de trabajo, sistemas de remuneración, relaciones laborales, etcétera.

Uno de los propósitos de esta investigación, y motivo por el cual se escogió el tema, es generar conocimiento de las condiciones de trabajo en las cuales se encuentran los trabajadores de la actividad primaria de la fruta estableciendo una comparación entre aquellos que trabajan en las grandes empresas con aquellos que laboran en pequeñas empresas, las cuales se puede constatar una clara diferencia en las formas de contratación , en la implementación y cumplimiento de normas de higiene y seguridad y en el papel que cumple el sindicato.

Se intenta a partir de esta investigación que los responsables por mejorar las condiciones de aquellos que laboran en las chacras o campos apunten a lograr que el trabajador tenga una mejor calidad de vida laboral que se sientan identificado con su trabajo, que sea un aporte importante en su satisfacción de necesidades básicas y, porque no, que se logre llegar a una autorrealización de su persona. Aun resta mucho por mejorar y hacer , esto va apuntado no solo a los empleadores sino también a las autoridades máximas encargadas de regular el trabajo agrario, que las leyes se cumplan , que sean no tan flexibles a la hora de sancionar y que el sindicato sea un actor participe en todo momento, no solo para obtener un mayor número de afiliados a su obra social , sino que más bien cumpla su rol de acompañar al trabajador en todo momento , brindarle asistencia y representación cuando éste lo requiera.

Aún queda mucho por resolver principalmente la gran desigualdad que existe entre estos trabajadores que se desempeñan en las chacras con respecto al resto de la masa salarial esto se traduce en condiciones de empleo muy desfavorables para el trabajador, con escasos beneficios sociales, lo que lo sitúa en una posición de desprotección frente a las contingencias que debe enfrentar en su vida diaria, más aún teniendo en cuenta las difíciles circunstancias por las que atraviesa nuestro país.

Asimismo, se debe mencionar que desde siempre las continuas modificaciones que se han producido en materia de legislación laboral, como así también los logros y beneficios obtenidos para el conjunto de los trabajadores argentinos, no han incluido a los empleados del sector agropecuario. Esta situación profundiza aún más la brecha existente entre éstos y el resto de los trabajadores.

Las particulares características de la actividad agropecuaria, así como también la falta de una adecuada planificación y políticas para llevar adelante un control exhaustivo sobre el sector, traen como consecuencia un elevado índice de empleo no

registrado y la inexistencia de información confiable en lo que respecta a registraci3n laboral lo cual le restringe al trabajador rural el acceso a los sistemas de seguridad social.

Finalmente en el transcurso de estos 3ltimos a1os, se ha producido un avance muy importante en el trabajo y esfuerzo conjunto que realizan todas las entidades que nuclean el sector para fomentar la producci3n y el empleo rural; la competencia e igualdad de oportunidades; posicionando de esta manera nuestros productos en el mercado internacional.

Como tema abierto a debate se puede incluir un cambio en las leyes que regulan el trabajo agrario principalmente estableciendo sanciones m1s duras a aquellos empleadores que no cumplen con la ley. Tambi3n queda pendiente resolver el tema habitacional muchas empresas proveen vivienda en condiciones inhumanas creyendo que los trabajadores provenientes del norte merecen vivir as3 por el nivel socioecon3mico que tienen, o porque saben que en sus lugares de residencia viven situaciones muy precarias y eso hace creer que si vienen a trabajar al sur deben vivir en iguales condiciones incluso peores.

De todo este trabajo de investigaci3n se abren nuevas preguntas que quedan pendientes resolver:

- 3Cu1al es la causa principal de la falta de control por parte de las autoridades de aplicaci3n tales como la Administraci3n Federal de Ingresos P3blicos (AFIP) , la Secretaria de trabajo en cuanto al no cumplimiento de la ley 26.727?
- 3C3mo lograr implementar buenas pr1cticas de trabajo seguro mayormente en los peque1os productores?
- 3Qu3 medidas deber1 tomar la Superintendencia de Riesgos de trabajo ante el elevado 3ndice de accidentabilidad y enfermedades profesionales que se da mayormente en el sector agropecuario?
- 3C3mo podr1 el sindicato UATRE mejorar su papel de intervenci3n en los conflictos colectivos e individuales y de captaci3n de nuevos afiliados?
- 3C3mo lograr que la actividad frut3cola sea un trabajo interesante y motivante para todos aquellos trabajadores de la zona del Alto Valle de R3o Negro?

- ¿Será posible que, a pesar del tiempo transcurrido, los productores agropecuarios añoren las relaciones de esclavitud, semi esclavitud como el trabajo bajo papeleta de conchabo y arraigo al patrón y a su estancia?

Sólo se requiere de parte del sector empleador liberarse del pasado que les dificulta aceptar que los trabajadores rurales merecen una mejora en su calidad de vida y que los lleva a defender un “statu quo” que es contrario al Orden Público Laboral, atento a que las condiciones dignas de trabajo constituyen un derecho humano fundamental que no puede ser desconocido en virtud de circunstancias técnicas, económicas o de oportunidad.-

Las afirmaciones del apartado anterior tienen fundamento en la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, en la “Declaración Americana de los Derechos del Hombre”, en el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” y en la “Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)”, que conforme lo establece nuestra Constitución Nacional reformada en 1994 en su artículo 75 inc. 22, las Declaraciones, el Pacto y la Convención mencionadas tienen jerarquía constitucional y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos.

Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo (2005). "Manual para la Prevención de la Salud en la Pequeña y Mediana Empresa"- 1º Edición s/d.

De Diego, Julián Arturo (1998); "Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social" Abeledo-Perrot, Bs. As.

Dessors, D.; Guiho-Baully, M (1998); "Organización del trabajo y Salud." De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo"; Humanitas; Argentina.

Katz, D. y Kahn, R.L. (1989): Psicología Social de las Organizaciones. (20 Ed. en Español) México: Trillas. Editada originalmente en Inglés, en 1966, y en Español en 1977).

Keith Davis y John W. Newstrom(1997): "Comportamiento humano en el trabajo" Mc. Graw Hill/Interamericana; México; 10th ed., 31

MANGOSIO, Jorge Enrique (1994). "Fundamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo"- 1º Edición s/d.

MIROLO, René R. (2003 y actualizaciones) Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomos I y II. Ediciones Advocatus

NEFFA, Julio César (1995). "Las condiciones y medio ambiente de trabajo. Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa". Documento CYMAT N° 1. PIETTE-CONICET.

Pfeffer, J. (1981): Power in Organizations. Marshfield, MA: Pitman.

Recursos Electrónicos

Cámara Argentina de Fruticultores Integrados, recuperado de www.cafi.org.ar.

Complejo Fruta de Pepita, pertenece a la Serie “*Complejos Productivos*”, realizada en la Dirección Nacional de Desarrollo Regional a cargo del Dr. Ariel Filadoro y la Dirección de Información y Análisis Sectorial a cargo del Lic. Juan Pablo Dicovski

Artículos

Álvaro, Belén y Vendimia Mónica (2008). “Diferenciación social de los chacareros del Alto Valle. Estrategias ocupacionales y trayectorias pluriactivas”. 3as Jornadas de Historia de la Patagonia.

Bendini, Mónica - Pescio, Cristina (Compiladoras) (1996). *Trabajo y cambio técnico. El caso de la agroindustria frutícola del Alto Valle*. Editorial La Colmena. Buenos Aires.

BENDINI, M. y TSAKOUMAGKOS, P. (2004) “Consideraciones generales sobre los chacareros de la cuenca del Río Negro” en Bendini, M y Alemany, C (2004) *Crianceros y Chacareros en la Patagonia*. Cuaderno 5 del GESA. Editorial La Colmena

BENDINI, Mónica y TSAKOUMAGKOS, Pedro (2007 a) Pluriactividad: funciones y contextos. Preguntas teóricas y análisis de dos zonas frutícolas del Alto

Valle rionegrino. V Jornadas de Estudios Agrarios y Agroindustriales. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Buenos Aires

Bonifacio, José Luis. (1996). *Anexo B. los procesos de trabajo en el circuito frutícola*. En Mónica Bendini y Cristina Pescio (coordinadoras), **Trabajo y cambio técnico**. Editorial La Colmena. Buenos Aires

Castello, Héctor L; Pacenza de Del Franco, Irma B; Izurieta, Carlos (1989). “La actividad Frutícola en el Alto Valle de Rio Negro”. Publicaciones Cepal

Fumagalli, S. Diano, M. S., Gomez, J. M., Lopez, I. S., Payeres, D. A., Scrimaglia., M (2011). “Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores migrantes del cultivo de semilla de papa”. 2º Edición del Concurso bicentenario de la patria, Ministerio de trabajo de la provincia de Buenos Aires

Trpin, V. (2008b), “El sindicato rural UATRE ante la reestructuración productiva de la fruticultura”. 3º Jornadas de Historia de la Patagonia. San Carlos de Bariloche, 6-8 de noviembre, Argentina.

Legislaciones

Ley N° 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y su Decreto Reglamentario.

Ley N° 24557 de Riesgos del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

Ley N°20744 de Contrato de Trabajo

Ley N°23.551 de Asociaciones Sindicales

Ley N°26.727 de Trabajo Agrario

Ley N°22.248 de Régimen Nacional de Trabajo Agrario

Anexos

Encuesta a trabajadores de la actividad primaria de fruta

Buenos días/ Buenas tardes:

A continuación encontrará una encuesta de preguntas cerradas que intentara conocer las actuales condiciones laborales por medio de las cuales realiza su trabajo diario, para ello se ha diseñado una serie de preguntas que marcan tres aspectos a medir: Condiciones de trabajo, Relaciones sindicales y normas de higiene y seguridad. Se agradece responder las preguntas con la mayor sinceridad.

Marque la opción que corresponda:

Condiciones de trabajo/ Higiene y seguridad / Sindicato

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA		
Tipo de tareas que desarrolla	Poda	Raleo	Cosecha
Empresa donde trabaja	Multinacional	Mediana Empresa	Pequeño Productor
Modalidad de contratación	Permanente discontinuo	Trabajo eventual	Desconoce
Firma contrato al ingresar	Si	No	No contesta
Posee libreta del trabajador rural	Si	No	Desconoce
Lugar de procedencia	Del Interior del país	General Roca	Otros
Pago de sueldo	Mensual	Quincenal	A destajo
Forma de pago	En efectivo	Por banco	En efectivo y en especie
Cantidad de horas trabajadas	8 horas	Entre 8 y 10 horas	Mas de 10 horas
Que días trabaja	Lunes a viernes	Lunes a Sábado	Lunes a Domingo
Traslados hacia el trabajo	Por cuenta propia	La otorga el empleador	Reside en la Chacra
Tipo de alojamiento	Gamela	Casa	Habitación
El empleador le otorga todos los Elementos de Protección personal	Si	No	A veces
Recibe capacitación adecuada en materia de higiene y seguridad	Si	No	A veces
Ha sufrido accidentes de trabajo	Si	No	No contesta
Describe el tipo de accidente sufrido	Responda abiertamente:		

En caso de haber sufrido accidentes fue asistido por la ART	Si	No	No poseo ART
Como es su relación con el sindicato UATRE	Muy buena	Buena	No tengo relación
Se acercó en alguna oportunidad al sindicato UATRE?	Si	No	No contesta
Desde el sindicato UATRE se acercaron hacia UD alguna vez?	Si	No	No contesta
Cuáles son sus reclamos puntuales?	Diferencias en la liquidación	No cobrar en tiempo y forma	Condiciones de Higiene y Seguridad
Considera que el sindicato cumple con sus expectativas de representación	Si	No	No contesta
Qué opinión le merece su situación actual?	Responda libremente:		

Muchas gracias por su colaboración.

Procesamiento de información de instrumentos

La obtención de datos se llevo a cabo mediante la aplicación de encuestas semi estructuradas, la misma intenta describir las condiciones laborales divididas en tres ejes: Condiciones de trabajo, Seguridad e Higiene y Relaciones sindicales, aplicadas a los trabajadores de la actividad primaria de la fruta

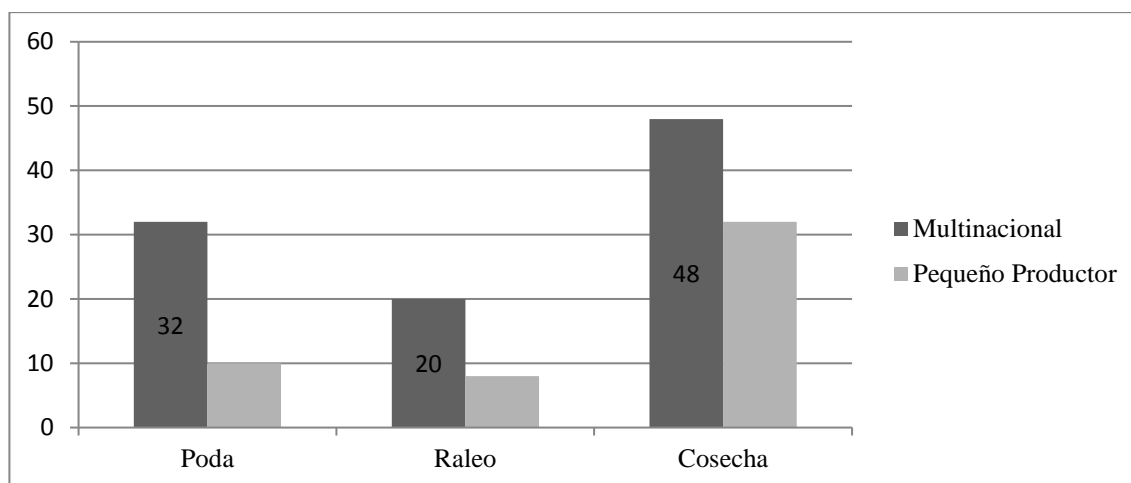


Figura 1: Tipo de tareas que desarrolla según la empresa

En esta gráfica se puede observar una comparación en base al tipo de tareas que desarrollan según la empresa para la que son contratados, la misma explica que en la poda treinta y dos (32) personas, de las cinco cincuenta (150) encuestas aplicadas, trabajan en las grandes empresas mientras que solo diez 10 personas lo hacen con pequeños productores, en el caso del raleo disminuye la cantidad de personas dado que es una actividad que lleva un trabajo más detallado y concentrado realizado por personas más especializadas en el manejo de la fruta. El incremento de gente se concentra en la temporada de cosecha donde es mayor el auge de personal proveniente del Norte del país que es contratada para trabajar en la actividad primaria de la fruta y esto se da en las grandes empresas como Moño Azul y Miele SA, debido a la infraestructura que cuentan para reclutar gente , los procesos que manejan, la tecnología que utilizan , no es el caso con los pequeños productores donde son menos los trabajadores contratados por los pocos recursos tanto económicos , como materiales con los que cuentan.

Como se pudo determinar en las entrevistas realizadas a los referentes de las grandes empresas la temporada de poda comienza en los meses de mayo a julio mientras que

el raleo se da en los meses de agosto a octubre y la cosecha comienza en noviembre y se extiende hasta abril va variando según la variedad del fruto a recolectar. El ingreso de mayor cantidad de gente se da en la época de cosecha esto se debe al tipo de tarea en sí que es la recolección de los frutos donde se requiere más gente que en otras épocas.

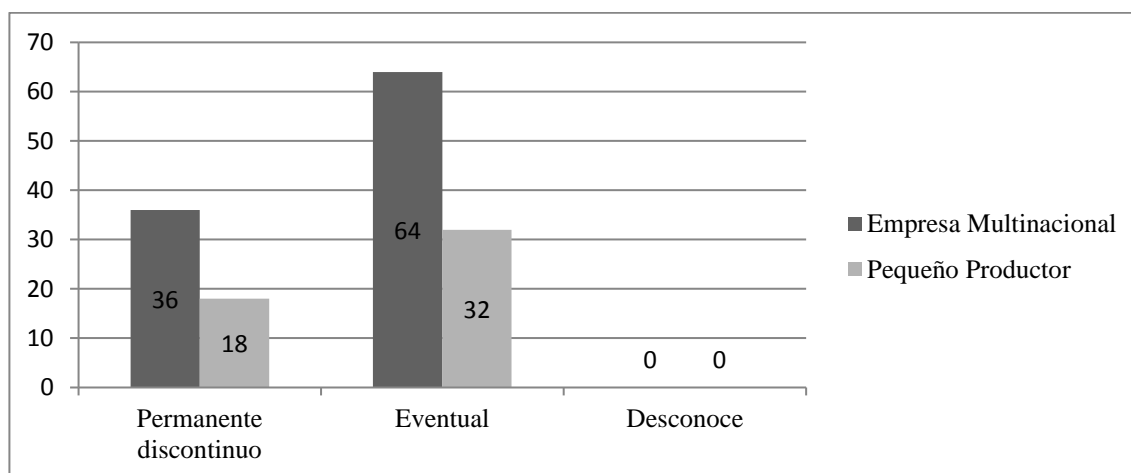


Figura 2: Modalidad de contratación según la empresa

Acá se puede apreciar que tanto para las grandes empresas como para los pequeños productores la modalidad de contratación es eventual. En las Empresas Multinacionales sesenta y cuatro personas (64) son contratadas bajo la modalidad eventual, mientras que treinta y seis personas (36) tienen un contrato permanente discontinuo. En el caso de los pequeños productores también sucede lo mismo pero en menor proporción, dada la cantidad de gente que es contratada, donde treinta y dos personas (32) se contratan bajo la modalidad eventual y dieciocho personas (18) bajo la modalidad permanente discontinuo.

La modalidad de contratación es una variable muy influyente para determinar luego como es la situación laboral de cada trabajador, a simple vista parece que son las grandes empresas que cumplen con la ley del régimen agrario pero durante el trabajo de campo y en las encuestas realizadas son muchos trabajadores que trabajan en Multinacionales y aun no logran tener un contrato de trabajo que perdure en el tiempo como es el caso de aquellos que son contratados en forma permanente discontinua.

Los trabajadores estacionales que anualmente son contratados para la cosecha de fruta de pepita, constituyen parte de un proceso de movilidad territorial de la mano de obra rural. El descenso de la diversidad de producciones y/o la incorporación de

tecnologías ahorradoras de mano de obra en diferentes actividades o etapas de los procesos productivos, han tendido a acentuar la estacionalidad en los ciclos ocupacionales de los trabajadores transitorios agrarios y, sobre todo, a tornar más prolongadas las etapas de desocupación que los afectan.

En este sentido se observan que la demanda de trabajo permanente disminuye mientras que las demandas estacionales acortan sus períodos y requieren un volumen alto de trabajadores.

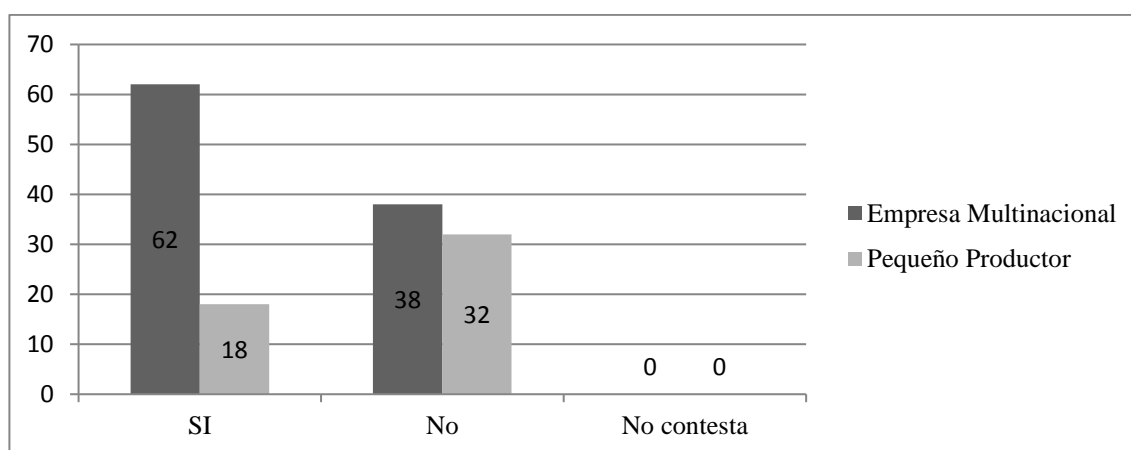


Figura 3: Firma de contrato según la empresa

Por medio de la presente figura se puede apreciar que sesenta y dos personas (62) que laboran en las grandes empresas son las que firman contrato, mientras que dieciocho personas (18) lo hacen en las pequeñas empresas, esto hace suponer que la firma de contrato de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta se da mayormente en las grandes empresas, mientras que en aquellas donde la contratación se da a través de pequeños productores es muy baja la cantidad de trabajadores que firman contrato. También se puede notar un elevado número de personas que no firman contrato tanto en las grandes empresas como en las pequeñas empresas esto tiene relación con el tipo de modalidad de contratación elegida a la hora de dar ingreso a los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, es característico en el Alto Valle que sea la empresa o el productor quien contrata y paga los salarios a los trabajadores. El tiempo de contratación depende de la tarea, para el raleo en general es de tres meses; para la cosecha, tres meses aproximadamente según el volumen de producción y de las variedades.

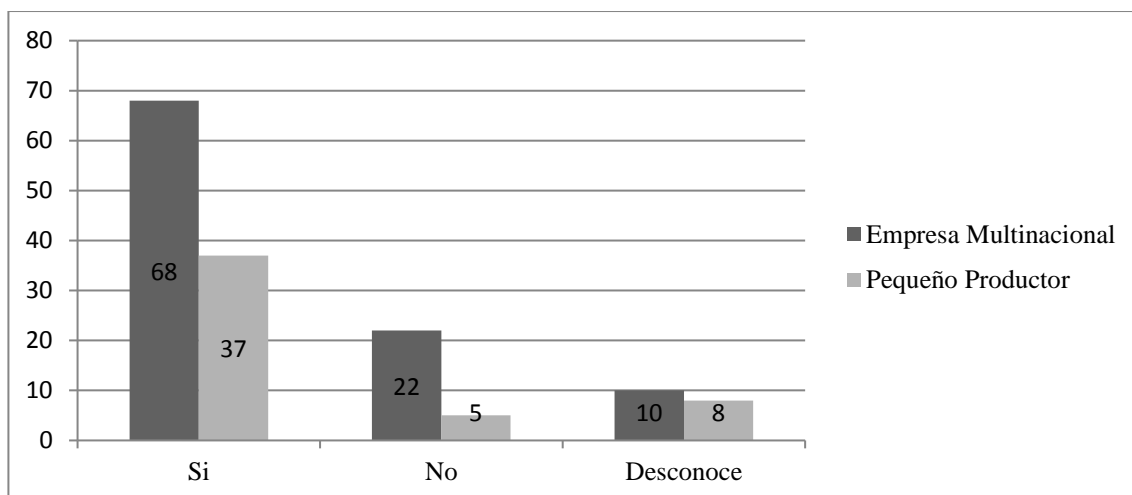


Figura 4: Posee libreta del trabajador rural

En esta grafica claramente existe un alto número de trabajadores de la actividad primaria de la fruta que posee la libreta del trabajador rural emitida por el RENATRE, para las empresas multinacionales sesenta y ocho personas (68) posee libreta, mientras que veintidós personas (22) no posee libreta y diez personas (10) desconocen la libreta generalmente se debe a que recién se inician en la actividad, por ende, no cuentan con experiencia en el rubro.

En los pequeños productores treinta y siete personas (37) poseen libreta, cinco personas (5) no poseen libreta y ocho personas (8) desconocen la funcionalidad de la misma esto se da en un número mayor por el tipo de personas que reclutan para las diferentes tareas de la fruta, muchos de ellos son muy jóvenes sin experiencia laboral, otros son los golondrinas que vienen contratados sin la documentación adecuada.

Los empleadores pueden agruparse por un lado, en aquellas empresas que poseen tierras para producción primaria además de empaque, frío y comercialización de fruta, y que contratan más de 100 trabajadores para las tareas temporarias de raleo y cosecha. Por otro, productores que sólo poseen producción primaria y que demandan menos de 25 asalariados transitorios.

De las dos (2) grandes empresas integradas (GEI) seleccionadas para la entrevista, pertenecen a capitales internacionales y poseen chacras tanto en el Valle Medio como en el Alto Valle. Por el contrario, los dos (2) productores entrevistados residen en Paso Córdoba y tienen sus chacras en la zona rural de esa localidad, poseen vínculos

contractuales con las empresas comercializadoras de fruta y presentan un nivel medio de adopción tecnológica e innovación productiva.

Las grandes empresas manifiestan estar inscriptos en el Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios (RENSPA) y declaran establecer con sus trabajadores y trabajadoras el contrato de trabajo dentro del marco legal, además de exigir la libreta del RENATRE ante “constantes controles” y la necesidad de “certificar” calidad, según sus testimonios.

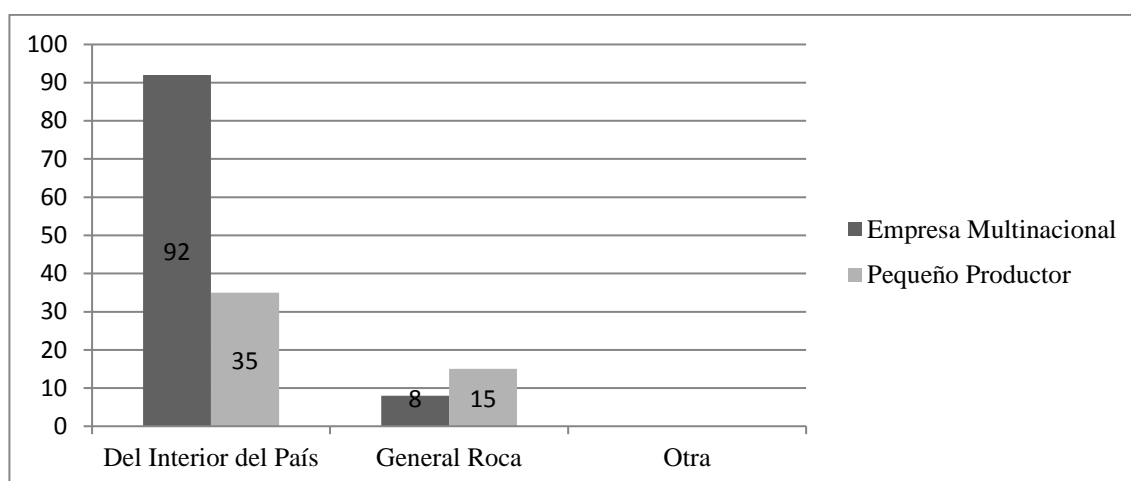


Figura 5: Lugar de procedencia

Aquí la mayoría de los encuestados en las empresas multinacionales provienen del Interior del país más precisamente de las provincias de Tucumán y Santiago del Estero, en el caso de los pequeños productores treinta y cinco personas (35) provienen del Interior del país , mientras que aquellos provenientes de la zona representan un número menor, esto es para las multinacionales ocho personas (8) son de la localidad de General Roca y en los pequeños productores, es mayor el número, quince personas (15), esto obedece a la poca infraestructura con la que cuentan los pequeños productores a la hora de tener que reclutar gente.

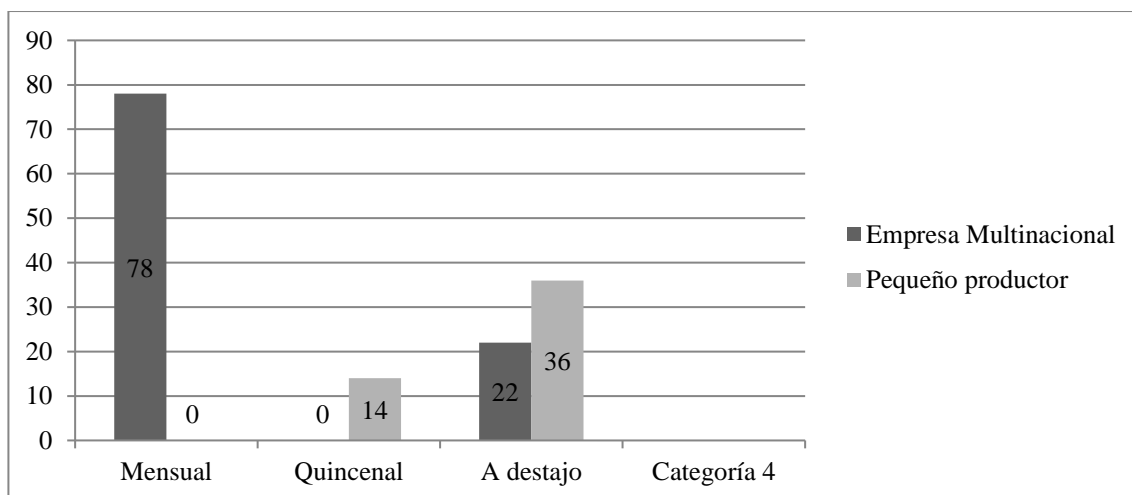


Figura 6: Pago de sueldo

En esta figura se puede determinar que el pago para aquellos trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en Empresas Multinacionales es en su mayoría lo perciben en forma mensual dado que del total de encuestados setenta y ocho personas (78) reciben su remuneración en forma mensual, mientras que veinte dos personas (22) lo perciben a destajo; En tanto aquellos que se desempeñan en pequeñas empresas el pago mayormente se da a destajo, esto es, treinta y seis personas (36), mientras que catorce personas (14) lo perciben de forma quincenal esto muchas veces se debe al tipo de contratación que tienen; en el caso de los trabajadores que se desempeñan bajo las ordenes de pequeños productores el pago de sueldo se efectúa en su gran mayoría a destajo, es decir, por unidad cosechada o por planta podada, claramente la contratación es eventual y muchas veces no registrada

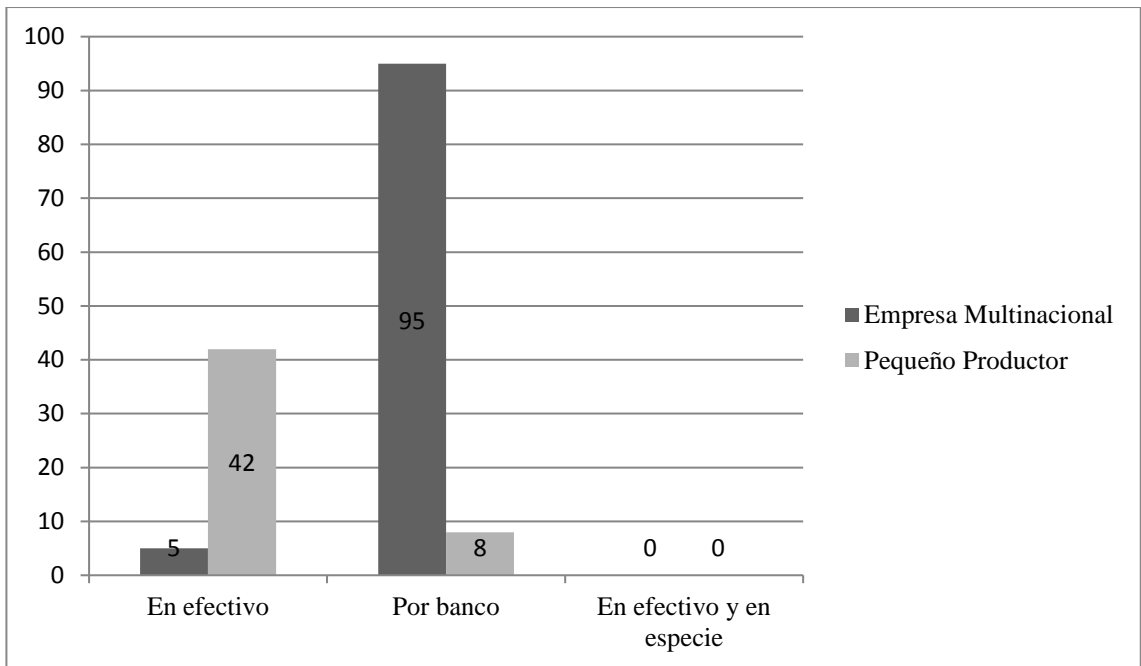


Figura 7: Forma de pago

Siguiendo la misma línea de modalidades de pago, en esta figura se observa que noventa y cinco personas (95) que trabajan en Empresas Multinacionales cobran su haber en cuenta bancaria, esto hace suponer que se encuentran registrados como corresponde; mientras que solo cinco personas (5) perciben en efectivo su remuneración. Para el caso de los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas generalmente familiares (productores independientes) el pago se realiza mayormente en efectivo, solo ocho personas (8) cobra por banco esto hace suponer que estos trabajadores no se encuentran registrados como corresponde y que solo unos pocos que en su mayoría son residentes locales son los que están registrados.

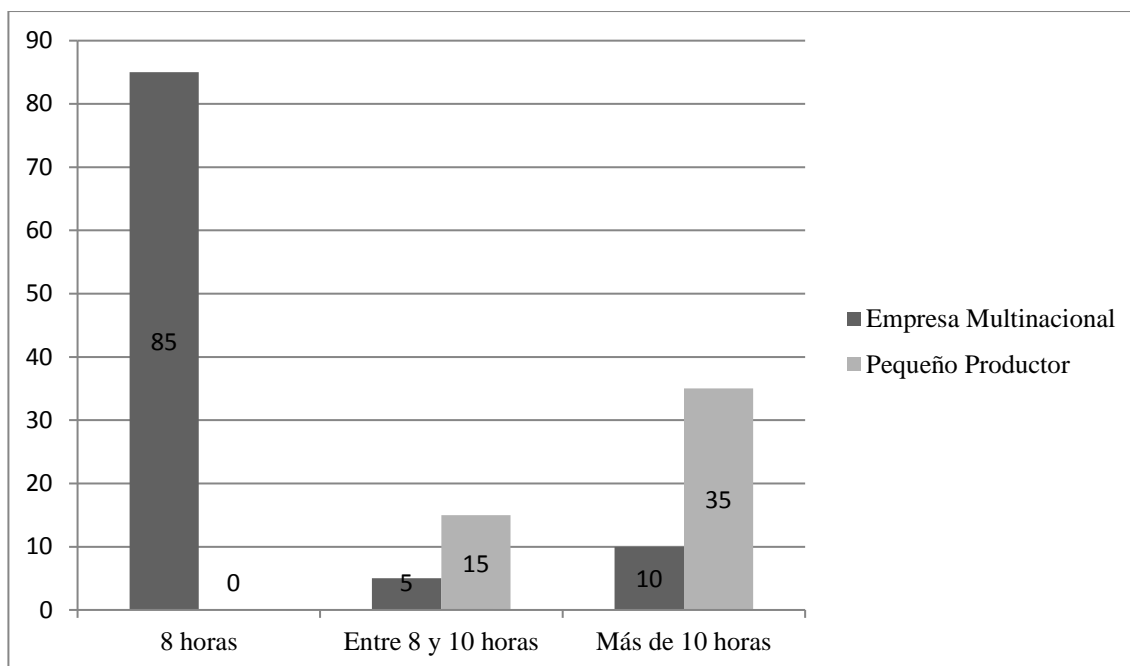


Figura 8: Cantidad de horas trabajadas

En cuanto a las horas trabajadas también existe una gran diferencia entre aquellos que se desempeñan en grandes empresas de aquellos que trabajan con pequeños productores, en el caso de los primeros ochenta y cinco personas (85) trabajan ocho horas diarias, mientras que cinco personas (5) lo hacen entre ocho y diez horas y diez personas (10) trabajan más de diez horas, esto se debe a la forma de pago dado que los que trabajan a destajo generalmente laboran más horas de las normales mientras que aquellos que cobran su haber mensual trabajan ocho horas; para el caso de los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas el pago al ser en su mayoría a destajo la gran mayoría trabaja más de diez horas llegando a doce horas de trabajo, mientras que los que trabajan entre ocho y diez horas son aquellos que tienen un sueldo quincenal, esto representa a cinco personas (5).

El régimen de trabajo agrario fija un límite máximo de horas de trabajo siendo el mismo de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas, la distribución de las horas diarias es facultad privativa del empleador debiendo respetar las horas de descanso para la recuperación física y mental. La jornada nocturna no podrá exceder las siete (7) horas diarias y las cuarenta y dos (42) horas semanales, las mismas comienzan a partir de las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente. Las horas

suplementarias también establecen un límite de treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales.

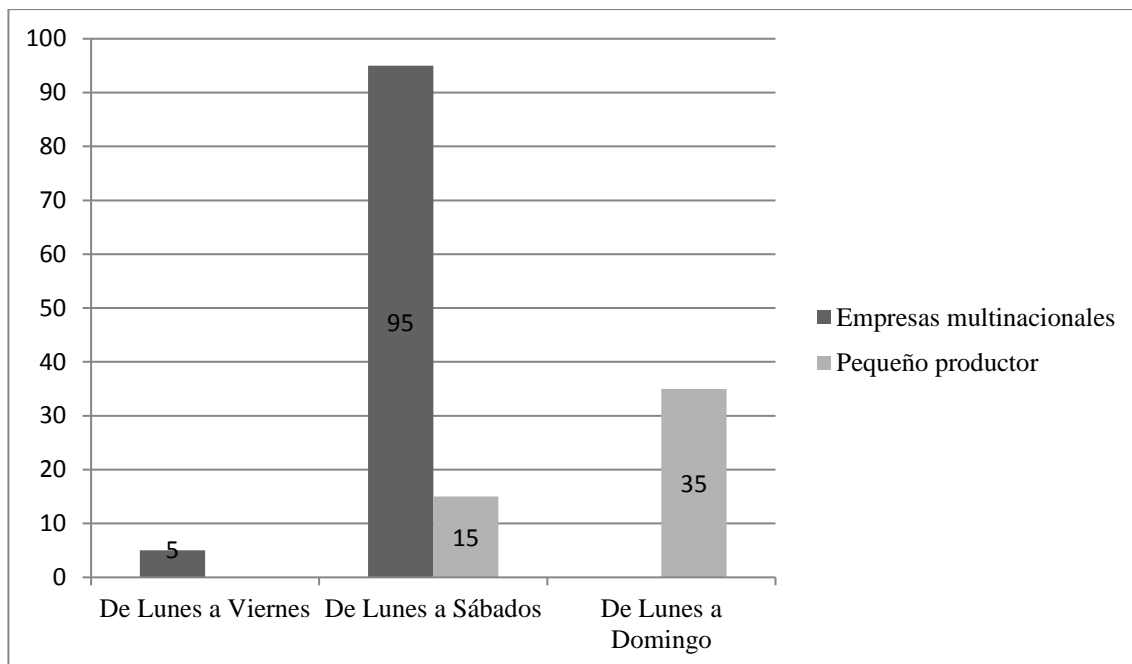


Figura 9: Días de trabajo

En esta gráfica se puede apreciar que cerca del 95% que trabaja en las grandes empresas cumple con lo establecido en la Ley 26.727 en cuanto a la cantidad de horas que deben trabajar y los días de semana, dado que en su gran mayoría labora de lunes a sábado, mientras que en los trabajadores de pequeñas empresas, treinta y cinco personas (35) lo hace de lunes a domingo esto hace a la forma de contratación, al hecho de no estar registrados, a la falta de control por parte de las Autoridades de Aplicación.

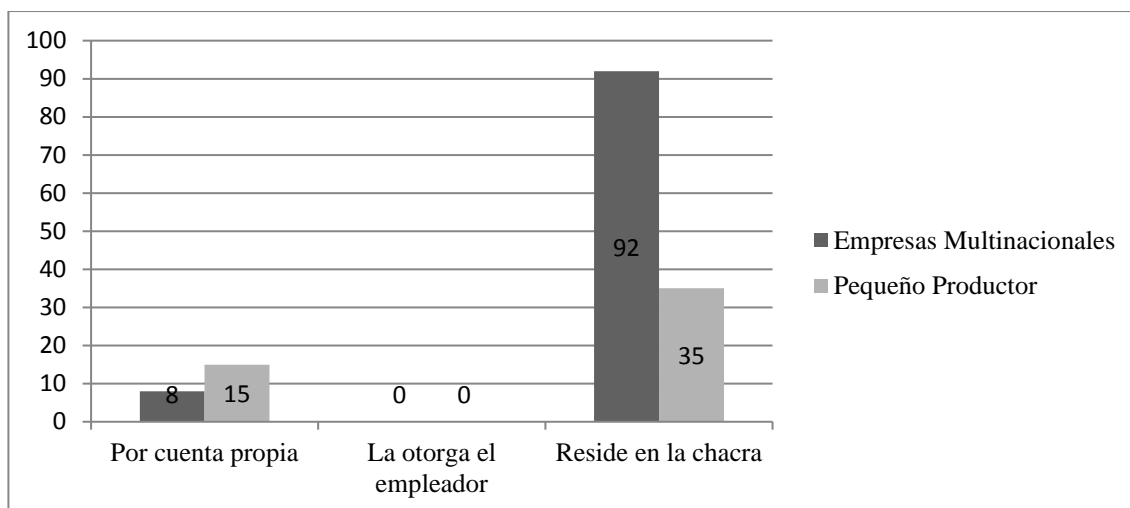


Figura 10: Traslado hacia el lugar del trabajo

Del total de personas encuestadas que laboran en las grandes empresas noventa y dos (92) residen en chacras más precisamente en Gamelas, solo ocho personas (8) se trasladan por cuenta propia, para el caso de los trabajadores que se desempeñan con pequeños productores la situación es bastante similar dado que treinta y cinco personas (35) residen en la misma chacra en pequeñas habitaciones, mientras que quince personas (15) se trasladan en moto o colectivo al lugar de trabajo. En ambos casos ya sea en las grandes empresas como en las pequeñas los trabajadores residen en su lugar de trabajo (en chacras), dado que provienen del interior del país; mientras que aquellos que son residentes locales se trasladan por cuenta propia, debido a que las chacras se encuentran cercanas a sus lugares de residencia.

En cuanto a las razones por las cuales la empresa o el productor brinda la vivienda, durante el trabajo de campo expresaron: *“porque me lo exigen a mi”*; *“es obligación del Ministerio de Trabajo”*; *“es obligación legal”*; *“lo exige el Ministerio, realiza inspecciones”*; *“lo necesito para certificar”*; *“Hay mucho control por buenas prácticas”*; *“para poder emplearlos en blanco”*. Estas respuestas ponen de manifiesto que la prestación de este servicio estaría más vinculado a exigencias externas (por ejemplo, certificación de normas) que al cumplimiento de las obligaciones del empleador en cuanto a proveer condiciones adecuadas y suficientes e términos de seguridad e higiene (Ley 26.727) a aquellos trabajadores extra regionales que son contratados para la recolección de su producción. De hecho, en los medios de comunicación regionales suelen escucharse declaraciones de los empleadores sobre el rol que el Estado debería cumplir en ese sentido, proponiendo alternativas como la

construcción de planes de vivienda para los trabajadores migrantes estacionales, como externalización de costos.

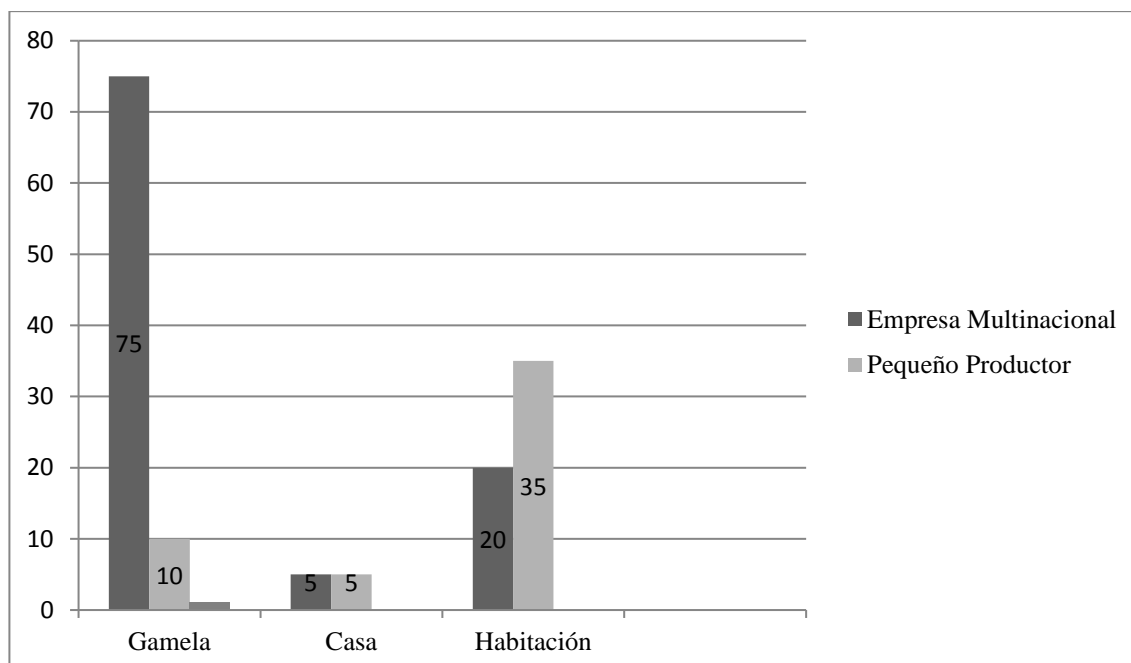


Figura 11: Tipo de alojamiento

Se puede observar que aquellos que residen en las chacras y laboran en grandes empresas viven en Gamelas⁷, esto representa setenta y cinco casos (75) encuestados del total de encuestas realizadas, mientras que para los que trabajan con pequeños productores la cantidad de casos asciende a treinta y cinco personas (35) que viven en habitaciones; los que viven fuera de la chacra son residentes locales y por lo tanto viven en su hogar en ambos casos es una cantidad inferior.

Durante el trabajo de campo, en las visitas realizadas, se pudo constatar que gran parte de los trabajadores provenientes del interior del país residen en la misma chacra ya sea en Gamelas construidas para albergar gran parte de la mano de obra, muchas están construidas con material de ladrillo bastante precarias con una pequeña cocina comedor, una gran habitación con cuquetas donde se albergan hasta quince o veinte personas, otras simplemente son habitaciones grandes que albergan más cantidad de gente. La calefacción durante el invierno es a leña y durante el verano deben soportar

⁷ Las gamelas originalmente eran casas rodantes para albergar trabajadores en el campo en distintos sectores (construcción, petróleo, agricultura); actualmente también se denominan gamelas a las habitaciones construidas para albergar la mano de obra temporaria en grandes empresas. En general, son varios cuartos con un baño y una cocina que se comparte entre los trabajadores

los grandes calores que en estos casos la gran mayoría de los trabajadores están acostumbrados al clima caluroso por provenir del Norte del país, no así sucede con el frío donde no están acostumbrados a padecer las grandes heladas.

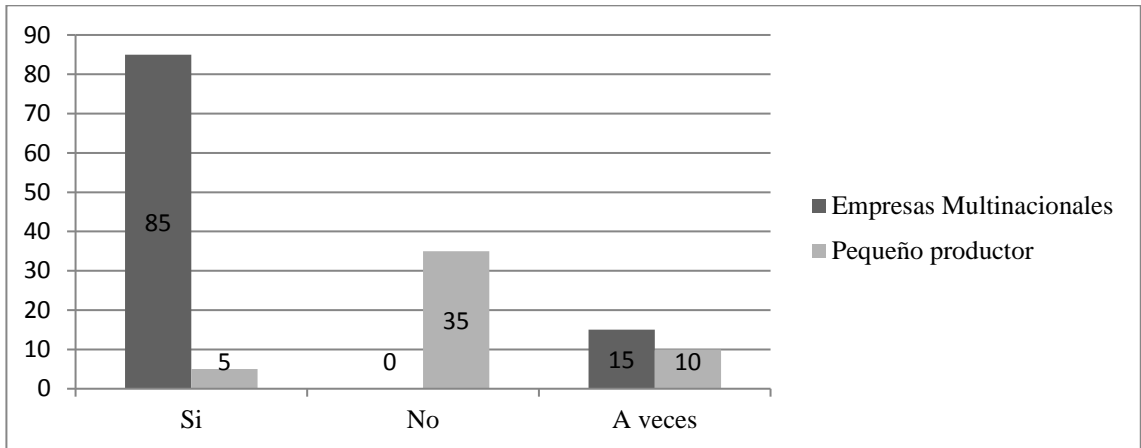


FIGURA 12: Entrega de Elementos de protección personal

Acá es un punto muy importante dado que hace referencia a la prevención de riesgos , brindar seguridad a las personas a la hora de efectuar sus tareas , con lo cual , se puede observar que en los trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en las grandes empresas ochenta y cinco personas (85) reciben los EPP que corresponden al tipo de tareas que desarrolla, mientras que solo quince personas (15) a veces recibe los EPP necesarios ; en el caso de los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas son contados los casos en que reciben los EPP correspondientes dado cerca de treinta y cinco casos (35) no reciben EPP y solo el diez casos (10) a veces recibe EPP.

Muchas veces ocurre que la no utilización de los EPP es por propia decisión del trabajador ya sea porque le resulta molesto para ejecutar sus actividades , o porque le generan calor o porque no han recibido la capacitación adecuada en cuanto a la importancia de su correcta utilización y a ante que situaciones se lo está protegiendo, esto obedece propiamente a la responsabilidad del empleador de capacitar a su personal en cuanto al uso adecuado, mantenimiento y prevención de riesgos, por ende en caso de omisión estaría incumpliendo no solo el art 45 de la ley 26727 del Régimen agrario que remite a las condiciones de higiene y seguridad , como también a la ley 19587 de Higiene y Seguridad en su artículo 8 inciso C donde establece lo siguiente:

“Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

- a) a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;
- b) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje;
- c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- d) A las operaciones y procesos de trabajo” (p.3).

También la ley 19.587 en su artículo 9 indica las obligaciones del empleador y una de ellas hace referencia a promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

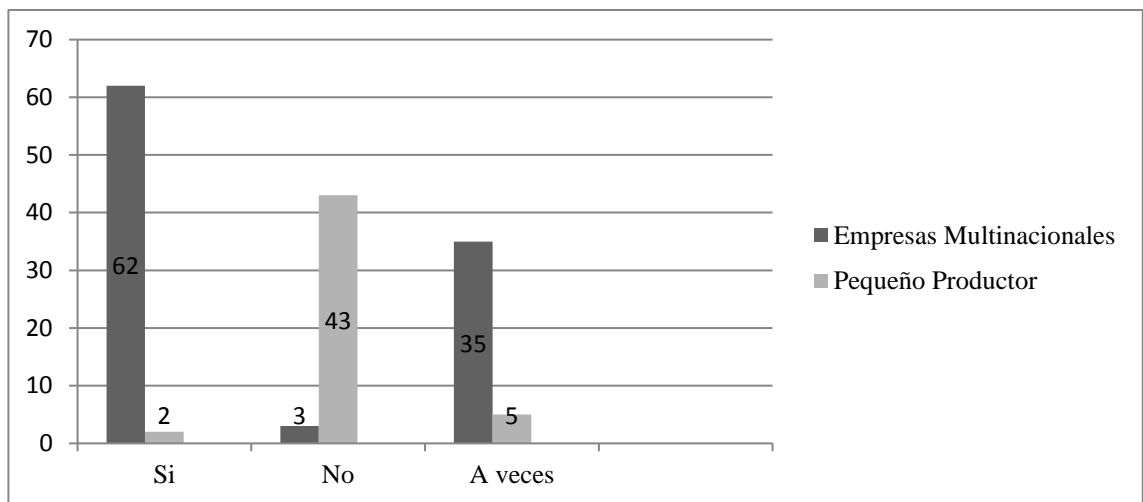


Figura 13: Recibe capacitación adecuada en materia de higiene y seguridad

En esta figura se puede observar que las grandes empresas en su gran mayoría capacitan a su personal en materia de Higiene y Seguridad esto representa sesenta y dos casos (62) que respondieron afirmativamente, también están aquellos trabajadores que a veces se los capacita, treinta y cinco casos (35) y, un porcentaje muy menor contestó que no, tres casos (3); mientras que en las pequeñas empresas más cuarenta y tres casos (43) respondieron no haber sido capacitados en seguridad e higiene, mientras que solo dos casos (2) manifiestas que si fueron capacitados. La diferencia

entre una empresa grande y un productor pequeño se debe mayormente a una cuestión económica y de inversión, también al hecho que en las grandes empresas están constantemente siendo controladas por la Secretaria de trabajo y también tienen la necesidad amplia de certificar normas para la exportación de la fruta, lo que genera un mayor control en cuanto a la higiene y seguridad en las personas, al cumplimiento legal, a las prácticas constantes de mejora continua y buenas prácticas de trabajo seguro. En el caso de los pequeños productores al tener una baja participación en el mercado internacional, poco control por parte de las autoridades y una escasa certificación de normas se tiende a descuidar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, son pocos los que tienen el privilegio de ser capacitados y entrenados generalmente se hace esto con los capataces que son quienes después imparten de manera informal a sus equipos de trabajo.

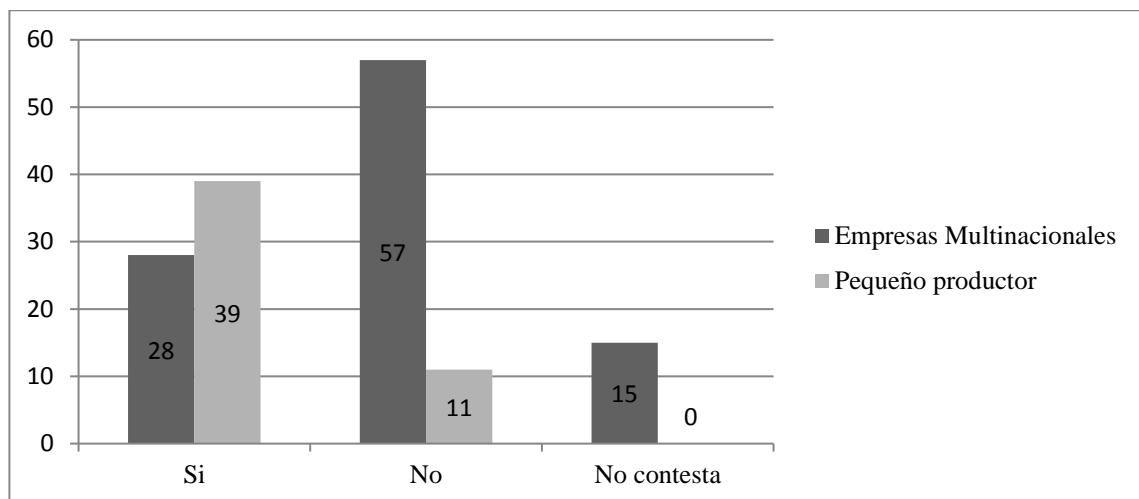


Figura 14: Ha sufrido accidentes laborales

Ante esta pregunta muchos de los que laboran en pequeñas empresas, se podría decir cerca del 90% respondió afirmativamente haber sufrido un accidente laboral en su puesto de trabajo, esto es debido a la falta de prevención por parte del empleador en materia de seguridad e higiene, en el caso de las grandes empresas hay una clara diferencia dado que más del 50% respondió no haber sufrido accidentes laborales.

La agricultura es una de las actividades más proclives a sufrir accidentes laborales como también enfermedades profesionales por el uso de agroquímicos y si se tiene que indicar un porque sucede esto se debe principalmente a la falta de prevención, falta de entrenamiento, falta de inversión, falta de control y también falta de compromiso no solo por parte del empleador que tiene la obligación de cumplir con

las normas de higiene y seguridad sino también falta de interés por parte del trabajador en hacer valer sus derechos muchos de ellos saben y son conscientes de esta situación pero lo dejan pasar por miedo a perder el trabajo y otros porque consideran que a ellos no les va a pasar nada.

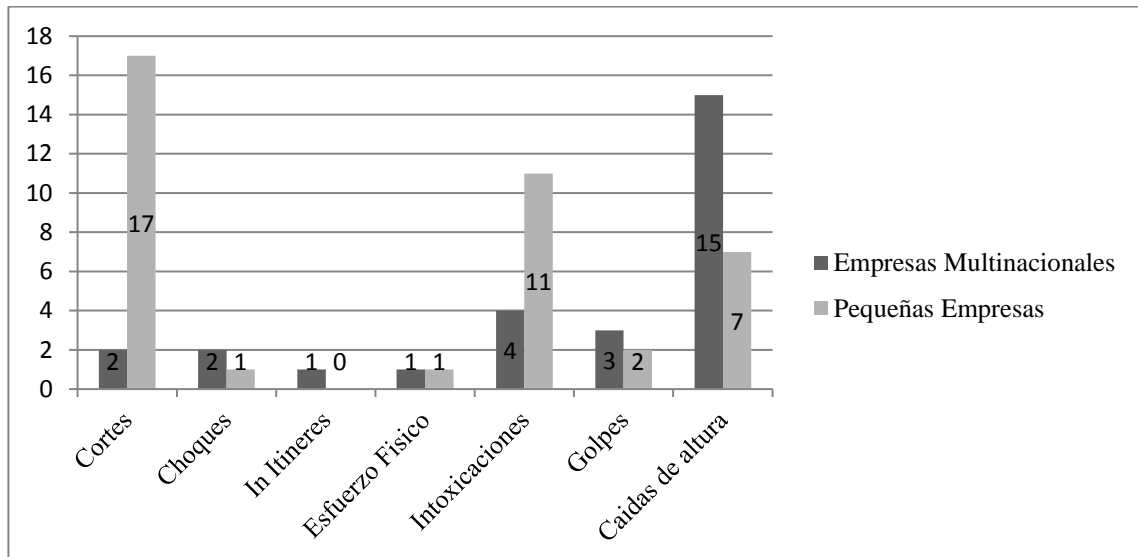


Figura 15: Tipo de accidente sufrido

En este caso fue una pregunta abierta para aquellos trabajadores que respondieron afirmativamente haber sufrido un accidente, lo cual para el caso de las grandes empresas el porcentaje más alto fueron las caídas en altura , seguidos por intoxicaciones por el uso de agroquímicos, golpes y cortes en menor proporción; para el caso de los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas el porcentaje mayor lo obtuvo los cortes producidos durante el trabajo en la poda más del 75% , seguido las intoxicaciones y caídas en altura.

Las caídas en altura junto con las intoxicaciones son habitué en este tipo de actividades ya sea por falta de información, entrenamiento, como también descuido de los trabajadores. La poda se lleva el mayor porcentaje de accidentes, mientras que durante el raleo la utilización de agroquímicos también eleva este porcentaje.

La Organización Mundial de la Salud, expresa: “La Salud no es solamente vista como ausencia de enfermedad, sino también, como un óptimo estado de bienestar físico, mental y social. No sólo significa verse libre de dolores o enfermedades sino también la libertad para desarrollar y mantener las capacidades funcionales” (OMS Informe Técnico 571).

El desarrollo del trabajo en condiciones inadecuadas puede producir daños a la salud provocando afecciones temporales por accidentes, o bien, enfermedades profesionales, es importante la planificación de las actividades a realizar todo productor debería reconocer los riesgos que conllevan las tareas previstas para el desarrollo de su producción. Un ejercicio importante sería hacer un listado de las actividades que se realizarán a lo largo del año o ciclo productivo, asignarle tiempos, recursos materiales y humanos necesarios.

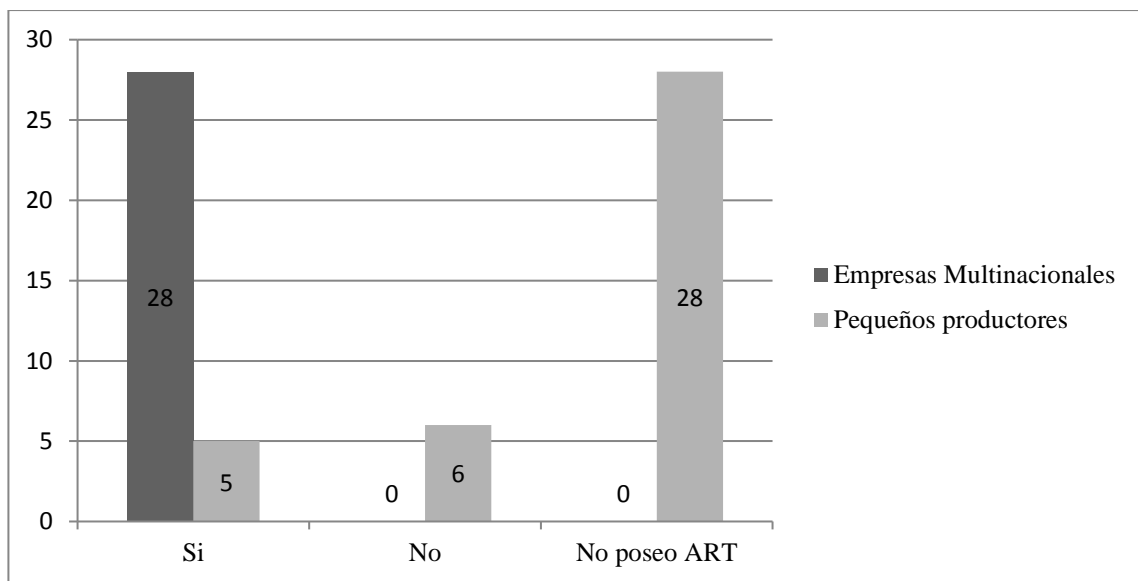


Figura 16: Fue asistido por la ART

Se puede observar que en el caso de trabajadores que se desempeñan en las grandes empresas el 100 % de los accidentados respondió afirmativamente haber sido asistido por la ART, mientras que para aquellos trabajadores que laboran en pequeñas empresas más del 80% no posee ART por el solo hecho de no estar registrado en blanco.

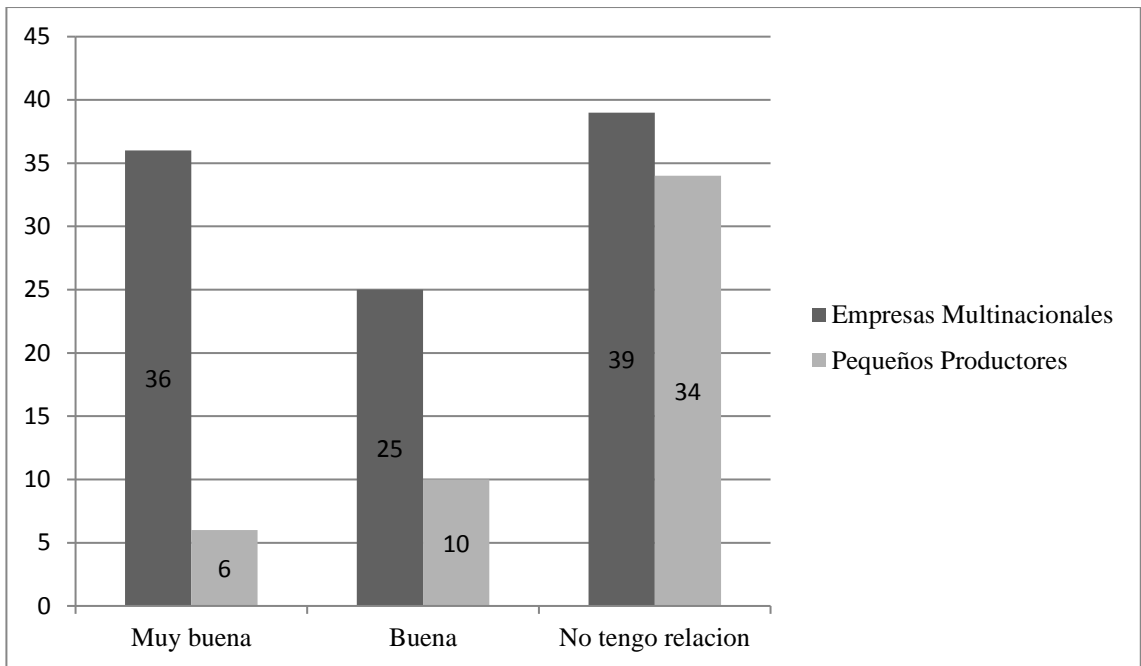


Figura 17: Relación con el sindicato UATRE

Respecto al tipo de relación que se mantiene con el sindicato UATRE para el caso de los trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en las grandes empresas treinta y seis casos (36) respondieron mantener una muy buena esto obedece al hecho de estar afiliado al sindicato, en cuanto a los que respondieron que no tienen relación se debe a que no se encuentran afiliados que representa un porcentaje menor cerca del treinta y nueve casos (39) ; para los que trabajan en pequeñas empresas la gran mayoría no tiene relación con el sindicato ya sea por no estar afiliado , por desconocimiento de la existencia del mismo , por no estar interesado en mantener una relación.

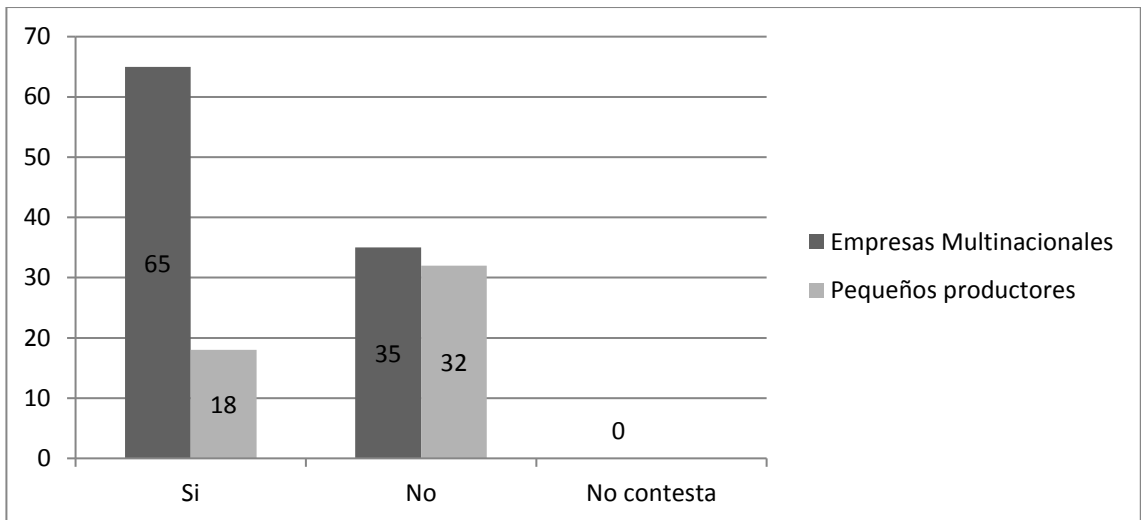


Figura 18: Se acercó alguna vez al sindicato UATRE?

Ante esta pregunta los trabajadores que laboran en grandes empresas respondieron en su gran mayoría, cerca de sesenta y cinco casos (65) haberse acercado en alguna oportunidad al sindicato; mientras que aquellos trabajadores de pequeñas empresas existe un elevado número de casos, treinta y dos (32), que nunca se acercaron al sindicato y solo dieciocho (18) casos afirmaron haber tenido algún tipo de contacto con UATRE.

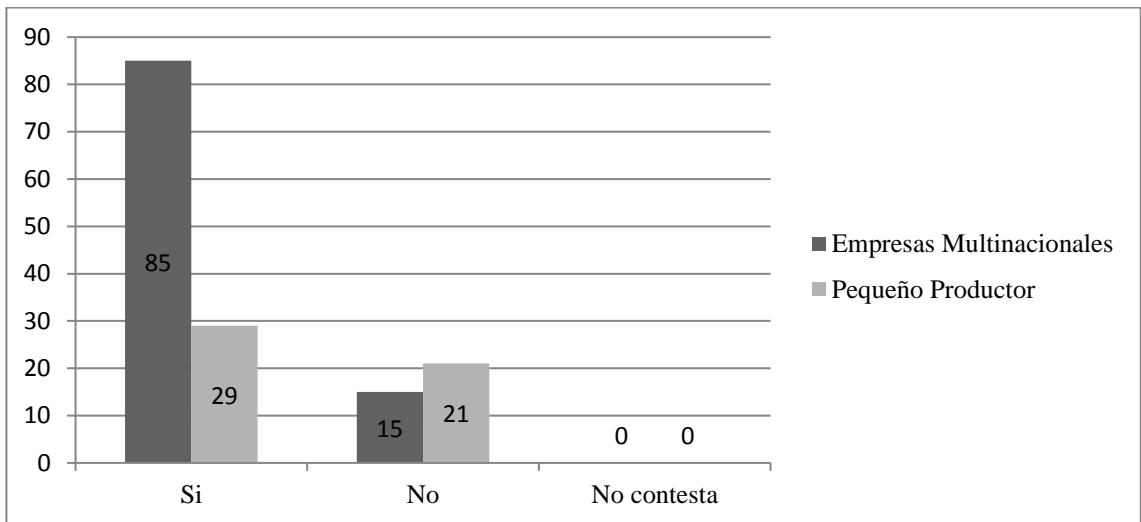


Figura 19: El sindicato UATRE, se acerco alguna vez hacia UD?

Se puede observar que ante esta pregunta en aquellos que trabajan en grandes empresas el sindicato tiene una mayor presencia mientras que en las pequeñas empresas la presencia del sindicato es muy reducida, esto puede deberse a los contactos que mantiene el sindicato con los grandes empresarios y también al hecho de que en las grandes empresas hay mayor cantidad de gente a la cual puedan llegar

afiliarse, como también existen más controles por parte de las Autoridades de aplicación donde el sindicato tiene una amplia participación.

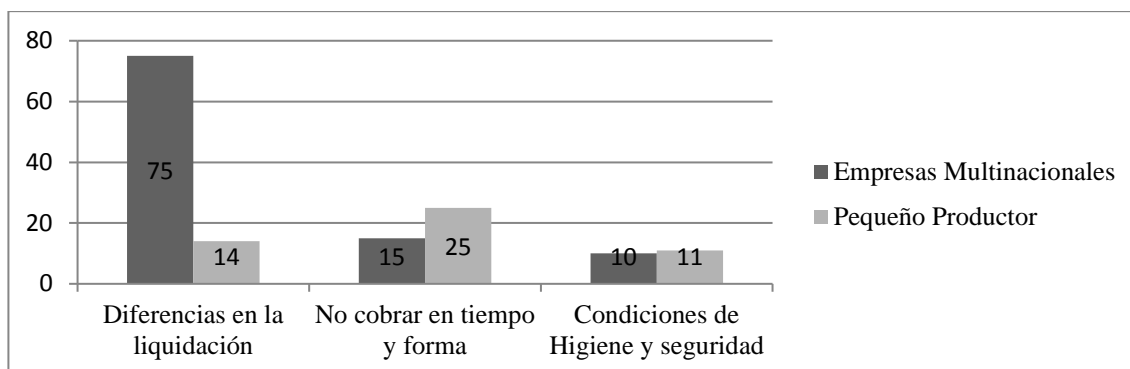


Figura 20: Reclamos puntuales

Los reclamos puntuales en cuanto a los que trabajan en las grandes empresas más de setenta y cinco casos (75) respondieron tener diferencias en la liquidación, seguido por no cobrar en tiempo y forma, quince casos (15) y en un menor porcentaje reclamos por higiene y seguridad, diez casos (10); en tanto para aquellos trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas el reclamo mayor es por no cobrar en tiempo y forma, veinticinco casos (25), seguido por las diferencias en la liquidación que se empareja con las condiciones de higiene y seguridad.

Durante la entrevista en la Secretaría de trabajo se pudo determinar que la mayor parte de los reclamos proviene por diferencias en la liquidación, principalmente aquellos trabajadores que trabajan a destajo por cantidad de plantas podadas o por cantidad de bines para la cosecha, ante esta situación se lleva el reclamo a la Secretaría que actúa como mediadora entre los reclamos de los trabajadores y los empleadores. Ante la pregunta de que si se logran resolver estos reclamos la mayoría de las veces se lleva a dar la razón a los trabajadores por ser la parte más débil y también por el hecho de que muchos productores se aprovechan de la situación de debilidad de los mismos creyendo que por recurrir a amenazas de despido los trabajadores no recurrirán a la justicia para hacer valer sus reclamos.

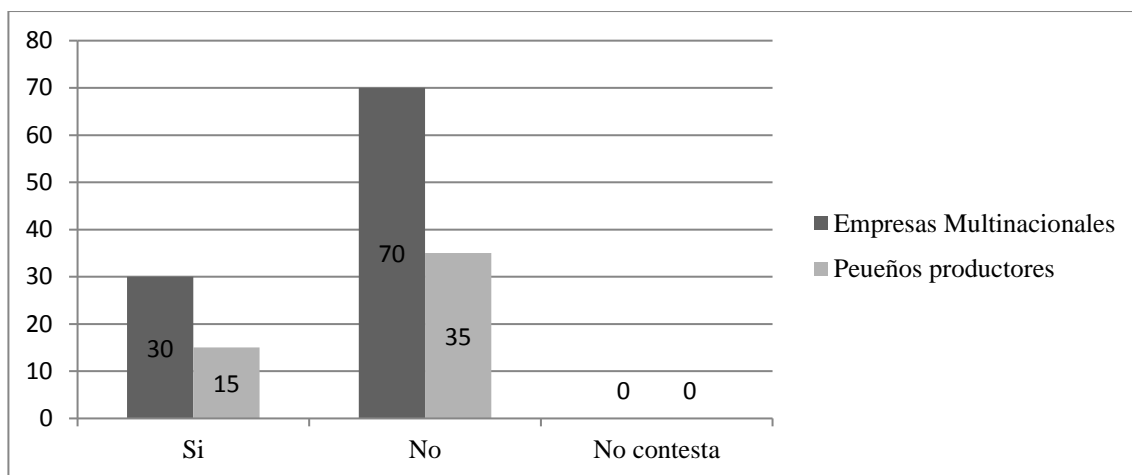


Figura 21: Considera que el sindicato cumple con sus expectativas de representación

Ante esta pregunta la gran mayoría de los trabajadores tanto a los que pertenecen a las grandes empresas como aquellos que pertenecen a pequeñas empresas no encuentran en el sindicato UATRE una representación de sus derechos laborales, consideran que el sindicato muchas veces está más pendiente de incorporar mas afiliados que de resolver problemas puntuales, en cuanto a los que respondieron afirmativamente consideran que el sindicato UATRE ha logrado resolver sus problemas puntuales.

Finalmente la última pregunta se elaboro con la intención de que el trabajador exprese su opinión respecto a su situación actual, para lo cual, en el caso de aquellos trabajadores de la actividad primaria de la fruta que se desempeñan en empresas multinacionales respondieron sentirse conformes con su trabajo, consideran que las empresas le brindan lo indispensable para vivir y que al terminar la temporada regresan a sus hogares con bastante dinero como para poder solventarse durante unos meses hasta tanto comience la temporada de la zafra. En tanto aquellos trabajadores de la actividad primaria de la fruta que laboran con productores pequeños independientes son los que más sienten las malas condiciones laborales , ya sea desde el punto de vista económico por no cobrar en tiempo y forma , porque no se les paga lo que corresponde , por vivir en lugares que no ofrecen las mejores condiciones de higiene y seguridad , porque trabajan sin los elementos de protección personal , porque el sindicato no acude ante un reclamo puntual , por falta de control por parte de las Autoridades de aplicación, en definitiva existe una clara diferencia entre aquellos que son contratados por las grandes empresas de aquellos que no lo son.

Entrevistas

Entrevista realizada a RENATEA: Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios

Dia: Martes 20 de septiembre de 2016

Hora: 9:00 AM

Lugar: RENATEA, delegación General Roca, Río Negro

Entrevistado: Facundo Giannini (Coordinador del área)

- **Que es el RENATEA?**

Es el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, es un organismo antártico creado por el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario Ley 26727 y que funciona en conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Nosotros tenemos como objetivo principal velar por el correcto registro de los trabajadores agrarios y a su vez generar políticas inclusivas para los trabajadores que se desempeñan en las distintas actividades agrarias.

- **Hace cuanto funciona este organismo?**

El RENATEA funciona desde el 2011 con la nueva Ley 26727.

- **Que funciones cumple?**

RENATEA sería como ANSES en otras actividades, es decir, nosotros brindamos una cobertura de obra social, de prestación por desempleo al trabajador cuando se queda sin trabajo, los mismos se acercan a nuestras oficinas con su libreta y con la baja de AFIP o con el telegrama de despido, según como haya sido la condición de ese empleado y, nosotros le damos un seguro de desempleo, junto a eso viene la obra social que es OSPRERA.

el valor del Fondo de desempleo es lo mismo para todos , lo que se diferencia es la cantidad de cuotas que tenga que cobrar ese trabajador y eso va a depender de la antigüedad que haya tenido trabajando.

La libreta del trabajador funciona de la siguiente manera, la misma se la entregamos nosotros al trabajador, es la unión del trabajador con el empleador, sin esto no debería haber relación laboral, porque acá van los aportes del trabajador, existe sin esto? Si, existe pero eso no significa que el trabajador no

haya estado en blanco, ósea puede existir una relación laboral sin la libreta pero eso no significa que el trabajador haya no estado en blanco.

- **Que datos se colocan en la libreta?**

Los datos principales del trabajador, antes se hacía en triplicado ahora se hace por computadora, antes se hacía a mano se cargaban los cupones, donde se detallan los meses trabajados, la cantidad de días trabajados, cuanto fueron lo que cobraron, para que empresa trabajaron. Bueno ahora eso se reemplazó por algo más automatizado, por internet, se sacan los cupones y se van pegando en la libreta con todos los datos que te mencione anteriormente.

- **Que tiene que traer el trabajador para poder tramitar la libreta?**

Simplemente la fotocopia del DNI, en el caso de que venga la empresa que también lo puede solicitar a nombre del trabajador, tiene que venir con la fotocopia del DNI del trabajador y el alta de AFIP, con eso ya se retira las libretas de los trabajadores, porque a veces sucede que en épocas de cosecha trabajan en empresas grandes que tienen la chacra en Cinco Saltos, por ejemplo, no le vamos hacer venir al trabajador a que traiga su DNI, entonces viene el RECORREDOR (CAPATAZ) y trae la documentación de cada trabajador y se lleva todas las libretas.

- **La mayoría de los trabajadores, que se acercan hasta aquí, son todos de General Roca o vienen desde afuera?**

Eso es según la época del año, poda, raleo se hace con la gente mayoritariamente de acá de Rio Negro y Neuquén, porque el frío la gente del norte no lo soporta, es un trabajo sufrido, por lo que me comentan los trabajadores, aquellos que llevan más de treinta años trabajando lo hacen con vocación y empeño al trabajo, como también está aquel que lo hace por necesidad, lamentablemente cada vez quedan menos trabajadores con vocación. Nos sucedió encontrarnos con gente que era feliz trabajando en la chacra, hace años que trabajan de eso y no quieren tener otra actividad.

- **Antes era RENATRE y ahora es RENATEA porque?**

RENATRE Y RENATEA es lo mismo, RENATRE era un órgano que dependía del gremio UATRE, ahora con RENATEA se estatizó y se le sacó al gremio la parte de registración laboral y se le dio al Ministerio de trabajo, con lo cual RENATEA depende del Ministerio de trabajo, pero ahora con el nuevo fallo de la corte seguramente volvamos a ser RENATRE.

Como es la situación actual en cuanto al cumplimiento del empleador en la registración de los trabajadores?

Mira yo estoy desde el 2010 cumpliendo mis funciones como coordinador , antes y durante para mí no cambio la situación, por lo menos yo hablo desde Rio Negro, desde que comencé recuerdo tener una jefa en ese momento que era muy allegada a los trabajadores, se había armado un buen grupo y me tocaba ir a los puntos donde se establecía un primer contacto con el trabajador, Rio negro es muy extensivo , tenemos la línea sur que antes no llegábamos y después pudimos llegar, esperemos hoy mantenerlo, pero siempre se va mejorando, hoy cambiamos volviendo a ser RENATRE y ya se incrementó la prestación por desempleo que anteriormente no se había subido nunca, entonces siempre se va un poco más y mejorando los derechos de los trabajadores. Si , hay déficit y, un montón , es un registro muy nuevo lleva diez años y cuesta mucho porque no es fácil la fiscalización de un campo, a nosotros nos tocaba ir a la línea sur y donde tenes 30 trabajadores y la verdad es que no se puede controlar a todos, ya que no sabes dónde están , a veces no podes llegar, porque son lugares inhóspitos , de muchos kilómetros de extensión , hay lugares hoy en día donde la gente se muere ahí trabajando y te enteras tres días después , acá en Roca no paso nunca, pero en la línea sur han sucedido casos.

En el 2010 había como 1100 productores pequeños en todo Rio Negro, donde estaban bien distribuido el tema de los pequeños y medianos productores, hoy no hay tantos pequeños productores, hoy están las empresas exportadoras más grandes que abarcan la mayoría de los trabajadores

- **Como es el cumplimiento del empleador? Que sucede cuando no se cumple?**

Actualmente tanto el empleador como el trabajador, en Río Negro, cumplen en el registro laboral, en otras provincias obviamente que no se cumple.

Nosotros vamos al lugar de trabajo a fiscalizar que se cumpla con la registración de los trabajadores, trabajamos en conjunto con la AFIP, en caso de que se detectara que no estaban registrados labramos un acta, la misma se envía a Bs As y luego desde allí se intima al empleador, se hace un seguimiento más judicializado, se trabaja en conjunto con el Ministerio de

Trabajo y la Afip. Todo lo nuestro tiene que ver con el trabajo en negro e infantil, por suerte no hemos detectado trabajo infantil en esta zona

- **Porque los trabajadores de la cosecha están encuadrados por fuera de la ley 26727?**

La verdad es que no sé porque pudo haber pasado, considero que no tiene lógica, están a la intemperie trabajando a la par de los podadores , inclusive perjudica al trabajador en los aportes del trabajador porque van a ANSES y se rigen por la LCT , tampoco pueden cobrar el fondo de desempleo porque ANSES los derivaba para acá pero acá al no estar encuadrados bajo la ley 26727 no se lo podíamos otorgar, entonces quedan en el medio.es algo que se tendrá que resolver pronto , desde el sindicato UATRE lo están luchando hace bastante tiempo.

- **Quiénes efectúan los controles de Higiene & seguridad?**

Los controles los efectúa la Secretaria de trabajo de Rio Negro.

- **Como es su relación con el sindicato UATRE?**

La relación con UATRE es constante, se trabaja en equipo, siempre hay un trato muy cordial se trabaja para el trabajador junto con OSPRERA (Obra social de los trabajadores rurales) y el Ministerio de trabajo, por ahí los llamamos por escalas salariales o por denuncias, por el fondo de desempleo, etc.

- **Los trabajadores se acercan al RENATEA para conocer sus derechos?**

Los reclamos los hacen en el gremio, o por ahí vienen y te comentan que les está sucediendo algo , o llaman al 0800 y hacen una denuncia anónima y desde Bs as nos envían las mismas para que vayamos a verificar , pero acá se acercan por la libreta , el fondo de desempleo , o el seguro por sepelio, por ahí te preguntan por capacitaciones , demuestran interés por aprender

- **Cuáles son las condiciones laborales actuales de los trabajadores de la fruta?**

Están complicadas , sobre todo con la entrega de los EPP , para realizar su trabajo de manera óptima y que no sufran accidentes o contraigan enfermedades profesionales, el trabajador debe compararse la Ropa , los guantes , las mascarillas , o también sucede que el empleado le entrega los EPP y luego se los descuenta , cosa que no debe hacerse, pero estas cuestiones las tendrías que ver con el Sindicato o con el Ministerio , considero que

también hay una parte cultural de parte nuestra , también hay responsabilidad de la ART que no controla o no se acerca a los lugares , falta de capacitaciones en referencia a Seguridad e higiene. También además de falta de control, sucede que con la situación actual de la fruta muchas veces se deja sobrepasar esos controles o de labrar un acta o multa justamente para no perjudicar al pequeño productor.

- **Que faltaría por mejorar?**

Muchas cosas , principalmente cuestiones que tienen que ver con el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad , mas seguimiento a los empleadores pero acompañarlos y ayudarlos , principalmente a los pequeños productores que muchas veces sucede que no toman conciencia del daño que hacen al no registrar a sus trabajadores no solo al trabajador sino que ellos se perjudican con los altos índices de rotación ya sea por accidentes laborales o enfermedades profesionales , juicios laborales por tenerlos en negro, etc.-

- **Brindan capacitación al personal de la fruta?**

Si brindamos, desde BS AS se envía un listado de capacitaciones anualmente y junto con la Oficina de empleo de Gral. Roca (USEP) ,las impartimos a todos aquellos interesados en capacitarse para ampliar sus conocimientos , ser más competitivos e incentivar a los trabajadores, los temas que hemos dado fueron: Injerto, auto elevadorista, Poda , Cosecha , las mismas se brindan en varias localidades Cinco Saltos , Campo Grande , Villa Regina, General Roca.

Entrevista al Secretario General del Sindicato UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) seccional Gral. Roca:

Lugar: UATRE, Mitre 864, Gral. Roca, Rio Negro

Día: Jueves 23/09/2016

Hora: 17:15 horas

Entrevistado: Alarcón Sergio Denis (Secretario General del Sindicato UATRE)

- **Que es UATRE?**

Nosotros somos el sindicato de los trabajadores rurales y estibadores de la República Argentina, en mi caso soy el secretario general estoy desde octubre del 2011, este es mi segundo mandato y estaremos hasta octubre 2019 con este mandato

- **Que funciones cumplen como sindicato?**

Acompañar al trabajador y asesorarlo en todo lo que es la ley laboral, todo lo que compete a sus derechos y también obligaciones, tenemos un cuerpo de abogados que están para los temas legales, trabajamos desde las 8 de la mañana hasta las 12 y desde las 16 hasta las 20 o 21 depende de la situación. También manejamos la obra social OSPRERA, tenemos personal a cargo que atiende a los afiliados y le da los bonos para las ordenes, tenemos distintos beneficios como por ejemplo ayudar a que se jubile, acompañar al trabajador en algún reclamo de audiencia o representarlo ante el empleador cuando el trabajador así lo requiere, estar al frente de los conflictos siempre que lo necesite el trabajador, que el gremio crea conveniente ir y manifestarse.

- **A cuántos trabajadores representan ustedes?**

Actualmente tenemos 3000 afiliados en Roca un padrón sin depurar, yo creo que depurándolo quedaremos 2500 afiliados. Nosotros nucleamos a todos los que trabajan en la chacra y el campo, incluso con los estibadores, pero los mismos serían los del puerto, no los que estiban en los galpones.

- **Brindan capacitaciones?**

Si , brindamos capacitaciones ahora estamos esperando que el RENATRE se normalice para empezar con las capacitaciones que se venían dando que era la de Curadores, plaguicida, poda, cosecha y raleo , sembrar conciencia donde se

capacita no solo a los trabajadores sino también a docentes , enfermeros , médicos de todo lo que tiene ver con el uso de agroquímicos y las buenas prácticas que deben tener , es un programa que hace un montón que está en marcha , este año llevamos capacitados más de 1000 personas , solicitamos al gobierno de Rio Negro que lo declare de interés público y que saque una resolución para que siga por varios años más.

- **Como está conformada la estructura salarial de los trabajadores de la fruta?**

La estructura salarial está compuesta por el básico, antigüedad, presentismo, ahora nosotros en este mes de septiembre solamente tenemos el jornal día que es \$ 405 pesos más la antigüedad y el temporario según la tarea que esté haciendo, si está podando tiene el precio de la poda más el presentismo, la permanencia, también hay casos de trabajo a destajo, acá lo que debe hacer el trabajador es anotar el día por día lo que hace

- **Como es la relación actual con los empleadores de la fruta?**

La relación con algunos no te digo que sea buena, pero si se puede charlar con ellos , con otros es muy mala por la situación que están atravesando en este momento las empresas que no es muy buena, se combinan dos problemáticas , por un lado la situación de la fruticultura desde el punto de vista económico que atraviesa todo el Alto Valle de Rio Negro y Neuquén que dicen tenerla los productores, nosotros no compartimos esa idea ya que no pasa por lo económico , creo que las administraciones han sido malas por eso han llegado a los puntos de estar hoy sin poder afrontar los gastos primarios o lo esencial que es pagarle a los trabajadores y esto hace que paguen los trabajadores por esta supuesta crisis que ellos dicen tener.

- **Cuáles son los reclamos puntuales del trabajador de la fruta?**

Acá hay muchos , tenes desde diferencias salariales, desde que el patrón no le aporta lo que le tiene que aportar por ley , ósea ponen en el recibo menos días , no hace los aportes ante el AFIP para que el trabajador tenga sus aportes el día que se quiera jubilar, diferencias salariales que los hacen hacer una tarea y le dan un precio y obran de mala fe porque si ellos dan un precio sea de palabra o tienen que respetarlo el mínimo garantizado por ley, el trabajador debe trabajar más de 8 horas para ganarse el sueldo que hoy es de \$405 pesos por día.

- **Como son las condiciones actuales de contratación laboral, ¿se ajustan, cumplen, respetan lo que establece el régimen agrario?**

No, hace un par de años que la ley lamentablemente la han dejado de costado y han hecho caso sumiso a muchas cosas ya sea en la provisión de viviendas en las chacras, la seguridad e higiene que es algo primordial y que debieran exigir si o si hoy en la actualidad y empresas como San Formerio que es la que tenemos más en crisis lo trabajadores están realizando tareas de cura que son muy peligrosas con químicos de altísima gravedad y lo están haciendo sin tener los elementos de seguridad y lo hacen porque quieren mantener su puesto de trabajo

- **¿Cómo interviene ustedes en su rol de sindicato, ante las irregularidades de los empleadores?**

Lo que hemos optado es tratar de llegar a un acuerdo con la empresa San Formerio o de buscar el dialogo y haciéndolos razonar, que ellos se pongan en el lugar del trabajador, pero bueno tampoco está resultando porque la reunión que estaba pactada para el día de la fecha está fracasando. El Ministerio de Trabajo de Nación ,por ejemplo, solamente se mete si hay trata de personas , personal en negro y nada más, después directamente tienen convenio firmado con la Secretaria de Trabajo de la provincia de Rio Negro donde cumple el rol de policía laboral pero tampoco hacen nada, no es que no la hace cumplir sino que van intiman a la empresa y esto es lo que trae la problemática porque por ahí la empresa al no querer darle la razón al trabajador paga esa multa y no termina solucionando ningún tipo de problema, entonces no es una solución, nosotros pedíamos que cambiara la ley de la Secretaria de trabajo que fuera más estricta , nosotros creemos que el empleador que tiene al trabajador en malas condiciones debería tener una multa mucho más severa, mucho más alta cosa que le duela y que termine solucionando el problema y no pagando la multa que le sea más fácil , que no fuera tan blanda la Secretaria de Trabajo en los temas de haberes atrasados , nosotros tenemos tres o cuatro empresas acá en el valle que hace dos años vienen pagando en cuotas, una es San Formerio , Zetone, Moño Azul, tenemos empleadores que no son muy grandes José Ibáñez , Fagro que están pagando en dos o tres cuotas , incluso le están reteniendo a los trabajadores una cierta cantidad de dinero como Fagro que le

retiene 3000 o 4000 pesos que dice dárselo apenas comience la cosecha , empieza la primer cosecha y le dan la plata

- **Que aporte, aspecto, considera usted que se debería mayormente tratar ante esta problemática?**

Yo creo que es un tema de decisión política pero no de dar plata y seguir pagando o poniéndole anestesia con unos pocos pesos a cada productor , yo creo que hay que darle plata y acompañar a aquel productor que trabaja, que está al lado de sus trabajadores, que trabaja todos los días , aquel productor que ha hecho todas las tareas y se ha preocupado por tener la chacra en orden y que la fruta que ese productor tenga el gobierno le ayude a que esa fruta que le costó tenerla como la tiene bajo todas las normas la pueda vender y a un buen precio y aquel tipo que tiene , porque nosotros tenemos un montón de productores que los encontras en los cafés y los escuchas hablar de la situación económica de la fruticultura diciendo que es mala pero vos le preguntas cual es la chacra de él y cuanto personal tiene blanqueado y te va a decir que ninguno porque no puede, mientras que tenes otros productores con las mismas características que tiene 4 o 5 trabajadores blanqueados que están en la chacra trabajando , esta tarea es desleal porque estos tipos, los “vagos” estos que están en el café, son los que reciben los subsidios del estado , la ayuda antigranizo , la ayuda para podar y no podan , que reciben los dispenser que le da el gobierno y los terminan teniendo en los galpones tirados porque ni siquiera los colocan , ósea debería haber un control más estricto dentro de lo que es las Federaciones de Productores y las grandes empresas ,por ejemplo, Expofrut que termine quedándose con toda la plata de los productores que trabajan todo el año

- **Le ha tocado vivir una situación extrema con algún trabajador?**

Hace como 4 años habían llegado unos tucumanos, ya estábamos con las oficinas en la calle 25 de mayo, una oficina grande, ahí estaba lleno de gente, todo el día, y ahí tuvimos 15 tucumanos durmiendo porque los habían dejado a la orilla de la ruta, sin nada, llegaron 2 y que vengan los que estén, y tengo al olla donde hacíamos la comida, hacíamos los guisos. Han pasado muchas cosas, por ejemplo tener trabajadores en la empresa ZETONE de no tener un baño para bañarse en condiciones y los mismos se fueron a bañar al canal y se terminaron ahogando por tener un ataque de epilepsia que no le hubiera

pasado si se hubiera bañado en un baño en condiciones. Después te encontras con gente hacinada , pero bueno hay culpas compartidas , yo priorizo mucho la mano de obra local , no estoy en contra de ningún argentino , pero no hay control y todo tiene que ver con los controles , hay mucha gente que viene del norte para acá que nosotros no sabemos quién es el trabajador , como es , como se llama si tiene antecedentes o no , a nosotros nos ha tocado que la policía ha detenido gente del norte por tener antecedentes , pedidos de captura desde Tucumán , muchos trabajadores que vienen del norte es porque la provincia de donde vienen les ponen el colectivo y no le interesa quien es , si van con trabajo o no , y vienen se instalan acá y nosotros tenemos que darle comida , vivienda , y nosotros no sabemos si tienen antecedentes o no , son gente viva que vienen van buscan la libreta y con ese hecho salen en los medios diciendo que son rurales y luego nos echan la culpa a nosotros de que hace el gremio por los trabajadores y si yo voy a lo que es legal esta seccional como otras tantas se mantiene con el aporte de los trabajadores , si salgo a auxiliar a un trabajador que no es afiliado a esta seccional puede venir cualquier trabajador y decirme no Alarcón no lo ayudes , yo no estoy de acuerdo que vos con mis aportes ayudes a ese trabajador , primero fijate quien es y me ha tocado tener una lista de 25 a 30 trabajadores que los he llevado a la Anses y he pedido la sabana de aportes y solo me han registrado 3 o 4 aportes y de la temporada anterior y cuando vienen acá , es decir que esos trabajadores son blanqueados cuando vienen al Valle , después que se van de acá trabajan en negro, ósea no me aportan en nada a mí y esto es por ahí lo que la ciudadanía no lo entiende y a nosotros nos pone mal porque la gente tendría que venir y decirnos “mira yo vengo de Tucumán, allá se labura en negro y llegue acá porque creo que es la actividad en donde más posibilidades tengo porque he laburado en la chacra, me gustaría que me ayuden” ... con la verdad uno puede acompañar y ayudar , otra cuestión es que traen la familia y ahí es muy complicado

- **Qué opinión tiene usted al respecto de que el cosechador este fuera de la ley 26727?**

El régimen general nuestro es la ley 26727 que es la ley general , antes era la 22.248, nosotros siempre estuvimos en cosecha y ahora entramos por la ley de contrato de trabajo 20744 , entonces nosotros por la LCT hay una obligación

del empleador a tomarlo si o si todos los años , esto tiene varios beneficios el régimen es distinto, nosotros tenemos discutirnos las paritarias directamente acá , los sueldos se discuten acá con personas que saben de la actividad y esto nos ayuda a que por ahí podamos conseguir precios diferenciados que los de Nación , el hecho de que a vos te tomen todos los años . Hay una resolución que habla de las viviendas que en cosecha se aplica esa resolución y hoy los trabajadores pueden gozar de tener comedor , freezer , de que tengan las habitaciones como corresponde , todo esto es estando bajo la LCT todo lo que está por fuera se rige por la ley 26.727 y es distinto porque si vos no tenes dos temporadas consecutivas no tienen la obligación de volver a llamarte , entonces si vos venís a podar una vez conmigo, al año siguiente yo no tengo la obligación de volver a llamarte, en cambio, en cosecha es distinto porque si vos cosechas un día en el año siguiente te tienen que volver a convocar si o si , entonces no es perjudicial para nosotros está bien porque la LCT tiene muchos beneficios , nosotros logramos que los trabajadores de la cosecha cobren la jubilación por la ley 26727 lo mismo para el fondo de desempleo , sepelio , jubilación , etc..

- **Cuáles son los retos a futuro tanto por parte del sindicato como también hacia los trabajadores de la fruta?**

Estamos trabajando con dos diputadas nacionales, María Emilia Soria y Silvia Orne trabajando para ver si podemos hacer realidad el 20 % de zona fría para los trabajadores, es algo que venimos luchando desde hace años pero siempre es por cuestiones políticas que no se puede otorgar, salimos a las rutas a reclamar, creo que se soluciona con el dialogo, es un reclamo que debe ser ley.

Entrevista realizada a la Secretaria de Trabajo de la provincia de Río Negro

Día: Jueves 23 de Marzo de 2017

Hora: 7:30 AM

Lugar: Secretaria de Trabajo, delegación General Roca, Río Negro

Entrevistado: Oscar García (Mediador de conflictos laborales)

- **¿Qué función cumplen Uds. ante incumplimientos del empleador de la fruta?**

Durante todo el año recibimos las denuncias, de acuerdo al tipo de denuncia se hace una inspección o se inicia el reclamo laboral, si es unipersonal la denuncia se toma el reclamo correspondiente y también tiene que ver el motivo de la denuncia si es por una diferencia de haber o una falta de entrega de ropa o alguna cosa pequeña se toma el reclamo directamente, si es algo más profundo se manda al inspector, se realiza la inspección, se verifican todos los datos del trabajador, de la empresa, se le hace el requerimiento a la empresa y después se determina si la empresa está cumpliendo o no es por el lado de la parte inspectora . Por la parte del lado del reclamo, primero se lo hace hablar al trabajador con el abogado , que el trabajador le explique todos los reclamo que tiene hacia la empresa, se envían los telegramas laborales, de acuerdo a si tuvo o no respuesta y de qué tipo se fija una audiencia, en la misma comparece la empresa ya sea su titular o un apoderado y el trabajador y ahí está el mediador que funciona como meramente administrativo que esta para verificar el cumplimiento de la empresa hasta llegar a un acuerdo, caso contrario se declina la vía y se sigue por la vía judicial.

- **¿De la ley del trabajador agrario 26727 cuales son aquellos aspectos en los cuales incumple el empleador?**

Son la mayoría en un 70% son diferencias de haberes, ejemplo si coseche 60 bins me pagan 50, además siempre pagan una parte en negro y otra parte en blanco.

- **¿Cada cuanto realizan las inspecciones?**

Las inspecciones son por dos temas una a pedido del gremio y a criterio de la Secretaria del Trabajo, se hacen en temporada de verano los operativos rurales

que son los que verifican vivienda, condiciones de seguridad, si hay gente trabajando en negro, si es la misma que el año pasado, si han percibido un sueldo completo o quincena, ver si se pago como corresponde.

Las inspecciones de higiene y seguridad la realizan los técnicos y/o licenciados en Higiene y Seguridad y después esta la laboral que lo hacen los inspectores laborales.

Tema principal es Vivienda, agua, electricidad, ver el tema del gas si tienen o no, esto es lo básico, luego es ver que hay y no hay.

Por lo general las grandes empresas tienen personas encargadas de la higiene y seguridad, con lo cual después hecho el relevamiento vivienda por vivienda se pide la presencia del responsable de seguridad y se verifican los libros que estén bien rubricados si se capacita a la gente o no o cada que periodo se dan las capacitaciones

- **¿Cómo actúa el empleador ante esas inspecciones?**

A nadie le gusta que le digan que está incumpliendo, normalmente cuando llegan a acá ya llegan más tranquilos, escuchan reconocen que se les deben 5 bins o tantos días o no se le pagaron las vacaciones o el SAC completo, pero si es más complicado que viene de años anteriores algunos declinan la vía o el trabajo en negro, yo se los digo a los empleadores, bueno las grandes empresas son pocas que tienen trabajo en negro si las que lo tienen es generalmente porque contratan a un tercero para que contrate gente y es ese tercero el que los tiene en negro, en cambio en las pequeñas empresas es donde mayormente se tiene la gente no registrada es donde se le pone más cuenta arriba por el tema de los aporte, pero por ahorrar terminan gastando más plata mayormente cuando hay accidentes y no cuentan con ART.

- **¿Se acercan muchos trabajadores reclamando mejoras en sus condiciones laborales?**

Si, en esta época se acercan muchos trabajadores de la cosecha, tenemos gran actividad cuando empieza y cuando termina. Cuando empieza porque no hay condiciones dadas o porque no lo tomaron para trabajar dado que ya había trabajado en la época anterior en esa firma y este año no lo tomaron, entonces hay que ver porque no lo llamaron. En la finalización de la temporada siempre hay reclamos de que me pago tantos bins y yo hice tanto que siempre hay diferencia en las liquidaciones finales.

Lo más problemático son las grandes empresas, aparentemente tienen todo y cumplirían con todo y a veces no es tan así, no todo brilla, más que nada con la gente del norte, yo estoy en la Secretaría de Trabajo desde el año 1988 y en aquella época era duro salir hacer inspecciones porque te encontrabas gente viviendo en una sequía, adentro de un tambor, ahora gracias a Dios se ha modificado por ejemplo el tema vivienda muchísimo aunque todavía queda para seguir trabajando.

Se inicia la temporada si la empresa o el empleador lo despide antes de que finalice la temporada debe abonarle toda la temporada, por lo general esto sucede con empresas más chicas porque en las empresas grandes si no le sirve en una chacra lo manda a otra hasta que se acomoda.

- **¿Qué situación considera que fue lo más preocupante?**

El tema vivienda, en el principio fue muy agobiante, hasta con que con el tiempo fuimos mejorando, yo empecé en la secretaria como Inspector laboral y con el transcurso de los años vimos como se han modificado y mejorado las viviendas. Actualmente se siguen controlando porque siempre esta aquel que por abaratar costos con los trabajadores.

En cuanto a las viviendas hemos visto en una habitación de 3 por 3 viven entre 8 y diez personas, es hacinamiento total, también te encuentras con cables pelados al descubierto.

El trabajador normalmente cuando verificamos la vivienda pedimos que los trabajadores estén en ese momento, entonces ahí tienen la posibilidad de contra su realidad y en base a esa realidad nosotros trabajamos, los que no se acercan acá a la secretaria puede ser porque desconozcan o que estén acostumbrados a trabajar así

- **¿Cómo es la relación que mantienen con el sindicato UATRE?**

Con UATRE la colaboración es mutua, en los operativos trabajamos en conjunto siempre con un representante del sindicato hacemos las inspecciones

- **¿Cómo es la relación que mantienen con el RENATRE?**

Con el RENATRE tenemos poca relación acá, ya que la función de ellos es asesorar al trabajador y entregar la libreta

- **¿Qué aspectos deberían cambiar para que la situación de los trabajadores de la fruta mejore?**

Habría que modificar algunos artículos de la ley que deberían ser más exigentes, por ejemplo el tema viviendas, si bien se avanzo muchísimo, y con la parte de Higiene y Seguridad también se avanzo, pero quedan detalles de la ley de funcionamiento donde dice que tenes los límites legales, esos límites tenían que ser más amplios para el funcionamiento de la secretaria.

Entrevista Empresa MIELE SA.

Lugar: Tucumán N°513, Gral. Roca, Rio Negro

Día: Miércoles 22/03/2017

Hora: 18:00 horas

Entrevistado: Santiago Martínez (Jefe de Recursos Humanos en MIELE SA)

- **¿Cómo está conformada la estructura de la empresa?**

La empresa cuenta con 370 empleados, de los cuales se divide un 70 % en personal rural 20 % en personal de empaque y el resto el 10 % restante es personal de frío, de apoyo a la producción fuera de convenio y convenio de comercio.

Convenio comercio, convenio colectivo de frío 232/94, convenio 1/76 de empaque, convenio cosecha 20744 y la ley 26727 para poda y raleo

El establecimiento frutícola se encuentra en Chimpay en un campo de 1000 ha en los cuales hay 250 ha plantadas de esas 250 ha son 200 ha de frutales de pepita entre pera y manzana y 50 ha divididas entre lo que es fruta de carozo, durazno , ciruela y cereza, nos dedicamos a la producción primaria , al empaque y conservación de la fruta y exportamos por cuenta propia

- **¿Cuál es la Misión, Visión, Valores de la empresa?**

No tenemos un manual de inducción, simplemente lo que figura en la presentación de la página en internet, no hay algo institucionalizado.

Tenemos dos chacras chicas acá en ROCA, una de 50 ha y otra que es de viveros que está en Cervantes se le da inicio a las plantaciones y después se va trasladando a las distintas chacras, la empresa se redujo mucho la estructura de chacras.

Tenemos un empaque en Regina que se llama La Reginense que estaba en un proceso de quiebra y la rescatamos, trabajamos la fruta ahí en Regina donde trabajan 70 personas y en Chimpay donde trabajan 100 personas.

- **¿Cómo es el procedimiento para las contrataciones del personal de poda, raleo y cosecha?**

Chimpay tiene la particularidad de ser una zona productiva que tuvo un auge hace 25 años donde grandes empresas se instalaron por la productividad de la tierra y el clima , no habían muchas tierras en el Alto Valle con lo cual muchas empresas se instalaron en el Valle Medio como por ejemplo , Emelc, Expofrut , Kleppe, Miele , Moño Azul, Zalentein , Cerezas Argentinas , Secco , son grandes empresas que tienen extensiones de hasta 1500 ha, el problema es que son localidades muy chiquitas , muy pequeñas, entonces no hay una mano de obra disponible, nosotros por ejemplo en Chimpay que es una localidad que tiene entre 3500 y 4000 habitantes, nosotros estamos tironeándonos para conseguir personal, las tareas de poda es una tarea de invierno es la que más dificultad tenemos para conseguir mano de obra porque es muy difícil traer personal foráneo en época de invierno ya sea porque ellos tienen otro trabajo en esa época del año, y porque la cantidad de gente es poca , entonces lo que hacemos es reclutar gente en el Alto Valle y enviándola a trabajar a Chimpay, le pagamos el transporte para que se vuelvan los fines de semana y le damos el transporte desde las gamelas que están en el pueblo hasta el campo y le brindamos alojamiento . Las personas de poda son unas 50 personas y este año empezamos con 15 personas provenientes del Alto Valle, este año esas 15 personas eran mujeres en la poda obviamente que el rendimiento es mucho menor porque es un trabajo muy sacrificado pero es una manera de subsanar la mano de obra

El raleo se hace en Octubre y Noviembre , nosotros lo empezamos antes por la cereza que necesitamos una mano de obra muy intensiva , para que te des una idea este año cosecharon 220 personas 50 hectáreas, estamos hablando de 4 personas por hectárea, cuando en la pepita es una persona por hectárea, esta mano de obra tan intensiva lo que ocurre es que nosotros traemos colectivos que pone la provincia de Tucumán traemos el personal a fines de octubre, los vamos trayendo progresivamente , entonces como la cosecha no está para cosechar el personal empieza a ralear.

- **¿Cuáles son las tareas y funciones que realizan los trabajadores de poda, raleo y cosecha?**

La poda, siguiendo los lineamientos técnicos, nosotros tenemos aparte de tener la estructura gerencial de lo que es producción primaria con lo que es Ingenieros, con técnicos, a su vez tenemos asesores externos que vienen de afuera cada dos meses y nos dan todas las indicaciones para lo que es el trabajo en todo el año, entonces se siguen todas estas indicaciones de lo que es el trabajo de poda, va variando de acuerdo a lo que es la variedad, la época del año, a su vez dentro de la variedad de la especie se va haciendo distinto tipo de poda.

El raleo son tareas de extraer los frutos chicos, los frutos que por ejemplo un ramillo de pera que tiene cinco peras o cinco manzanas se extraen 3 para dejar las dos mejores y que crezcan con fuerza.

La cosecha tiene distintos tipos de funciones, tenemos algunas frutas de variedad en lo que es pepita por ejemplo de pera muy delicada que se cosecha no con escalera sino se cosecha caminando, tenemos un sistema adaptado que es un tractor con unos carritos atrás que le decimos Bines que se va cosechando caminando y se va apoyando de una sin recolector y se hace con guantes, es una tarea delicada y lo hacen las mujeres, entonces se va poniendo una pera delante de la otra y se va realizando una fila, con lo cual es un trabajo manual. Otra parte de la cosecha se hace con plataforma lo que es alto para ir más rápido es un tractor con plataformas elevadas y luego tenemos la cosecha tradicional de escalera, una escalera de 11 escalones

- **¿Contratan gente proveniente del interior del país? ¿Porque?**

Si, contratamos mucha gente del interior lo que es la cosecha propiamente dicha de las 200 personas, de afuera son 170 personas, porque los contratamos de afuera? Porque confluyen varias cuestiones, yo estuve reclutando gente el año pasado en Tucumán haciendo contactos y bueno viven otra realidad, las posibilidades de progreso son muy bajas, si uno ve las zonas donde viven por ejemplo fuimos a las zonas rurales no tienen posibilidad de trabajar por ejemplo acá tenes mas alternativas de trabajo, un empleado de bajos recursos acá en Roca tiene un rebusque de prefiero estar cobrando un plan o haciendo una changuita de ir a cortar el césped, hacer un trabajito por día y ganarme una changa que a un trabajo sacrificado, duro como es la chacra, siempre están

con las inclemencias climáticas , creo que también el trabajador foráneo es muy sacrificado y está dispuesto a venir a sacrificarse y esta plata que hacen los meses de cosecha les rinde mucho durante todo el año . La gente de la zona es medio reticente a trabajar en la chacra, no tenemos convocatoria cuando hemos hecho las búsqueda por medio del diario, nosotros en la chacra siempre tenemos algo para hacer, siempre tenemos gente, siempre que se presenta alguno debe tener buenas referencias, creo que son varias cuestiones el de acá no quiere trabajar y el que viene de afuera viene muy castigado, con una situación económica muy distinta entonces por ahí esta mas dispuesto.

- **¿Cuántos fueron los contratados para la poda, el raleo y la cosecha durante el 2016 y 2017?**

Fue variando porque nosotros la empresa no tiene muchos años de instalación en la zona del valle medio, tiene unos 25 años pero era toda una meseta que se fue trabajando con el tiempo , cada año que va pasando va entrando producción de aéreas nuevas , entonces lo que es la poda trabajan unas 60 personas, lo que es raleo es la misma gente de la cosecha dado que la poda va desde mayo hasta octubre o septiembre y raleo te va para fines de octubre , noviembre y lo que es la cosecha de cerezas es noviembre se extiende hasta diciembre y ahí se solapa con lo que es ciruela y durazno y tiene continuidad hasta mediados de enero que se empieza a cosechar la Williams (Manzana) hasta mayo. Lo que es poda son 60 personas, lo que es raleo también es la misma cantidad que cosecha prácticamente, un poquitito menos, lo que fue la cosecha de cerezas fueron 220 personas y lo que fue cosecha de pepitas son unas 180 personas, porque es menos intensivo

- **¿Cuáles son las épocas de mayor demanda de personal de la fruta?**

En octubre ya empezamos a reclutar y en noviembre ya tenemos pico y después tenemos lo que es pepita en el mes de febrero.

- **¿Qué documentación se le pide al trabajador de la fruta y que documentación le entregan al trabajador de la fruta?**

Actualmente le estamos pidiendo la libreta del RENATRE aunque no corresponde , nosotros lo pedimos antes de que vengan para acá para saber si tiene experiencia , para saber en qué empresas trabajo , para tener una referencia del empleado y conocerlo un poquitito mas y también pedimos una fotocopia del Dni, nosotros en la empresa le imprimimos un cuil , le damos

una ficha para que ingrese y una vez que al empleado le hacemos el ingreso , le hacemos un pre ocupacional, le damos una ficha de ingreso , le damos un manual de comportamiento y convivencia en la empresa, le informamos las credenciales, le damos el comprobante del seguro de vida y la ART contratada, en el mismo momento del ingreso se hace la entrega de toda esa documentación, también se le entrega un manual de buenas prácticas , se le da una charla de inducción , lo que es la política de anticipos, la declaración del domicilio, cual es el procedimiento en caso de accidentes . Nosotros tenemos 220 personas viviendo adentro de un complejo , son como cuadras militares , tienen espacios en común, baños , vestuarios , tienen comedores y después están estas gamelas que son habitaciones con puerta , ventana, tienen dos cuchetas, tres hasta cuatro cuchetas , van desde 4 a 8 personas, eso está en el pueblo tenemos un encargado que los cuida y viven permanente mente , esas gamelas están en muy buenas condiciones , tienen cocina , calefactores, frazadas , los fines de semana suelen haber muchos problemas internos entre ellos de disturbios , hemos tenido que llamar hasta la policía, primero el gamelero llama al encargado del campo , después se llama a la administrativa de RRHH y después me llaman a mí.

Es un tema el reclutamiento , porque si vos reclutas puedes dar inicio de que legalmente la relación de trabajo se dio en Tucumán o donde vayas a reclutarlo cuestión es que si en el traslado sufren un accidente te podrían decir mira yo iba a trabajar a tu empresa y tuve un accidente in itinere por más de que no hayan tenido el ingreso pero vos como lo fuiste a reclutar , le hiciste una entrevista o lo que sea , hay que tener cuidado , lo que ellos le llaman , puntero , cuadrillero o coordinador tiene varios nombres , nosotros no trabajamos con cuadrilla que es el que recluta la gente , se le paga un poco más para que reclute y dirija a las personas , lo que nosotros tenemos es una persona de la empresa que participa de la política y está en el sindicato en Tucumán que es el que recluta la gente , y nos consigue los colectivos gratis después nosotros debemos pagar los colectivos devuelta , ahí está su negocio . Nos junta los datos de las personas, los número de DNI, se averigua los antecedentes laborales, si tuvo accidentes laborales.

- **¿Cómo perciben la remuneración de la fruta? Mensual, Quincenal, a destajo?**

Pagamos de manera mensual depende de la variedad a veces a destajo y a veces es por día eso es todo lo que es producción primaria

- **¿Los trabajadores de la fruta cuentan con beneficios sociales?**

Descuento de sindicato, cuota solidaria cuando corresponde, todo lo que es aportes y contribuciones, no se contrata a nadie en negro. Tienen el beneficio de que las Gamelas están a 10 km del campo al pueblo entonces se los pone a disposición, después ponemos a disposición dos veces por semana los colectivos para que se trasladen para hacer compras en el pueblo, también tenemos anticipos en vales de supermercado

- **¿Ustedes le informan al trabajador de la fruta acerca de la función que cumple la libreta del trabajador rural?**

La libreta del RENATRE antiguamente la administraba el sindicato UATRE, cuando salió la ley 26727 ese poder se lo dieron al estado y se paso a llamar RENATEA cuando tiene nacimiento esa ley abarca a los empleados de poda y raleo y no a los de cosecha, al excluirse a los empleados de cosecha no es necesario exigirla pero nosotros si lo exigimos, el que no lo tiene lo tenemos en stand bay hasta tanto alguien de la empresa le hace el tramite por teléfono, eso se implemento el año pasado, se pide telefónicamente, se hace el ingreso igual, el tema es que si no tiene la libreta la multa es de mil pesos por empleado, las inspecciones son en noviembre o febrero, son intensos porque se hace con gendarmería, sindicato, en el año 2014 tuvimos una inspección de RENATRE a empleados de cosecha. Lo que es poda, raleo si no tienen la libreta no le damos el trabajo por estas cuestiones de inspecciones

- **¿Cuál es la jornada laboral que realizan los trabajadores de la fruta?**

Lo que es el empleado de cosecha se maneja con la LCT 20744 que remite a 48 horas semanales, pero por una presión de los mismos empleados bajamos a 44 horas como establece la ley 26727, generalmente lo que hacemos es repartir las horas del sábado, ósea el sábado se distribuye en la semana. Llegan a trabajar 9 horas por día, se descansa 1 hora o dos horas depende del clima si hace calor cortan trabajan desde las 07 hasta las 12, descansan una hora y retoman a las 13 hasta las 16 ahí completan las 8 horas se van a las gamelas a descansar. En invierno descansan dos horas, son gente que viven en

la zona entonces prefieren irse a descansar a su casa. Tenemos comedores nuevos donde pueden tomar su refrigerio.

- **¿Se les brinda capacitación relacionada al puesto?**

Si se les da una inducción y después tenemos charlas de Seguridad e higiene se hace por cada cambio de tarea, uso correcto de escalera, como llevar el recolector, tenemos un inspector de la ART en la empresa junto con el responsable de Higiene y Seguridad, se capacita para lo que es defensa de helada poda, raleo, cosecha, se brindan una vez por mes, con material didáctico, se les brinda en el campo con material informativo, como bajarse de la escalera, como subir.

- **¿Cuáles son las medidas de higiene y seguridad que imparten a los trabajadores de la fruta?**

Manual de inducción, se le da una charla antes de comenzar la tarea.

Se les explica lo que deben y no deben hacer en cada tarea, se hace un análisis de riesgos, se hace un relevamiento de riesgos laborales eso se hace una vez por año, luego se brindan las charlas. Los EPP se entregan en tiempo y forma y ellos lo usan, hacemos mucho hincapié en la poda con el uso de los EPP ya que es una actividad muy peligrosa, entregamos antiparras, calzado de seguridad, mamelucos de pulverización, protectores auditivos, el tractorista es el que mas EPP usa.

Prevenet es nuestra ART.

- **¿Cuáles son los riesgos y peligros a los cuales están expuestos?**

Los grandes riesgos raleo y cosecha son caídas en altura, resbalones, tropiezos, los días de lluvia no se trabaja. El hecho de manejar peso producen hernias en la espalda, la poda son los ojos lo que más se compromete y algunas tendinitis por la acción mecánica del corte.

- **¿Cómo accionan ante un accidente laboral o in itinere?**

Se comunica a un encargado o ingeniero o un re corredor general, hay distintos encargados y se avisa a administración y ellos hacen la denuncia

- **¿Tienen trabajadores que padecen alguna enfermedad profesional?**

Si tenemos, se dan en el sector de empaque con tendinitis en las muñecas y eso termina con una obstrucción del túnel carpiano o las clasificadoras con la rotación del hombro.

- **¿Cómo es la relación con el sindicato UATRE?**

Tenemos dos delegados internos fijado en función de la ley 23551, los empleados son nuevos, son mensajeros de los reclamos pero siempre terminamos negociando con los secretarios generales del sindicato, acá son pasa palabras los delegados, no te resuelven un quilombo con lo cual estamos siempre negociando con el secretario del sindicato, directamente nos llaman si podemos dar solución o no

- **¿Que se debería mejorar a su criterio?**

Primero que nada se tendría que mejorar la atención de las obras sociales, muchas veces están tres meses de afiliación para tener la cobertura , cuando a su vez la cobertura no es total siempre tienen que autorizar algo, la segunda cuestión es que muchas veces los fueros sindicales hacen que muchos se aprovechen de esos fueros tales como los permisos, hay una resolución de la CNT donde habla de 72 horas mensuales de créditos mensuales , es decir un trabajador rural se puede pedir hasta 9 días por mes. Tenemos una muy buena relación con los sindicatos con empaque, chacra y frio , no hemos tenido grandes conflictos , nunca tuvimos cesación de pagos y es donde aparecen los problemas con el sindicato siempre pagamos en forma.

Entrevista Empresa Moño Azul SACI Y AA.

Lugar: Tucumán N°513, Gral. Roca, Rio Negro

Día: Miércoles 21/03/2017

Hora: 13:00 horas

Entrevistado: Jeremías Villegas (Jefe de Recursos Humanos en Moño Azul SACI Y AA)

- **Como es el procedimiento para contratar a los trabajadores de la actividad primaria de la fruta para la poda, el raleo y la cosecha?**

Lo primero que hacemos es revisar la gente que ya trabajo con nosotros para contactarla para que vuelva a trabajar ya sean del Norte del país o de la zona, porque no hay suficiente mano de obra como la que se necesita, la mayoría de la gente la buscamos nosotros, cuando no damos a vasto pedimos ayuda a las consultoras

- **Como fue la experiencia con las búsquedas?**

Bueno como te dije empezamos a contactar a la gente que ya trabajo y también a ellos mismos les consultamos si tienen algún referido mayor de edad que quiera trabajar, a veces viajamos al norte a buscar nuevos contactos o contactar la gente que ya trabajo. Para la zona de acá hacemos publicaciones en radios locales o bien en radios de pueblos, publicamos en los diarios cuando inician la actividad, en función de ello si no llegamos contactamos a las consultoras. Verificamos la edad y su situación en AFIP.

- **Qué tipo de documentación se pide y se entrega?**

DNI original y constancia de cuil

Cuando le damos el alta le brindamos el alta de Afip, seguro de vida, se le explica mientras se firma el contrato las buenas prácticas de trabajo, se entrega un formulario de Anses por las asignaciones familiares

La modalidad de contratación es por un lado el de cosecha que es temporario y el de rurales que se abre por actividad y se acumula antigüedad por poda y por raleo.

- **Cuáles son las épocas de contratación?**

La poda se maneje por ciclo productivo

Según la fruta y variedad va cambiando en mayo es la poda unos dos meses y raleo es desde octubre a diciembre y después viene la cosecha

- **Cuántos contrataron en el año 2016?**

Para el poda 100 personas, 200 para raleo y cosecha 300

A los que vienen de afuera se les provee la vivienda y es más controlable. Tenemos chacras en Chañar, vista alegre, Chimpay, Regina, Godoy

- **Como es la modalidad de pago?**

Los valores de pago son según el convenio, la liquidación es por jornal pero se paga mensual, también existe la modalidad a destajo, a veces en un mes puede cobrar quince días en destajo y quince días en jornal

- **Tienen Beneficios sociales los trabajadores de la fruta?**

El año pasado se le entregaba un anticipo de sueldo como para incentivarlos dado que muchos vienen sin nada, algunos vienen sin plata, también se les entrego una caja de alimentos y un set de cocina por grupo de personas.

Tenemos Casas, gamelas, duermen en función de las camas disponibles.

- **Como son los Controles de la Secretaria de Trabajo?**

Tenemos auditorías internas y después vienen las inspecciones, hay una resolución de rurales donde exigen que se les de todo , pero en la práctica son pocos los que cumplen con la ley más que nada en viviendas , se les trata de dar todo lo que es razonable porque ellos mismos a veces no cuidan lo que se les da.

Se les entrega vivienda, con baño, agua, cocina, comedor, camas y colchones, energía.

- **Qué tipo de EPP usan?**

Las protecciones están orientadas para los tractoristas, protecciones para la vista para los podadores, se entrega calzados de seguridad, guantes y antiparras

- **Han tenido Accidentes laborales?**

Si, muchos es una de las actividades con mayores índices de Accidentes ya sea por caídas de escaleras, tendinitis en las extremidades por el uso de tijera en poda En líneas generales utilizan los EPP, son muy demandantes ellos con los EPP.

Se los capacita en las normas de Higiene y Seguridad?

Se los capacita en buenas prácticas en producción, al comienzo de cada actividad, como deben tratar la fruta, como conservarlo esto se encarga el mismo capataz.

- Como es la relación con el Sindicato UATRE?

Están los delegados, siempre está la relación entre el sindicato y la empresa, se reclaman cosas que siempre son lógicas, la relación es muy buena. Actualmente existe un conflicto general porque no se están pagando los sueldos en tiempo y forma pero esto compete a todo el personal de la empresa , no solamente a los trabajadores rurales , pero es como te decía es una cuestión de rentabilidad económica dado que la actividad está pasando por una situación económica muy crítica. Las medidas de lucha que se están llevando a cabo son paralización de actividades, como también no permiten el ingreso de personal a la empresa, por el momento estamos en tratativas con la Secretaria de Trabajo para proceder a retiros voluntarios y pagar en cuotas el sueldo de los trabajadores.

- Que aspectos faltan mejorar?

Falta mucho por mejorar , sería bueno mejorar la rentabilidad del negocio , la industria es complicada , si todo fuera bien se podría reformar los EPP como los botines de seguridad , fajas para la cintura , ropa de trabajo , también sería bueno bajar la rotación tener más personal permanente , ya que son trabajadores de tres meses. El trabajo esta estigmatizado equivocadamente y después se compete mucho con los planes y los subsidios y después hay para atrás dos malos ejemplos tales como que parte de la población no tiene cultura de trabajo y chacareros que alinean a los trabajadores.

Trabajan 44 horas como figura el convenio , si hay gente que hace horas extras , por ejemplo los que están a destajo que cobran en base a lo que cosechan , a las plantas que podan , ya que se cuentan la cantidad de binses . El tiempo de descanso se respeta de doce horas de jornada en jornada y las 35 horas.

Se le explica lo de la libreta y nosotros le proveemos al RENATRE los datos de cada trabajador para que emitan las libretas.

Trabajo de campo

Lista de verificación

Nombre de la empresa

Cantidad de personas trabajando

Cantidad de hectáreas:

Tipo de tareas que desarrollan

Capacitación del personal

Entrega de EPP

- Protección de cabeza
- Protección de pies
- Protección de manos
- Protección respiratoria
- Protección auditiva
- Protección facial

Condiciones habitacionales

- Vivienda
- Gamela
- Casa
- Habitación
- Agua potable
- Energía eléctrica
- Gas Natural
- Gas a garrafa

Medio Ambiente de trabajo

- Riesgos y contaminantes físicos presentes
- Riesgos y contaminantes químicos
- Riesgos y contaminantes biológicos
- Factores tecnológicos y de seguridad

Relación con el sindicato UATRE

- Cantidad de afiliados
- Acercamientos al sindicato
- Medios de lucha
- Opiniones de ambas partes (afiliados, no afiliados, empresarios)

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O
GRADO**

A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Ivana Ayelén Vilchez
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	30.751.189
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	¿Cuales son las condiciones laborales actuales el trabajador frutícola del Alto Valle de Río Negro?
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	Ivana.vilchez@gmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de toda la Tesis (Marcar SI/NO) ^[1]	SI
Publicación parcial (informar que capítulos se publicarán)	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: _____

_____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma

Aclaración

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.