

Portada

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

CONTADOR PUBLICO



TESIS DE GRADO- PROYECTO DE INVESTIGACION APLICADA (PIA)

**“Contingencias Registrales del Trabajador Migrante Temporario en
la Cosecha del Olivo en Catamarca”**

**“Temporary Migrant Worker Registration Contingencies in
the Olive Harvest in Catamarca”**

GALINDEZ, Gustavo Raúl

VCPB 1834

Año 2018

Asesores del Proyecto:

Alejandro LITVINOFF

Pablo Ezequiel FLORES KANTER

Resumen

Resumen estructurado

Antecedentes. Variados autores han descripto las diferentes dificultades con las que la actividad agrícola debe convivir en referencia a sus trabajadores migrantes temporarios en épocas de cosecha.

Objetivo. El presente trabajo de investigación pretende identificar y dilucidar las controversias acaecidas durante el proceso de cosecha del olivo en la provincia de Catamarca a razón del alto índice de rotación de trabajadores migrantes temporarios que participan de la misma.

Método. Para su identificación se hizo una minuciosa interpretación de la intención del legislador al momento de dictar las normas que regulan la actividad estableciendo relaciones con lo investigado hasta el momento sobre la problemática.

Para su búsqueda se utilizaron términos como trabajo agrario, temporario y migrante en bases de datos como REDALIC y DIALNET.

Además se buscó conocer la mirada que tienen los distintos agentes que participan en esta actividad sobre las condiciones actuales que merecen una reformulación objetiva.

Resultados y conclusiones. Se logró la identificación de la necesidad de incorporación de elementos que permitan un aporte innovador en la registración de trabajadores temporarios migrantes en virtud de la obtención de razones fundadas para formular oportunidades de mejora en los instrumentos y herramientas utilizados para las fiscalizaciones/verificaciones de las normativas vigentes en materia registral.

El progreso en materia tecnológica permite avanzar en pos de conseguir mejores resultados e ir adaptando la mecánica a otras actividades que cuenten con características similares a las de la cosecha.

Abstract

Structured summary

Background. Several authors have described the different difficulties with which agricultural activity must coexist in reference to its temporary migrant workers at harvest times.

Objective. The present research aims to identify and elucidate the controversies that occurred during the olive harvesting process in the province of Catamarca, due to the high turnover rate of temporary migrant workers participating in it.

Method. For its identification, a thorough interpretation of the intention of the legislator was made at the moment of dictating the norms that regulate the activity establishing relations with the investigated until the moment on the problematic thing. For their search we used terms such as agrarian, temporary and migrant work in databases such as REDALIC y DIALNET.

In addition, we sought to know the view of the various agents involved in this activity on the current conditions that deserve an objective reformulation.

Results and conclusions. The identification of the need to incorporate elements that allow an innovative contribution in the registration of temporary migrant workers was obtained by virtue of obtaining justified reasons to formulate opportunities for improvement in the instruments and tools used for the inspections / verifications of the regulations in force in matters relating to registration.

The progress in technological matters allows us to advance towards achieving better results and adapting the mechanics to other activities that have characteristics similar to that of the harvest.

Agradecimientos

En esta etapa final del recorrido académico donde luego de tanto esfuerzo realizado durante muchos años me encuentro materializando la investigación que me permitirá la obtención del Título de Grado tan anhelado, agradezco:

A cada uno de los formadores que han intervenido y aportado en el aprendizaje de cada una de las materias de esta hermosa carrera que a pesar de haber sido a distancia, he sentido su cercanía en diferentes instancias.

Dicho lo cual, no puedo dejar pasar la oportunidad de manifestar mi especial e incommensurable gratitud a mi mujer Carmen, ya que sin su acompañamiento este camino hubiera sido mucho más trabajoso de lo que fue.

Ello en virtud de su desinteresada ayuda en pos de propiciarme espacios que me posibiliten la obtención de la concentración necesaria para la preparación de los distintos finales que he debido enfrentar.

Habiendo recorrido muchos años de sacrificio personal y familiar, ella supo en cada instancia brindarme la contención necesaria para no desfallecer en el intento.

Poniéndose a sus espaldas el sostén de nuestro hogar, apropiándose de la responsabilidad de que todo siga funcionando sin mi acompañamiento permanente otorgándome los tiempos necesarios para que yo pueda avanzar con la carrera.

Y por carácter transitivo, les agradezco también a mis hijas Valentina, Camila y Victoria por aceptar y entender de algún modo que el tiempo de calidad resignado con su papá fue necesario para la obtención de tamaño logro.

Por último me gustaría dedicárselo a mis padres, mis hermanos y a mi abuela Lili que nunca dejaron de confiar en mí, manteniendo la esperanza de que algún día lograría la meta que me había propuesto hace algunos años atrás.

Tabla 1

Notas para los Evaluadores.

Qué es lo que ya se sabe sobre el tema:

1. Argentina cuenta con una enorme extensión territorial utilizada para la actividad agrícola donde la cosecha se repite en igual temporada año a año lo que hace que en distintas regiones del país se movilicen trabajadores temporarios en busca de obtención de ingresos ante la falta de estos en sus lugares de origen.
2. En lo referido a la cosecha del olivo en la provincia de Catamarca, los trabajadores involucrados en ella provienen mayoritariamente de provincias vecinas como Santiago del Estero, Tucumán, Salta y Jujuy.
3. Para la postulación de trabajadores interesados en participar en la actividad de la cosecha generalmente las empresas utilizan “intermediarios” con el fin de reclutarlos haciendo el primer contacto.
4. El trabajo agrario es una actividad que se caracteriza por la recurrente desobediencia de los empleadores a las normativas laborales de los trabajadores de esta industria sobre todo en materia registral.
5. Distintos organismos estatales poseen diferentes competencias para el contralor de las obligaciones lo que requiere de acciones conjuntas para un mayor control integral de los empleadores.

Qué añade este trabajo:

6. Experiencias descriptivas de diversos actores involucrados en la actividad con mirada crítica sobre las controversias acaecidas en ella.
7. Detección de oportunidad de mejoras en instrumentos vinculados al contralor de los organismos competentes.
8. Posibilidad de analizar réplicas en actividades de similar característica a la desarrollada en el presente trabajo de investigación.

Implicaciones para la práctica/políticas:

9. Implementación de desarrollo de aplicaciones digitales que permitan acercar al trabajador de la cosecha a las oficinas de los organismos sin la necesidad de trasladarse físicamente hasta allí, en atención a las características socio-culturales que presentan esta clase trabajadora.
-

Índice

<i>Portada</i>	1
<i>Resumen</i>	2
Resumen estructurado	2
<i>Abstract</i>	3
<i>Structured summary</i>	3
<i>Agradecimientos</i>	4
<i>Notas para los Profesionales</i>	5
<i>Notas para los Evaluadores.</i>	5
<i>Índice</i>	6
<i>Introducción</i>	8
<i>Marco Teórico</i>	11
Delimitación normativa de trabajo agrario.....	11
Definición de trabajo agrario.....	11
Evolución normativa de la actividad rural en el tiempo.....	12
El agro en la región y el desembarco del olivo	15
Trabajadores en la cosecha de olivo.....	17
La migración de trabajadores temporarios	19
Comportamiento de los empleadores	24
Intermediarios y contratistas	27
Contratación e informalidad de trabajadores temporarios	29
Normativa registral.....	31
Servicios de empleo para trabajadores temporarios y bolsas de trabajo	35
Contralor e Inspección Laboral	38
Instrumentos Institucionales.....	42
Libreta de trabajo agrario	43
Instrumentos para fiscalizar de la A.F.I.P.	47
Instrumentos para fiscalizar del M.T.E.yS.S.....	49
<i>Objetivos</i>	51
Objetivo general	51
Objetivos específicos.....	51
<i>Metodología</i>	52
Tipos de investigación.....	52

Metodología, técnicas e instrumentos	53
<i>Resultados</i>	57
<i>Discusión</i>	62
<i>Implicancias Teóricas</i>	62
<i>Implicancias Prácticas</i>	64
<i>Limitaciones y Futuras Líneas de Investigación</i>	68
<i>Conclusiones</i>	68
Se espera además que las innovaciones propuestas en respuesta de los resultados obtenidos puedan ser replicados en otras actividades de similares características en la región y porque no trascender las fronteras de nuestro país.	72
<i>Referencias</i>	73
Bibliografía.....	73
Libros, Revistas y Web.....	73
Leyes, Resoluciones y Decretos.....	75
<i>Anexo I</i>	77
Entrevista a referentes de distintos organismos (UATRE, RENATRE y MTEySS).....	77
<i>Respuestas</i>	78
<i>Anexo II</i>	97
Entrevista a referentes de distintas empresas	97
<i>Respuestas</i>	98

Introducción

A partir de la aplicación del régimen de diferimientos impositivos para el desarrollo de emprendimientos agropecuarios, en la provincia de Catamarca los inversores vieron una gran oportunidad de negocios produciéndose una fuerte explotación territorial.

Esta situación provocó, como fuera intención del Estado, que los inversores se interesaran en volcar sus activos en estos emprendimientos producto de las mermas impositivas y con el tiempo se convirtieran en una importante fuente de trabajo regional.

De este modo la actividad olivícola pasó a representar en la provincia un importante crecimiento producto de las bondades de la tierra y el clima característico de la zona.

Ante la inminente demanda de mano de obra requerida para la realización de la cosecha y en atención a la falta de disponibilidad de ella en el ámbito local, se produce una apertura de convocatoria a los trabajadores de la región que pudieran realizar estas tareas.

El nacimiento de esta actividad logró incrementar el movimiento migratorio de trabajadores rurales ofreciendo un nuevo destino temporal para aquellas personas que acostumbran a migrar durante todo el año en las diferentes campañas de cosecha por todo el país.

El trabajo migrante temporario se viene desarrollando fuertemente en los últimos años en la región del noroeste argentino en respuesta al exceso de demanda laboral en algunos distritos y en relación a la falta de oferta de la misma en sus lugares de origen.

En lo que se refiere a la cosecha del olivo en la provincia de Catamarca los principales trabajadores migratorios temporarios vinculados a la cosecha vienen de las provincias de Santiago del Estero, Tucumán, Salta y Jujuy; y en menor medida desde Bolivia.

Históricamente las prácticas llevadas a cabo por las empresas dedicadas a esta actividad han contribuido a la evasión impositiva en cuanto a la registración de sus trabajadores en la cosecha como lo son los trabajadores migrantes temporarios.

Tales prácticas se han logrado llevar a cabo en muchos casos por la participación de intermediarios que son los que reclutan, trasladan y controlan el comportamiento de los trabajadores actuando como nexo entre la empresa y los cosecheros.

La condición de trabajadores migrantes los convierte en sujetos vulnerables en cuanto a sus derechos frente a los empleadores ya que ante situaciones de controversias ya sea laboral, de vivienda y/o de higiene y seguridad, éstos, por razón del alejamiento de su lugar de origen se encuentran en desventaja a la hora de realizar el reclamo.

La vulnerabilidad descrita se agudiza respecto a lo que tiene que ver con la localización de estos emprendimientos rurales ya que estos trabajadores, en muchos casos, además de estar lejos de sus hogares, están lejos de las ciudades como también de los pueblos.

Ante ello para poder realizar las correspondientes denuncias debido a la falta de cumplimiento de normas se les dificulta el acceso al reclamo y por consiguiente el Estado pierde una importante fuente de información primaria respecto a los incumplimientos que infringen las empresas.

Debido a la gran rotación de trabajadores y al alto volumen de documentación que se genera entre los meses de febrero a mayo de cada año, es que resulta de gran importancia indagar sobre el actual funcionamiento de esta actividad cíclica en busca de encontrar elementos que permitan ofrecer una solución integral a la problemática citada.

En virtud del cumplimiento de las diferentes normas vigentes de registración en los distintos organismos es que este trabajo investigará sobre las controversias de las costumbres arraigadas en esta disciplina para poder desechar aquellas prácticas indeseables.

Por todo ello resulta importante, una vez identificadas las causas, buscar instrumentos que ayuden a reformular la legislación vigente ofreciendo aportes innovadores e integrales para de este modo hacer más eficiente la intervención de cada organismo en la verificación realizada a través de las fiscalizaciones que se pudieran realizarse en los establecimientos dedicados a la cosecha.

El trabajo apuntará a la adecuación de las diferentes interpretaciones que se observen de los legisladores al momento de dictar las leyes traídas a un contexto de la actualidad con la misión de optimizar los recursos informáticos disponibles para las tareas de contralor.

El logro obtenido en la identificación de instrumentos y/o sistemas novedosos podrá encontrar su beneficio además en otras actividades rurales que por su naturaleza tengan características similares invitándolas a sumarse a las nuevas prácticas reformuladas transformando las actividades consideradas flexibles y precarias en actividades robustas.

Marco Teórico

Delimitación normativa de trabajo agrario

El marco teórico del presente proyecto de investigación aplicada (PIA) está delimitado principalmente por las normas del régimen laboral agrario ley N° 26.727 sancionado en diciembre del 2011 y reglamentado en marzo de 2013 por el decreto 301, las cuales vinieron a reformular la ley de facto N° 22.248 del régimen nacional de trabajo agrario.

Respecto a situaciones particulares (relacionadas a los sindicatos del rubro), esta delimitación se reconoce en el marco de la ley P-2357 (Antes ley 25.191).

Otra norma tomada en cuenta en la investigación es la Resolución General de AFIP N° 899 del año 2000 que enmarca las registraciones laborales y la Resolución General AFIP N° 3655 del año 2014 que referencia instrumentos para fiscalizar de dicho organismo.

Además, el presente trabajo se sustenta en trabajos e investigaciones con enfoques que permiten tomar conocimiento de las distintas contingencias a las que se enfrenta la situación problemática elegida.

Definición de trabajo agrario

El artículo 5° de la ley 26.727 (2011) reza:

... se entenderá por actividad agraria a toda 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.

Por lo definido ut supra podemos inferir que la actividad de la cosecha del olivo se desarrolla en el ámbito del trabajo agrario y a través de las normas que la

regulan sus trabajadores encuentran el amparo laboral que los legisladores interpretaron oportunamente a favor de ellos.

Evolución normativa de la actividad rural en el tiempo

La actividad agraria en nuestro país trae incorporada una riquísima historia normativa a través de la cual se fueron asentando las distintas acepciones con la que los legisladores intentaban dar respuesta a los acontecimientos suscitados en el dinamismo rural.

“Para el caso de los trabajadores rurales las primeras leyes se remontan a muchos años entrando el siglo XX” (Re y Jaramillo Fonnegra, 2014, p.129).

Realizando una revisión histórica a la normativa se observa que la misma cuenta con una serie de intervenciones que se han ido adaptando a los cambiantes contextos políticos.

“Como principal antecedente de legislación de trabajo agrícola específico, puede citarse el llamado estatuto de los conchabadores, ley 12.798, sancionada en 1942. Sus disposiciones eran aplicables a trabajadores rurales pero sólo a los temporarios, por tiempo determinado” (Sanchez Enrique, 2016, p,28).

El objetivo de la normativa era tener control sobre los intermediarios que reclutaban a los trabajadores temporarios.

“En 1947, se sanciona la Ley 13.020 aplicable a los trabajadores de cosecha, constituyendo así, una de las primeras regulaciones sistemáticas y específicas sobre trabajo rural temporario” (Sanchez Enrique, 2016, p,28).

“En 1974 fue sancionada la Ley de Contratos de Trabajo (L.C.T.) N° 20.744, cuya redacción originaria preveía su aplicación a los trabajadores agrícolas, sin derogar la normativa específica vigente” (Sanchez Enrique, 2016, p,28).

“La sanción de la Ley de facto N° 22.248 (Régimen Nacional de Trabajo Agrario), derogó la normativa específica, vigente hasta entonces, y excluyó a los trabajadores agrícolas de la aplicación de la L.C.T. (art.2)” (Sanchez Enrique, 2016, p,28).

Diversas teorías concuerdan que esta ley de facto, como se cita en (Senyk y Ruíz 2012) “significó un notorio retroceso para los trabajadores agrarios, ya que no sólo derogó la normativa de índole legal sino también otras numerosas disposiciones que, a través del tripartidismo, implicaba a la Comisión Nacional de Trabajo Rural” esto es una cita que citó (Sanchez Enrique, 2016, p,28).

(Re y Jaramillo Fonnegra, 2014) afirma

El nuevo marco legal (Ley 22.248/80), no solo pretendía cubrir las falencias de las normas anteriores y brindar un régimen común para trabajadores permanentes y transitorios, sino también equiparar a los trabajadores rurales a sus pares urbanos. (p.132)

Finalmente, en diciembre de 2011, es sancionado el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario, por la Ley N° 26.727, que fue reglamentado en marzo de 2013.

Luego de un largo camino se llegó a la actualidad donde podemos establecer que el campo de aplicación de la actividad a investigar es el trabajo agrario regulado por la ley 26.727 (2011).

En auxilio a la ley 26.727 se incorpora el decreto 301 (2013) que dice:

Que es uno de los objetivos de la Ley N° 26.727 promover la elevación de los estándares de derechos de los trabajadores agrarios, con independencia de la característica de la tarea que realicen o la modalidad contractual que revistan, asegurando una instancia que les permita la mejora de las condiciones laborales así como la determinación y actualización de sus salarios.

Podemos concluir entonces que los trabajadores de la cosecha del olivo podrán estar incluidos bajo las normas del presente régimen.

El artículo 3° del decreto 301 (2013) expresa:

Los trabajadores que se desempeñan en tareas de cosecha y/o empaque de frutas en actividades que a la entrada en vigencia de la Ley N° 26.727 estuviesen reguladas por resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.), continuarán en el ámbito del Régimen Estatutario hasta tanto se celebre una Convención Colectiva de Trabajo que los comprenda y regule sus condiciones de trabajo y salarios.

(Torres, 2014), afirma

Las políticas públicas activas de reconquista progresiva de los derechos de uno de los colectivos de trabajadores más vulnerables y significativos de la plataforma productiva nacional han generado la nueva Ley de Trabajo Agrario, que representa el avance jurídico más significativo de las últimas tres décadas en la materia.(p.10)

Con lo observado en la normativa vigente se puede avanzar en contribuir a la mejora del cumplimiento de las normas laborales en el ámbito de la actividad agropecuaria referida a la cosecha del olivo.

Para ello es necesario conocer y entender las conductas que caracterizan a los distintos actores intervinientes en dicha actividad y las herramientas con que cuentan los organismos para tener control sobre tales situaciones particulares repetidas una y otra vez en cada ciclo de cosecha.

El entendimiento de tal comportamiento podrá establecer parámetros para conformar un contexto que permita mitigar la falta de registración en los organismos correspondientes de los trabajadores temporarios migrantes.

(Moreno y Valdez, 2013), afirman que:

Siendo el trabajo un ámbito regulado y controlado tanto por costumbres y prácticas consuetudinarias, como por normas legislativas, reglamentos e instancias administrativas gubernamentales; se constata que las prácticas no siempre coinciden con las prescripciones normativas, que a su vez carecen de dispositivos de fiscalización efectivos que permitan el correcto monitoreo y sanción de su incumplimiento. (p.278)

Es aquí donde se debe hacer hincapié al momento de trazar paralelismos entre lo acontecido in situ con lo normado para lograr identificar las mejoras oportunas que la actividad requiere en los tiempos que corren

El agro en la región y el desembarco del olivo

Catamarca es una provincia con una arraigada historia ligada a la agricultura familiar en la que se observa que ante la gran extensión de territorio apto para el cultivo, esta jurisdicción se mantuvo carente de oportunidades para verse impulsada en su desarrollo agroindustrial.

“Históricamente la Argentina es un país con profundas desigualdades regionales que fueron acentuándose debido a la falta de una política que contemple las posibilidades y los intereses regionales” (Carrizo y Blanco, 2011, p.2).

Durante mucho tiempo la provincia se encontró limitada a la generación de pequeños emprendimientos con vistas a contener la pequeña demanda local de la región sin ampliar sus horizontes más allá de lo mediato.

Dentro de la región del noroeste (NOA), Catamarca fue una de las provincias que quedó postergada a raíz de la citada desigualdad regional.

Con el tiempo y ante esta falta de incentivos para el desarrollo de emprendimientos que busquen ampliar las acotadas perspectivas es que el Estado

acerca herramientas que invitan al acogimiento de un nuevo régimen de promoción industrial.

Con lo expuesto se buscó dar apoyo a las actividades regionales con no contaban con la promoción suficiente para lograr despegar en busca de nuevos destinos agropecuarios.

Fue de esta manera, que desde el año 1982, se incluye junto a Catamarca, otras tres jurisdicciones provinciales (La Rioja, San Luis y San Juan), en los beneficios impositivos de la Ley Nacional de Desarrollo Económico, Ley N°22.021 y sus modificatoria 22.702, cuyo objetivo es reducir la brecha de desarrollo entre las provincias mencionadas y la media del país. (Carrizo y Blanco, 2011, p.2)

Este nuevo régimen permitió que se ampliara considerablemente la superficie cultivada y con ello se obtuviera un incremento en la capacidad productiva de las empresas dedicadas al cultivo del olivo.

Nieva y Pauletto (2011) afirman que:

A partir de la década del 90 el crecimiento de la superficie fue muy significativo, la frontera agropecuaria se expandió como fruto del desarrollo de empresas beneficiadas con el régimen de diferimientos impositivos y cuya actividad en esta zona se destinó al cultivo de olivo, algodón, citrus y duraznero. (p.1)

El resultado es un mercado de trabajo con una oferta abundante y creciente de mano de obra, con trabajadores y puestos de trabajo de baja calificación y con una estructura ocupacional poco diferenciada y conformada principalmente a partir de las características propias del ciclo productivo de la actividad (Nieman, 2010).

Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación (2016), señala:

“Los departamentos con mayor densidad de explotaciones son Pomán y Tinogasta, mientras que los departamentos con mayor superficie corresponden a Pomán (50% de la producción), Valle Viejo y Capayán (32% y 14% respectivamente)” (p.18).

En lo que atañe al olivo se observa que dentro de las localidades que presentan condiciones arqueológicas apropiadas para el cultivo se encuentran, además del Valle Central, los departamentos de Capayán, Valle Viejo y Pomán, los que poseen la mayor superficie territorial cultivada (Nieva y Pauletto, 2011).

La amplia distribución territorial con que cuenta esta actividad agropecuaria dentro de la jurisdicción de la provincia de Catamarca merece especial tratamiento respecto a la movilidad que realizan los trabajadores migrantes temporarios.

Trabajadores en la cosecha de olivo

Los trabajadores ocupados en la cosecha del olivo se caracterizan en su gran mayoría por su condición de migrantes a razón de las extensas distancias que existen entre sus hogares y las empresas empleadoras del servicio de cosecha.

En menor medida se observan trabajadores rurales de la zona vinculados a la cosecha lo que evidencia una falta importante de mano de obra local para hacer frente a las necesidades cíclicas de las empresas agrícolas.

Ante tal incremento de producción, Carrizo y Blanco (2011) sostienen que los trabajadores migrantes temporarios de otras provincias de la región empezaron a desplazarse voluntariamente hacia la provincia de Catamarca en la época de cosecha en respuesta a la fuerte demanda de mano de obra faltante en la jurisdicción local que les posibilitaba tener acceso a un nuevo mercado laboral.

Esta característica migrante los convierte en un segmento que requiere una especial atención respecto a las contingencias que sistemáticamente ocurren al momento de encarar las campañas de cosecha del olivo.

Como se cita en (Neiman, Bardomás y Quaranta, 2003)

Aquellas empresas que contratan el mayor número de trabajadores asalariados, las que a su vez controlan la mayor superficie y combinan agricultura y ganadería, son también las mayores demandantes de trabajo transitorio y de "contratistas" para la realización de distintas tareas que demandan las producciones agrícolas, esto es una cita que citó Nieman (2010).

El agro argentino sufrió mutaciones e indefectiblemente provocó cambios en la demanda de la mano de obra rural que desató el crecimiento de las contrataciones temporarias en detrimento de las permanentes. (Sanchez Enrique, 2016)

Nieman (2010) “Las transformaciones en los procesos productivos y en los requerimientos de trabajo no sólo acentuaron la participación de los trabajadores temporarios sino que, además, modificaron su perfil”

La estacionalidad de las actividades agropecuarias desarrolladas por los trabajadores migrantes tiene como factor común cambios de ocupación permanente con bajos salarios y condiciones de vida deficitarias determinadas por el acceso a la alimentación, a la vivienda, a la salud, a la educación, etc. (Carrizo y Blanco, 2011)

La provincia de Catamarca encuentra similitudes con la provincia de La Rioja en cuanto a la actividad del olivo que merecen ser tenidas en cuenta a la hora de abordar la problemática.

Como cita (Berger, Bober, Fabio, Mingo y Neiman, 2010:180)

El trabajo temporario rural de cosecha, en la Rioja se caracteriza por la discontinuidad laboral, menores niveles de ingreso, pago a destajo, mayor

informalidad en las contrataciones y en las condiciones sanitarias, transporte y vivienda. esto es una cita que citó (Sanchez Enrique D. , 2015. p.102).

Esta precariedad manifiesta que se observa una y otra vez a lo largo del tiempo en la actividad agropecuaria, encuentra en la parte empleadora la oportunidad de disminuir costos operativos en atención al cumplimiento de las normas.

Las tareas de cosecha son las que requieren mayor cantidad de mano de obra y, como no se realizan todas al mismo tiempo, permiten la conformación, a lo largo del año y en todo país, de circuitos o sistemas de migraciones de donde salen y entran continuamente migrantes. (Desalvo, 2014, p.38)

Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación (2016),

La cadena olivícola opera dentro de la provincia, desde el proceso de plantación y cultivo del olivar hasta la elaboración de productos terminados (aceitunas en conserva y aceite de oliva). La producción primaria se vincula a las tareas de manejo de olivar (poda, raleo, fertilización, riego, monitoreo de enfermedades, entre otras) y la cosecha.

La migración de trabajadores temporarios

El derecho a migrar es considerado un derecho humano, así lo establece en el Art. 13 la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Sanchez Enrique D. , 2015)

En un contexto macro la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere: Según las estimaciones mundiales de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores migrantes, en 2013, el número de trabajadores migrantes en el mundo era de 150 millones de los 232 millones de migrantes internacionales. Los trabajadores migrantes contribuyen con el crecimiento y el desarrollo de los países de destino, mientras que los países de origen se benefician de las

remesas y de las competencias que los migrantes adquieren cuando están fuera de su país.

(Balbín, 2017), afirma “Los procesos de integración regional resultan al parecer los ámbitos aptos para manejar adecuadamente los traslados por razones de trabajo” (p.158)

En el agro la migración se presenta en muchos casos como una estrategia de supervivencia de poblaciones socialmente vulnerables que intentan obtener ingresos en destinos lejanos por la imposibilidad de obtener trabajo en sus lugares de origen (Sanchez Enrique D. , 2015).

Como citaron (Massé, 1985; Cortés, 2009; Seriani, 2009; Aparicio y Benencia 1999; Aparicio, et al, 2014) La migración, el desarraigo, la necesidad imperiosa de vender su fuerza de trabajo de manera estacional y las fuertes condiciones de explotación laboral, se encuentra dentro de los factores que hacen de ellos sujetos vulnerables, esto es una cita que citó (Re y Jaramillo Fonnegra, 2014, p.128).

La migración, también en el trabajo rural se presenta generalmente, como una estrategia de supervivencia de ciertos sectores de la población socialmente vulnerable, que no pueden acceder a puestos de trabajo en sus lugares de origen y se ven obligados a migrar para obtener o complementar su fuente de ingresos.

.Como se cita en (TEXIDÓ- BAER, 2003) “el fenómeno de las migraciones ha significado uno de los elementos más importantes que ha incidido en el crecimiento y desarrollo del mercado regional, así como también de su población” esto es una cita que citó (Balbín, 2013, p.161).

(Tasso & Zurita, 2013) Los ciclos se repiten en cada cosecha transformando al trabajo estacional en inestable en donde los migrantes se movilizan todos los años por diferentes regiones en busca de trabajo remunerado.

Las migraciones estacionales de trabajadores nortños y bolivianos en Argentina se relacionan estrechamente con el surgimiento del trabajo asalariado para las labores agrícolas, de la mano del proceso de modernización en la agricultura y del desarrollo de las economías regionales del interior del país (Moreno y Valdez, 2013, p.265).

Por lo general los cosecheros migrantes tienen una participación cíclica en cada campaña dentro de actividades que manejan con mayor facilidad y que conocen en detalle lo que los convierte en trabajadores calificados y capacitados con el paso de los años (Sanchez Enrique D. , 2015).

El artículo 6° de la ley 25.871 (2003) dice:

El Estado, en todas sus jurisdicciones, asegurará el acceso igualitario a los inmigrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, en particular lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social

(Moreno y Valdez, 2013) Si bien se reconocen grandes avances con respecto a las políticas migratorias en lo atinente al mercado laboral agrícola estacional aún existen situaciones que evidencian que no se ha logrado erradicar viejas prácticas vinculadas a las condiciones laborales riesgosas, bajas remuneraciones, alojamiento precario, etc.

La actividad de la cosecha se nutre de trabajadores migrantes provenientes de distintas partes de la región ya sea de la Argentina como de países vecinos.

En 2004, con la nueva Ley de Migraciones (Ley N° 25.871), se revirtió una política migratoria restrictiva, y se situó al Estado como garante del derecho a migrar para quienes llegan al país y de la igualdad de trato entre nativos y

extranjeros. Asimismo, se implementaron dos programas especiales de normalización documentaria: uno, dirigido a inmigrantes extra Mercosur, y el “Programa Patria Grande” (Bertranou, Casanova, y Sarabia, 2013, p.27)

Como se cita en (Fabio, 2010) los trabajadores temporarios son los más vulnerables en la agricultura, mientras se cita en (Bendini, Radonich y Steimbregger, 2006:34,35) que los más vulnerables son los trabajadores migrantes. esto es una cita que citó (Moreno y Valdez, 2013, p.266).

Lo descripto anteriormente por los autores nos enmarca en una situación de vulnerabilidad magnificada por la doble condición de migrante y temporario lo que convierte tal característica en un combo que requiere una intervención integral de la problemática.

(Moreno y Valdez, 2013) Los migrantes al carecer de disponibilidad tanto económica como de movilidad para realizar los trámites necesarios en la Dirección Nacional de Migraciones para la correcta radicación por motivos laborales se somete a que el contratista efectúe tales trámites según sus tiempos pudiendo correr hacia adelante la real fecha de ingreso vulnerando sus derechos.

En nuestro país los cosecheros tienen una gran rotación entre las distintas provincias en diferentes épocas del año.

“Según datos de 2009, son nueve las provincias del país de las que emigran trabajadores estacionales, pero solo tres de ellas aportan el 85% de los trabajadores: Santiago del Estero 35.000, Chaco 10.000 y Tucumán 7.200” (Desalvo, 2014, p.38).

En nuestra región se puede ver que la población marginal del noroeste argentino encuentra en la migración la posibilidad de tener acceso a mejores salarios que en su ámbito local lo que provoca una expulsión alentando a emigrar recurrentemente a distintos puntos de la zona.

Estos trabajadores según manifiestan Carrizo y Blanco (2011), por lo general se movilizan en comunidades vinculadas ya sea a través de familiares o vecinos, son muy pocos los casos en que se movilizan solos.

“son 19 las provincias que demandan mano de obra estacional. Mendoza, Río Negro, La Rioja, Buenos Aires, San Juan, Neuquén y Catamarca son las que, en ese orden, reciben la mayor cantidad de obreros temporarios” (Desalvo, 2014, p.39).

Como se cita en (Moreno y Torres, 2013)

En lo referido a la distribución espacial, las mayores concentraciones de trabajadores rurales en Argentina se registran en Cuyo y NOA (8 trabajadores por cada 1.000 has. en producción agropecuaria). Estas áreas a su vez coinciden con las que reúnen mayor proporción de migrantes bolivianos que se desempeñan como trabajadores agrícolas esto es una cita que citó (Moreno y Valdez, 2013, p.267).

“Esencialmente la movilidad territorial de los trabajadores migrantes de esta provincia se asocia a la actividad productiva del olivo, con una fuerte demanda laboral típicamente estacional (febrero a junio)” (Carrizo y Blanco, 2011, p.5).

Nieva y Pauletto (2011), aseguran que si bien la cosecha es de febrero a junio, la primera parte la realizan trabajadores locales y los trabajadores migrantes recién se incorporan a partir del mes de abril los cuales vienen desde las provincias de Salta, Jujuy, Santiago del Estero y Tucumán.

Si bien los autores precedentes manifiestan la actividad cíclica de la cosecha entre febrero y junio, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) las acota entre febrero y mayo.

(Tasso y Zurita, 2013) “Según las estimaciones más recientes en la Argentina se movilizan 150 a 200.000 trabajadores por año, de los cuales aproximadamente un tercio proviene de Santiago del Estero” (p.33)

Comportamiento de los empleadores

Ninguna práctica laboral ilegal cede por la mera sanción de una nueva regulación, máxime si históricamente ha quedado demostrado que el no acatamiento de las normas existentes, y aún la insuficiente fiscalización y sanción preexistentes, han sido objeto de constante desobediencia y violación por empleadores. (Torres, 2014, p.31)

(Lieutier, Woyecheszen, y Ludmer, 2013) “El empleador tendrá mayores incentivos económicos para mantener posiciones no registradas si su riesgo de ser detectado es reducido, y si el costo de las multas, también lo es” (p.171).

Muchas veces la baja productividad resulta en una menor capacidad de generar recursos para hacer frente a las obligaciones fiscales lo que conlleva a justificar la informalidad laboral (Banco Mundial; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008).

Esta comunidad de trabajadores migrantes por lo general muchas veces estigmatizada por su baja formación educativa, inconcientemente asume que por la característica transitoria e inestabilidad laboral de su actividad, no merece registración alguna contribuyendo así al aprovechamiento de tal estigma por parte de los empleadores.

“... escaso nivel de formalidad en la contratación no sólo por las cuestiones del empleo no registrado sino también porque los trabajadores no son debidamente informados sobre los beneficios sociales que reciben cuando están en blanco” (Carrizo y Blanco, 2011, p.11).

Uno de los motivos por los que puede ser llevado a cabo este comportamiento empresarial es por la falta de sindicalización que atraviesa este tipo de actividad y que ante la vasta rotación de trabajadores por distintos establecimientos, se dificulta el llevar adelante medidas que permitan hacer reclamos en beneficio de los trabajadores temporarios (Sanchez Enrique, 2016).

Entre las zonas del trabajo a las cuales aún no llegó la sindicalización se encuentra el enorme campo del empleo informal entre los cuales sobresalen el servicio doméstico (Zurita, 1982) y el trabajo temporario agrícola. En ambas la subalternidad se suma a la dispersión y la falta de organización. (Tasso y Zurita, 2013)

Los obreros resultan estafados en cuanto a la cobertura de salud, pues la obra social (OSPRERA- Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la república Argentina- administrada por UATRE) les exige haber trabajado tres meses seguidos en la actividad para poder hacer uso de ella. Algo que resulta imposible, pues nunca se los emplea esa cantidad de tiempo en forma continua. Sin embargo, la empresa les descuenta igual. (Desalvo, 2014, p.56)

“La contratación temporal y la tercerización laboral, a pesar de su legalidad, tienen consecuencias relacionadas con condiciones de precariedad” (Sanchez Enrique, 2016, p.27).

Para el reclutamiento de este tipo de trabajadores llamados “golondrinas” las empresas por lo general utilizan una figura denominada intermediarios que son los encargados de hacer el primer contacto con los trabajadores.

“Si bien el nuevo régimen prohíbe la actividad de las empresas de contratación, permite la actuación de contratistas, práctica históricamente arraigada a la actividad” (Sanchez Enrique, 2016, p.27).

(Banco Mundial; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008), refiere que en los años 90 la fiscalización laboral prácticamente desapareció lo que contribuyó al comportamiento de los empleadores a incurrir en mayor incumplimiento justificando su accionar en lo complejo y oneroso de los trámites.

Con la creación del programa Mi Simplificación Registral se logró facilitar la inscripción de trabajadores dejando atrás aquella excusa aunque no se observó grandes avances en materia de regularización.

Como se cita en Ronconi y Colina (2011)

Encuentran evidencia respecto a un pequeño efecto positivo de estas medidas de simplificación registral sobre la tasa de empleo registrado. De acuerdo a los autores, la reducida magnitud del efecto podría deberse a que la simplificación fue parcial y que por ello las empresas pequeñas deben continuar demandando los servicios de contadores para registrar nuevos empleados. esto es una cita que citó (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p,25).

(Roibás, 2015) “El ensanchamiento de las bases sobre las que se desarrolla el derecho del trabajo, utilizado como régimen de control y sanción, no repercute necesariamente en una disminución de la informalidad” (p.255)

(Lieutier, Woyecheszen, & Ludmer, 2013), afirman que:

La reducción de la informalidad a valores similares a los que tenía Argentina previo a la implementación del modelo neoliberal basado en la valorización financiera, requiere de considerables esfuerzos para la consolidación de un proceso de desarrollo económico y social de nuestro país, que contemple el corto, mediano y largo plazo.

A pesar del cuantioso aumento de la plantilla de inspectores de los últimos años sobre todo en el MTEySS no se observa que se haya disminuido

proporcionalmente la informalidad laboral como consecuencia de estas incorporaciones (Roibás, 2015).

Intermediarios y contratistas

Existen varios tipos de intermediarios entre los que podemos identificar a los que son contratistas oriundos del lugar de donde provienen los cosecheros y que se encargan de reclutar a los interesados a participar en la próxima campaña (Carrizo y Blanco, 2011).

El conocimiento de la población circundante que forma parte de su habitat en la región lo convierte en un actor invaluable en lo que se refiere al reclutamiento de personal interesado en la cosecha.

Carrizo y Blanco (2011) refieren que otros son contratistas de la propia empresa necesitada de personal para la cosecha los cuales se trasladan hasta los lugares donde es sabido que será bien vista la oferta laboral y donde existe grandes posibilidades de incorporarlos al trabajo requerido.

La red que se va desarrollando temporada a temporada entre el intermediario y los distintos grupos trabajadores incumbidos en el desarrollo de la actividad permite establecer vinculos entre los lugares de destino y el de origen antes del traslado real.

La subcontratación también aporta a la informalidad ya que a través de ésta las grandes empresas logran subdividir las tareas en unidades productivas más pequeñas aunque hoy en día las empresas son consideradas solidariamente responsables con las incumplidoras subcontratadas (Banco Mundial; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008).

Si bien la figura del intermediario intenta muchas veces menguar responsabilidades en cabeza del empleador en el siguiente artículo se observa la

precaución que tomó el legislador al establecer una vinculación manifiesta entre ambos convirtiéndolos en solidariamente responsables.

El artículo 12° de la ley 26.727 (2011) dice:

Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.

El artículo 2° del anexo del decreto 301 (2013) dice:

(Reglamentación del artículo 12 primer párrafo) Los contratistas, subcontratistas o cesionarios estarán obligados a exhibir al principal el número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL), la constancia de pago de

las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS) y constancia de la cobertura por riesgos del trabajo de cada uno de los trabajadores que ocuparen:

- a) cuando el principal lo requiriera;
- b) en oportunidad de la finalización del contrato y previamente a la percepción de la suma total convenida.

El principal deberá retener del importe adeudado a los contratistas, subcontratistas o cesionarios, lo adeudado por créditos laborales a los trabajadores y por cotizaciones a la seguridad social, cuando no se diere cumplimiento a lo establecido en cualquiera de los supuestos del párrafo precedente.

No así se permitirá según lo descrito en el siguiente artículo la utilización de empresas de servicios temporarios.

El artículo 15° de la ley 26.727 (2011) dice:

Empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios.

Prohibición. Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

Contratación e informalidad de trabajadores temporarios

En relación a las modalidades contractuales, por lo general, las empresas dedicadas a la actividad olivícola se ajustan a contratos temporarios que se vinculan a la productividad mostrada por cada trabajador.

El artículo 17° de la ley 26.727 (2011) dice:

Contrato de trabajo temporario. Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine 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 realizaren en ferias y remates de hacienda.

Este artículo es el que mayormente representa al segmento dedicado a la cosecha del olivo en la provincia de Catamarca.

El artículo 18° de la ley 26.727 (2011) dice:

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.

Por lo general no se observa la utilización de este artículo en la actividad debido a la alternancia de productividad donde año por medio se considera rentable la misma.

(Lieutier, Woyecheszen, y Ludmer, 2013) “La informalidad laboral es un concepto muy heterogéneo en el que se agrupan situaciones muy disímiles entre sí. Es por esto que para un correcto abordaje de esta problemática, se requiere de una multiplicidad de políticas específicas” (p.171).

(Lieutier, Woyecheszen, y Ludmer, 2013), afirman que:

Para el primer trimestre de 2011, en el sector agropecuario de nuestro país había más de 850.000 trabajadores no registrados, lo que significaría una tasa de informalidad laboral de 72%. Esta aproximación colocaría al sector agropecuario como el segundo generador de informalidad laboral de nuestro país, luego del servicio doméstico.

Normativa registral

La detección y corrección de los incumplimientos de la normativa, tanto laboral como de la seguridad social, se desarrolla de manera conjunta entre el Ministerio de Trabajo, la Administración Federal de Impuestos Públicos (AFIP) y las autoridades laborales de los gobiernos provinciales, con intervención del Consejo Federal del Trabajo, debido a que hay atribuciones conjuntas para el gobierno federal y los gobiernos provinciales. (Bertranou, Casanova, y Sarabia, 2013, p.25)

“El PNRT tiene por objetivo alcanzar cada vez mayores niveles de registro laboral, apuntado a detectar el trabajo no registrado, el parcialmente registrado, las formas atípicas y encubiertas de relación laboral y la subcontratación elusiva” (Banco Mundial; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008, p.32)

La norma establece los requisitos que deben ser tenidos en cuenta para la correcta incorporación de los trabajadores temporarios en relación de dependencia con los establecimientos dedicados en este caso a la cosecha.

El artículo 1° de la Resolución General N° 899 (2000) dice:

Los empleadores responsables del Sistema Unico de la Seguridad Social – incluidos aquellos que hayan adherido al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS)-, quedan obligados a solicitar la "Clave de Alta Temprana" (C.A.T.) de sus nuevos trabajadores dependientes, en los términos y condiciones establecidos en la presente Resolución General.

La mencionada solicitud deberá realizarse con anterioridad a la fecha de inicio de las tareas de los referidos trabajadores. A tales efectos, se considerará como fecha de inicio de la prestación de tareas la de comienzo efectivo de la relación laboral, cualquiera fuera la modalidad de contratación celebrada.

El artículo 2° de la Resolución General N° 899 (2000) establece:

A los fines previstos en el artículo anterior, los empleadores formalizarán la "Solicitud de Alta Temprana", según alguna de las modalidades que seguidamente se indican:

a) Por Internet, a través de la página Web de este Organismo

(<http://www.afip.gov.ar>), informando los siguientes datos:

1. Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) del empleador.
2. Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.) (2.1.) o Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) de cada trabajador para el cual se solicita el alta, según corresponda.
3. Fecha de inicio de la relación laboral de cada trabajador.

El sistema consignará automáticamente la "Clave de Alta Temprana" (C.A.T.) y permitirá generar -como único comprobante válido por cada operación realizada- la "Constancia de Aceptación", cuyo modelo se indica en el Anexo II de esta Resolución General.

b) Ante la dependencia de este Organismo en la que se encuentre inscripto el empleador o la que corresponda a su domicilio, mediante nota –por duplicado- cuyo modelo se detalla en el Anexo III de la presente (2.1.).

La dependencia tramitará la solicitud y entregará la "Constancia de Aceptación" con la "Clave de Alta Temprana" (C.A.T.) asignada, al momento de la presentación.

En el supuesto de que la dependencia no pueda extender la referida constancia, entregará al interesado el duplicado de la nota de solicitud, con el sello de recepción de este Organismo. Dicha "Solicitud de Alta Temprana" debidamente intervenida, revestirá el carácter de constancia provisional y tendrá una validez de DOS (2) días hábiles administrativos, lapso en el cual el empleador deberá retirar la "Constancia de Aceptación" a que alude el párrafo anterior.

En relación a la inobservancia de esta norma el artículo 6° de la RG N° 899 (2000) prescribe:

El incumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente Resolución General, originará:

a) En el supuesto de que el empleador no hubiera solicitado la "Clave de Alta Temprana" (C.A.T.) y hubiera incorporado al trabajador en la declaración jurada del período mensual respectivo, la aplicación de la sanción

reglamentada en el punto 1.5. del artículo 2° de la Resolución General N° 3.756 (DGI) y sus modificaciones.

b) La determinación de oficio de la deuda por aportes y contribuciones previsionales (6.1.) cuando –de acuerdo con los elementos de juicio que brinden convicción suficiente a esta Administración Federal- se compruebe la inverosimilitud de la fecha de alta alegada por el empleador y éste, habiendo solicitado o no la "Clave de Alta Temprana" (C.A.T.), no hubiera incorporado al trabajador en la declaración jurada del período mensual correspondiente a la real fecha en que tuvo lugar la respectiva alta conforme lo previsto en el artículo 1°, párrafo segundo, de la presente.

Asimismo serán de aplicación, según corresponda, las sanciones reglamentadas en los puntos 1.4. y 1.5. del artículo 2° de la Resolución General N° 3.756 (DGI) y sus modificaciones.

c) El ajuste que, en su caso, corresponda realizar por la pérdida del beneficio de reducción de contribuciones patronales (6.2.).

d) La aplicación, en su caso, de las disposiciones contenidas en la Ley N° 24.769.

(Vega y Robert, 2013), afirman

Frente a mercados laborales a menudo caracterizados por una gran variedad de relaciones laborales, una disminución de la afiliación sindical, métodos de trabajo modernizados, cadenas de distribución ocultas y economía informal a gran escala, los métodos tradicionales de cumplimiento de la legislación ya no resultan eficaces. (p.38)

Servicios de empleo para trabajadores temporarios y bolsas de trabajo

Lo establecido en los siguientes artículos manifiesta la intención del legislador de que el Estado pueda tener mayor control sobre los movimientos de trabajadores temporarios motivando a los empleadores el uso de los beneficios otorgados por ésta.

El artículo 65° de la ley 26.727 (2011) dice:

Creación del servicio de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria. Créase el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprenderá a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquellas que por procesos temporales propios lo demanden.

El artículo 16° del anexo del decreto 301 (2013) dice:

(Reglamentación del artículo 65) El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL fijará las condiciones de habilitación, las funciones y las acciones a cargo de las oficinas integrantes del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria y de las bolsas de trabajo agrario, en orden a establecer criterios unificados de calidad en los servicios de intermediación y derivación a acciones de empleo y formación profesional. Fijará también, las condiciones para que las Oficinas y Unidades de Empleo que integran la Red de Servicios de Empleo se constituyan como oficinas del mencionado Servicio Público.

El artículo 66° de la ley 26.727 (2011) dice:

Uso obligatorio del servicio de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria. El servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionará en las gerencias de empleo y capacitación laboral de la dirección

nacional del servicio federal de empleo de la secretaría de empleo del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. La reglamentación podrá establecer excepciones a la utilización obligatoria de este servicio, sustituirlo o disponer mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen.

El artículo 81° de la ley 26.727 (2011) dice:

“Reducción de aportes patronales. El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50%) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social”.

El artículo 17° del anexo del decreto 301 (2013) dice:

(Reglamentación de los artículos 66 y 81) Los empleadores sólo podrán hacer uso del beneficio a que se refiere el artículo 81 de la Ley N° 26.727 para cada nuevo contrato de trabajo agrario, cuando acrediten la utilización del servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria establecido por el artículo 65 de la citada ley.

El artículo 19° del anexo del decreto 301 (2013) dice:

(Reglamentación del artículo 81) La reducción de contribuciones con destino a la seguridad social a que refiere el artículo 81 de la ley que se reglamenta, será por el término de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta reglamentación, cumplido aquel plazo quedará extinguida para todos los contratos alcanzados por la misma.

Dicha reducción no se sumará a ninguna otra reducción de contribuciones que se encuentre vigente.

Los subsistemas de la seguridad social que podrán ser objeto de esa reducción son los que se detallan a continuación:

- a) Sistema integrado de jubilaciones y pensiones, ley N° 24.241 y sus modificaciones, incluyendo la contribución patronal incrementada en dos puntos porcentuales (2%) que establece el artículo 80 de la ley N° 26.727;
- b) Instituto nacional de servicios sociales para jubilados y pensionados, ley N° 19.032 y su modificaciones;
- c) Régimen nacional de asignaciones familiares, ley N° 24.714 y sus modificaciones.

El artículo 69° de la ley 26.727 (2011) dice:

Bolsas de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.

El artículo 70° de la ley 26.727 (2011) dice:

Funcionamiento de las bolsas de trabajo. El funcionamiento de las bolsas de trabajo referidas en el artículo anterior se ajustará a lo dispuesto por el presente régimen, sus normas reglamentarias y las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

(Bertranou, Casanova, y Sarabia, 2013), dice al respecto:

Es necesario fortalecer y consolidar intervenciones que permitan mejorar las calificaciones de los trabajadores, reducir los riesgos de pobreza asociados con la informalidad, potenciar el desarrollo económico y productivo, y generar una

cultura de empleo formal con la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores. (p.33)

Contralor e Inspección Laboral

En materia inspectiva, históricamente se ha considerado que la falta de presencia y abordaje permanente por parte del Estado en la actividad agropecuaria han contribuido al incumplimiento de las normas laborales (Re y Jaramillo Fonnegra, 2014).

Esta situación responde a la falta de recursos de los que dispone el Estado para poder llegar a cada uno de los lugares en que se desarrolla la actividad teniendo en cuenta que los establecimientos se encuentran distribuidos en zonas alejadas geográficamente unas de otras.

(Roibás, 2015) “Contralor estatal, acción sindical en la empresa y acción individual de los trabajadores, los tres pilares sobre los que se asienta la informalidad laboral” (p.257).

“Es necesario destacar que para que las instituciones laborales tengan impactos deseados, además de su diseño también es importante una inspección del trabajo que permita velar por la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación laboral” (Bertranou y Casanova, 2015, p.17)

(Casale y Fasani, 2013) Debido a la vulnerabilidad de los trabajadores rurales frente a otros de actividades diferentes es que resulte vital importancia el papel de la inspección en el trabajo.

El MTEySS (autoridad nacional en el orden federal) es quien está en la cúspide del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, en la integralidad del territorio nacional. (Topet, 2008, p.176)

“Entre las políticas públicas vinculadas con la formalización de trabajadores en empresas formales se destacan el PNRT implementado a partir de 2003 y las reducciones temporales de las contribuciones patronales” (Bertranou, Casanova, y Sarabia, 2013, p.25).

Las prácticas de fiscalización del empleo rural no registrado encaradas de modo intensivo por el RENATEA, asociadas a las modernas tecnologías de la información, permiten hoy profundizar los controles y agilizar la registración de tales trabajadores salvando las enormes distancias, dificultades geográficas, situaciones de aislamiento y deficiencias culturales propias de muchas regiones de nuestro país. (Torres, 2014, p.34)

(Moreno y Valdez, 2013) refiere a que los organismos de contralor de la normativa migratoria y laboral se distribuye en 3 niveles; en un primer nivel se encuentran los organismos nacionales, en un segundo nivel los organismos provinciales y en un tercer nivel los sindicatos de la actividad rural.

El Estado a través del Poder Ejecutivo, en busca de reducir la informalidad laboral, desatiende la necesidad de reformular los modelos de sindicalismo inhábiles para actuar como agente complementario a las acciones que éste pretende (Roibás, 2015)

(Bertranou y Casanova, 2015), indica que la fiscalización laboral tiene un doble objetivo, es decir, a través de la misma se busca verificar el cumplimiento de la normativa e informar sobre las consecuencias de su incumplimiento.

“Un sistema eficaz de inspección del trabajo a nivel nacional, llevada a cabo por inspectores capacitados profesionalmente y con recursos adecuados e independientes de la influencia externa indebida, es esencial para el buen gobierno” (Casale & Fasani, 2013, p.182).

Como se cita en (Ronconi, 2010) "Durante los años noventa, los indicadores de detección de incumplimientos de la normativa laboral crecieron y los indicadores de recursos asignados a la inspección mostraron una tendencia decreciente" esto es una cita que citó (Bertranou y Casanova, 2015, p.36)

(Banco Mundial; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008), a partir del año 2003 el Estado aumentó sus inspectores y su presupuesto para obtener una mayor presencia territorial en todas las actividades implementando el (PNRT).

Como se cita en (OIT, 2002; Jüting y de Laiglesia, 2009) "La informalidad laboral afecta a la equidad, la eficiencia, la capacidad del Estado para recaudar recursos, el alcance de la seguridad social, la productividad y el crecimiento" esto es una cita que citó (Bertranou, Casanova, y Sarabia, 2013, p,3).

Como se cita en (MTEySS, 2013)

En 2004, por medio de la Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral (Ley 25.877), se crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social que atribuye al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) el carácter de autoridad de aplicación, retomando la figura de autoridad central mencionada en el Convenio Núm. 81 de la OIT. Entre las finalidades de la norma se encuentra compensar las dificultades generadas por el sistema federal de inspección del trabajo, coordinar la actuación de otros ámbitos nacionales con competencia inspectiva en el ámbito laboral, tales como AFIP, la SRT, el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) y el RENATEA, esto es una cita que citó (Bertranou y Casanova, 2015, p,37).

Ante la búsqueda de fortalecer la intervención del Estado en materia inspectiva es que se intenta a través de la creación de distintos institutos, acciones en pos de mejorar la participación de cada uno de ellos in situ.

(Topet, 2008) , afirma que:

El cuerpo de inspectores debe tener garantizada su independencia y el estatus de funcionario público. Sus tareas se deben ajustar a los principios de colaboración y coordinación con otros servicios inspectivos de la administración pública y, en su caso, a la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. (p.171)

Como se cita en (Tomada, 2007)

Creación, en 2005, de la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo y de la Seguridad Social y la Dirección Nacional de Fiscalización, las cuales trabajan en forma conjunta con la Dirección Nacional de Relaciones Federales (encargada de articular y coordinar las acciones inspectivas desarrolladas por las dependencias del MTEySS en el interior del país), esto es una cita que citó (Bertranou y Casanova, 2015, p,37).

Es así entonces que en las provincias la intervención del MTEySS es a través de las Delegaciones Regionales las que buscan implementar las políticas nacionales de fiscalización en cada jurisdicción.

Los inspectores del trabajo tienen que confeccionar un acta que en forma circunstanciada debe dar cuenta del procedimiento y estar suscrita por los que han tenido participación en él. (Topet, 2008, p.178)

El resultado de las actuaciones realizadas por los inspectores de trabajo recae en una sanción si se detecta un incumplimiento a las normas laborales según las facultades del organismo.

“Las sanciones complementan otros medios de acción, como son las medidas preventivas y las de sensibilización” (Vega y Robert, 2013, p.3).

Muchas veces para poder tener acceso a los lugares en donde se realizan las actividades agropecuarias es necesario que el trabajador brinde detalles de su localización y naturaleza de los incumplimientos acaecidos en ella para una correcta inteligencia previa.

Si la fiscalización y la sanción son insuficientes para combatir la informalidad, si la legislación en materia de asociaciones sindicales no facilita la tarea de control en las empresas por parte de los gremios y si el Estado considera atinado desplazar su responsabilidad reguladora hacia el reclamo individual, lo mínimo que puede exigir el asalariado privado es una garantía de que no será removido de su puesto sin justa causa. (Roibás, 2015)

Si bien lo descrito anteriormente por el autor resulta útil para el segmento de trabajadores asalariados, esto no resulta eficaz en el caso de los trabajadores temporarios ya que cualquier indemnización resultaría insuficiente por las característica cíclicas de cosecha.

Instrumentos Institucionales

El Estado se nutre de instrumentos que le permitan llevar adelante sus funciones en beneficio de la sociedad y con el tiempo busca que los mismos cumplan con el objeto de su creación satisfactoriamente.

(Topet, 2008) “Un universo de relaciones laborales en permanente cambio requiere instrumentos institucionales sólidos y de adaptación flexible para cumplir sus funciones” (p.169).

Existen distintos tipos de instrumentos utilizados por los organismos de contralor en busca de verificar las irregularidades que presente la empresa según las facultades otorgadas a cada uno de ellos.

Libreta de trabajo agrario

El uso de la Libreta del Trabajador Agrario es obligatorio para todos los trabajadores que desarrollen tareas correspondientes a la actividad agraria.

“La misma fue promulgada en 1999 por la Ley Nacional 25.191/99 y está destinada a regir los distintos aspectos de la contratación de los trabajadores rurales de todo el país” (Re y Jaramillo Fonnegra, 2014, p.135).

El artículo 1º de la ley P-2357 (Antes ley 25.191) dice:

Declárase obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Agrario o del documento que haga sus veces en todo el territorio de la República Argentina para todos los trabajadores que desarrollen tareas correspondientes a la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, comprendidas en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario. Tendrá el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral.

En su artículo 2º de la ley P-2357 (Antes ley 25.191) señala:

La Libreta de Trabajo Rural será instrumento válido:

1. Como principio de prueba por escrito para acreditar la calidad de inscripto al sistema de previsión social, los aportes y contribuciones efectuados y los años trabajados;
2. Como principio de prueba por escrito para acreditar las personas a cargo que generen derecho al cobro de asignaciones familiares y prestaciones de salud;

3. Como certificación de servicios y remuneraciones, inicio y cese de la relación laboral;
4. Como principio de prueba por escrito del importe de los haberes y otros conceptos por los cuales la legislación obliga al empleador a entregar constancias de lo pagado;
5. En el caso de que el trabajador esté afiliado a un sindicato con personería gremial, como prueba de su carácter cotizante a ese sindicato.

La autoridad de aplicación en función de los datos que contenga la Libreta de Trabajo y con el objeto de simplificar las cargas administrativas a los empleadores, determinará qué obligaciones registrales o de comunicación podrán quedar liberadas, siempre que no afecte los derechos de los trabajadores, de la asociación gremial con personería gremial de los trabajadores rurales y estibadores y de los organismos de seguridad social.

El artículo 3° de la ley P-2357 (Antes ley 25.191) comenta:

La reglamentación determinará los datos personales, laborales y de seguridad social que deberá contener la Libreta del Trabajador Rural. Sin perjuicio de ello, en la misma deberán constar necesariamente:

1. La identificación del trabajador, incluyendo la Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) y de los sucesivos empleadores, con indicación de su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT);
2. La enumeración sucinta de los derechos y deberes del trabajador y el empleador rural con la cita de las disposiciones normativas que los establecen;
3. Constancias de los sucesivos aportes y contribuciones a la seguridad social efectuados y en caso que el trabajador esté afiliado a un sindicato con personería gremial de las cuotas sindicales retenidas y aportadas.

En su artículo 4° de la ley P-2357 (Antes ley 25.191) apunta:

A los efectos de esta Ley, será considerado trabajador agrario todo aquél que desempeñe labores propias de la actividad agraria, dirigidas 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, y en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, con las excepciones y conforme lo establecido por el Estatuto especial que consagra el Régimen de Trabajo Agrario.

El artículo 5° de la ley P-2357 (Antes ley 25.191) explica:

Son obligaciones del empleador:

1. Requerir al trabajador rural la libreta de trabajo en forma previa a la iniciación de la relación laboral, o en caso que el trabajador no contare con la misma por ser éste su primer empleo o por haberla extraviado, gestionarla ante el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) dentro de los cinco (5) días de iniciada la relación de trabajo. La omisión del empleador podrá ser denunciada por el trabajador o la asociación sindical que lo represente ante el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE). Sin perjuicio de ello la asociación gremial o el trabajador personalmente podrán tramitar la obtención de la referida libreta;
2. Informar al Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores o su Delegación, trimestralmente, lo que requiera la autoridad de aplicación sobre la celebración, ejecución y finalización del trabajo rural. Cada nueva contratación deberá informarse dentro del plazo de treinta días de haberse

llevado a cabo, con independencia de la residencia habitual del trabajador o del empleador;

3. Registrar en la libreta desde la fecha de ingreso todos los datos relativos al inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral. La libreta deberá permanecer en poder del empleador en el lugar de prestación de servicios debiendo ser devuelta al trabajador al finalizar cada relación;
4. Ser agente de retención de la cuota sindical de la entidad gremial con personería gremial a la que el trabajador se encuentra afiliado, registrando sus aportes mensualmente.

En su artículo 6º de la ley P-2357 (Antes ley 25.191) relata:

Son obligaciones del trabajador:

1. Presentar al inicio de la relación laboral al empleador la Libreta de Trabajo Rural o en su caso informarle que es su primer empleo para que el empleador inicie los trámites para la obtención de la misma, adjuntando la documentación que a tales efectos resultare pertinente;
2. Acompañar toda la documentación que acredite las cargas de familia y sus modificaciones;
3. En caso de pérdida de la libreta, efectuar la pertinente denuncia por ante la autoridad policial más cercana al lugar del hecho o de su residencia, o en el Juzgado de Paz correspondiente, y posteriormente iniciar las gestiones tendientes a obtener una nueva libreta.

(Re y Jaramillo Fonnegra, 2014) En caso que el empleador no entregase el correspondiente certificado al trabajador, éste será pasible de sanción económica a favor del asalariado.

Instrumentos para fiscalizar de la A.F.I.P.

La Administración Federal de Ingresos Públicos a través de su Resolución General N° 3655 ha incorporado una herramienta informática denominada “Trabajo Registrado en Línea”.

El artículo 1° de la Resolución General N° 3655 (2014) establece:

Los contribuyentes y/o responsables de los Recursos de la Seguridad Social, comprendidos en el régimen de empleadores, podrán ser fiscalizados utilizándose la herramienta informática denominada “Trabajo Registrado en Línea” en los procedimientos de relevamiento de personal, quedando sujetos a lo que se establece por la presente resolución general.

El artículo 2° de la Resolución General N° 3655 (2014) instituye:

A los fines de constatar la debida registración del personal dependiente del contribuyente y/o responsable fiscalizado, el relevamiento de los trabajadores que se encuentran prestando tareas en el establecimiento verificado, se realizará identificando los datos del empleador para el cual prestan servicios y los de cada uno de los trabajadores relevados.

El artículo 3° de la Resolución General N° 3655 (2014) dice:

El mencionado procedimiento podrá llevarse a cabo utilizando la herramienta informática denominada “Trabajo Registrado en Línea”, la que permitirá generar la “Planilla de Relevamiento de Personal” y el “Acta de Notificación de Relevamiento”, en formato digital, cuyos modelos constan en los Anexos I y II, respectivamente. El ejemplar del acta se conservará en un archivo electrónico que podrá ser consultado e impreso por el interesado a través del sitio “web” de este Organismo (<http://www.afip.gob.ar>) accediendo al servicio “e-TRL”, para lo cual deberá contar con “Clave Fiscal” habilitada con Nivel

de Seguridad 2 como mínimo, conforme a lo establecido por la Resolución General N° 2.239, su modificatoria y sus complementarias.

El artículo 4° de la Resolución General N° 3655 (2014) expresa:

Una vez relevado cada trabajador, a través de la mencionada herramienta informática se emitirá un “Cupón Resumen de Relevamiento”, cuyo modelo obra en el Anexo III, el que será impreso y en el que constarán los datos identificatorios del empleador y los siguientes datos del trabajador:

- a) Nombres y apellido.
- b) Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.), Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) o Documento Nacional de Identidad (D.N.I.).
- c) Fecha de inicio de la relación laboral.
- d) Información referida a la última remuneración percibida.

El mencionado “Cupón Resumen de Relevamiento” será suscripto en forma ológrafa por el trabajador relevado y el o los funcionarios actuantes, haciéndose entrega de un ejemplar del mismo.

El artículo 5° de la Resolución General N° 3655 (2014) formula:

Concluido el procedimiento a que se refieren los artículos precedentes, a través de la aludida herramienta informática se emitirá un “Cupón Resumen de Acta- Notificación”, cuyo modelo obra en el Anexo IV, el que será impreso y en el que constará:

- a) Número de identificación.
- b) Nombre o razón social y Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) del contribuyente (empleador).
- c) Domicilio en el que se efectuó el relevamiento.

d) Cantidad de trabajadores relevados.

Dicho cupón, será suscrito en forma ológrafa por el contribuyente y el o los funcionarios actuantes, haciéndose entrega de un ejemplar del mismo.

El artículo 6° de la Resolución General N° 3655 (2014) pronuncia:

En caso de verificarse incumplimientos a las obligaciones relativas a los Recursos de la Seguridad Social, cuya aplicación, recaudación y fiscalización se encuentran a cargo de este Organismo, las planillas de relevamiento —en su formato digital— obtenidas a través del procedimiento establecido por la presente resolución general, se pondrán a disposición del contribuyente en archivos electrónicos a los que podrá acceder a través del sitio “web” antes mencionado.

Dichos archivos, conjuntamente con los respectivos cupones impresos, constituirán prueba suficiente del incumplimiento constatado a efectos de la prosecución del trámite pertinente, sin perjuicio del derecho del empleador fiscalizado a impugnar la determinación de la deuda, una vez notificado de la misma y conforme la normativa vigente.

Instrumentos para fiscalizar del M.T.E.yS.S.

(Bertranou, Casanova, y Sarabia, 2013), relata que

En enero de 2011, se creó el Sistema Trabajo Registrado Digital, que permite constatar, en el momento de la fiscalización, cuál es la situación registral de los trabajadores de la empresa indagada mediante una conexión en línea a las bases de datos de la Seguridad Social, lo que genera un salto cualitativo en la eficiencia de la inspección y en la optimización del uso de recursos. (p.25)

El Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de sus Delegaciones Regionales utiliza en la actualidad como herramienta de trabajo en las tareas inspectivas para el relevamiento de empleadores y trabajadores un tablet.

La implementación del aplicativo “Inspector Digital” (INDI) trajo grandes beneficios debido a que se reemplaza las actas en papel por una aplicación de escritorio que los inspectores utilizan en una tablet con conexión de internet móvil ilimitado.

El aplicativo informático INDI automáticamente cruza los datos del empleador y los trabajadores, arrojando en el mismo acto inspectivo, la situación de registro laboral y abarca desde el relevamiento de trabajadores hasta la notificación del acta de comprobación de infracciones y la correspondiente cita a audiencia de descargo.

Respecto a la actividad a investigar la misma se encuentra amparada por una amplia normativa legal que trata de contener todos los vericuetos acaecidos a lo largo del paso del tiempo según sus usos y costumbres.

Cada uno de los elementos enfatizados en el presente marco teórico esquematizan la intervención estatal en la actividad agropecuaria en busca de obtener mejores resultados en materia registral referida a los trabajadores migrantes temporarios.

Ante la convergencia de facultades de los distintos organismos de contralor sobre una misma actividad cíclica estacional, la inteligencia previa al acto inspectivo requiere de un análisis crítico sobre sus resultados.

Los instrumentos utilizados por los distintos organismos merecen establecer los puntos de convergencia que pueden ser utilizados en atención a una intervención integral de la problemática observada en la falta de registración.

Objetivos

Objetivo general

El objetivo general del presente trabajo es contribuir al cumplimiento de la normativa registral vigente y a la adecuada aplicación del régimen laboral agrario al año 2017 de los trabajadores migrantes temporarios en la cosecha de olivo en la provincia de Catamarca.

El mismo se busca a través de la realización de un análisis crítico de orden exploratorio y descriptivo respecto tanto de la legislación laboral agraria, como de la intervención estatal en materia de fiscalizaciones, y como del abordaje empresarial.

Objetivos específicos

En virtud del cumplimiento del objetivo general, los objetivos específicos a desarrollar serán los siguientes:

- ✓ Interpretar la intención del legislador al momento de dictar las leyes de trabajo agrario en lo referido a registración laboral y evaluar si las mismas alcanzan para dar respuesta a lo que ocurre en la actualidad dentro de la actividad agrícola.
- ✓ Examinar la conformación, recursos y funcionamiento de los distintos organismos estatales encargados del contralor del cumplimiento de la normativa registral vigente en los establecimientos dedicados a la cosecha del olivo.
- ✓ Analizar el comportamiento empresarial en el cumplimiento de la normativa registral en busca de identificar situaciones de controversia que merezcan reformulaciones que otorguen una mayor eficacia en la intervención estatal.
- ✓ Identificar las características mejorables de los instrumentos actuariales utilizados por estos organismos para la evaluación de una posible propuesta integral superadora.

Metodología

Tipos de investigación

El marco metodológico del presente proyecto se basó en primera instancia en un tipo de investigación exploratoria sobre la legislación vinculada a la actividad agrícola y a la bibliografía encontrada sobre el trabajo migrante temporario.

La información utilizada en esta primera fase fue obtenida a tanto a través de fuentes secundarias tales como leyes y normativas aplicadas por el legislador, como de distintos trabajos realizados por varios autores sobre las vicisitudes de la actividad.

En una siguiente instancia el tipo de investigación fue la descriptiva donde una vez explorados los antecedentes bibliográficos y la normativa vigente se pudo describir la forma en que se relaciona la teoría con la práctica según las experiencias de campo identificadas en entrevistas pertinentes.

Para ello la información utilizada fue la obtenida a través de fuentes primarias como lo son los distintos organismos competentes en materia de contralor laboral y las empresas empleadoras de tales trabajadores migrantes temporarios.

Con ello, la información obtenida de primera mano en el proceso de investigación, permitió descubrir los hechos relevantes a ser tenidos en cuenta a la hora de sugerir cualquier tipo de propuesta superadora.

Bajo estos tipos de investigación se buscó identificar, evaluar y especificar las contingencias acaecidas en la actividad durante el período en que transcurre la cosecha.

Metodología, técnicas e instrumentos

La metodología en cuanto al tipo de estudio utilizada para analizar la legislación agraria y las herramientas utilizadas por los organismos de contralor fue la cualitativa donde a través de su análisis e interpretación, se buscó describir y comprender los comportamientos de los actores intervinientes en la actividad de la cosecha.

Este análisis de contenido sondeó de manera interpretativa la intención del legislador relacionando lo normado con lo sucedido en campo para poder ser volcado en una grilla de análisis que resuma las características más resonantes.

Los materiales que fueron utilizados en las revisiones de leyes, normativas y bibliografía de fuente secundaria, llámese libros, artículos, revistas, etc., se encuentran especificados en las referencias del presente trabajo.

La técnica auxiliar para anotar toda la bibliografía encontrada y relacionada con el tema de investigación fue el fichaje a través de la ficha bibliográfica las cuales forman parte de los papeles de trabajo de la presente investigación.

En cuanto al instrumento utilizado en la obtención de información de fuente primaria fue la técnica de la entrevista no estructurada a través de preguntas abiertas con el objeto de identificar las diferentes perspectivas según el enfoque de los distintos actores.

La elección de los participantes se relaciona con su experiencia vinculada a la actividad de la cosecha y al aporte pertinente que los mismos pudieran realizar a la identificación de los hechos relevantes para su análisis.

Para persuadirlos de la importancia de su participación se solicitó, en algunos casos telefónicamente y en otros personalmente, una audiencia con las autoridades de cada estamento con el propósito de ilustrarlos sobre el objeto de la entrevista.

Se hizo especial hincapié en la garantía de anonimato de las respuestas y en la contribución relevante de su participación voluntaria y consentida en búsqueda de un aporte pertinente al objeto del estudio de la investigación en proceso.

En algunos casos en este primer encuentro se pudo avanzar sobre la entrevista propiamente dicha debido a la buena disponibilidad del superior jerárquico dando autorización para la realización de entrevista a los referentes de las áreas de interés.

En el resto de los casos se definió una fecha para llevar a cabo el encuentro dentro de sus instalaciones para que los agentes no tuvieran que trasladarse a otro lugar instándolos a que la duración de esta se llevaría a cabo entre 15 y 20 minutos.

En general el tiempo utilizado para el desarrollo de la entrevista se ajustó a lo pactado y la predisposición a la participación fue altamente satisfactoria debido al entendimiento que la intervención se realizaba con el propósito de identificar posibles propuestas de mejoras a lo establecido actualmente.

En estas entrevistas participaron los siguientes actores del Estado:

Tabla 2
Organismos Estatales.

ORGANISMO / EMPRESA	REFERENTE	INSPECTORES
MTEySS	1	2
RENATRE	1	1
UATRE	2	0
GREGARD SA	1	2

Cabe aclarar que GREGARD SA es una empresa tercerizada por UATRE para dar cumplimiento a las fiscalizaciones que por convenio ha convenido con RENATRE

y a través de la cual se pudo obtener información relevante en referencia al abordaje de ésta en nombre y representación del organismo facultado para hacerlo.

Otros Entes.

En cuanto a la Gerencia de Empleo se logró tener una entrevista informal con una persona que se encarga del manejo de las Bolsas de trabajo, quien nos manifiesta que esta actividad no cuenta con ciudadanos que se interesen en gran número por formar parte de la cosecha del olivo, de manera tal que nunca se pudo conformar bolsas de trabajo de importancia.

Dentro de las preguntas más significativas de la entrevista en organismos del estado se destacan:

¿Qué busca el organismo con la presencia territorial en la actividad olivícola al momento de realizar las inspecciones en tiempos de cosecha?

¿Cuáles son las dificultades por las que atraviesa el organismo al emprender el abordaje de estos establecimientos?

¿Qué fortaleza como atributo podría detectar en su organización?

¿Trabajan de forma coordinada con otros organismos? ¿Con cuáles?

¿Las herramientas con las que cuenta son las óptimas para la tarea?

¿Podría establecer alguna sugerencia de acuerdo a su experiencia en campo en cuanto a las herramientas vigentes?

Estas entrevistas fueron dirigidas a referentes de UATRE, RENATRE y MTEySS, en busca de identificar tanto falencias en el proceso inspectivo como en los instrumentos utilizados por los organismos de contralor. *Ver Anexo I*

También se realizaron entrevistas a otros actores de la actividad como:

Tabla 3

Estudios Contables referentes de empresas olivícolas.

ESTUDIOS CONTABLES / EMPRESAS	ROL	REPRESENTACION	ZONA
MARABINI	CPN	38 EMPRESAS OLIVICOLAS	VALLE CENTRAL, CAPAYAN, VALLE VIEJO, POMAN Y TINOGASTA
ASOLCAT	PRESIDENTE	NUCLEA TODAS LAS EMPRESAS DEL SECTOR	TODA LA PROVINCIA
SARQUIS	CPN	19 EMPRESAS OLIVICOLAS	VALLE CENTRAL, CAPAYAN, VALLE VIEJO Y POMAN
GOMEZ	CPN	27 EMPRESAS OLIVICOLAS	VALLE CENTRAL, CAPAYAN, VALLE VIEJO Y POMAN

Dentro de las preguntas más significativas de la entrevista en estudios contables referentes de empresas de la actividad se destacan:

¿De qué manera recluta la empresa los trabajadores en la época de cosecha? ¿Utiliza intermediarios? ¿Estos intermediarios son propios?

¿Cuáles son las dificultades por las que atraviesa la empresa al momento de receptor la documentación de los trabajadores migrantes temporarios?

¿Podría establecer alguna sugerencia de acuerdo a su experiencia en campo en cuanto a las herramientas vigentes?

Estas otras entrevistas se realizaron a referentes de empresas olivícolas en busca de comprender la operatoria en materia de reclutamiento de trabajadores temporarios migrantes. *Ver Anexo II*

Resultados

Lo que se observa del legislador al momento de dictar las normas del régimen laboral agrario en su versión más actual bajo ley N° 26.727 (2011) reglamentada por el decreto 301 (2013) podemos inferir sobre sus características más salientes:

Tabla 4

Características en normativas de la actividad agraria.

TEMA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
NORMATIVA	AVANCE JURIDICO SIGNIFICATIVO	MAYOR AVANCE TECNOLÓGICO
MIGRACION	IGUALACION DE DERECHOS	BAJO ACATAMIENTO
CONTRATACION	SOLIDARIDAD EMPRESA/CONTRATISTAS	RELACION LABORAL FRAUDULENTA
MODALIDAD	CONTRATO DE TRABAJO TEMPORARIO	SIN ACCESO A SEGURO DE DESEMPLEO BAJO RESPALDO SINDICAL
REGISTRACION	CLAVE DE ALTA TEMPRANA LIBRETA DE TRABAJO	ACATAMIENTO MEDIO
SERVICIOS DE EMPLEO	USO OBLIGATORIO REDUCCION DE APORTE PATRONALES	ACATAMIENTO NULO
BOLSAS DE TRABAJO	USO OBLIGATORIO REDUCCION DE APORTE PATRONALES	ACATAMIENTO NULO

Si bien la normativa vigente ha logrado obtener un gran avance jurídico, la misma evoluciona a pasos más lentos de lo que evoluciona la tecnología aplicada como herramienta de contralor lo que exige que la intervención del legislador se convierta en más dinámica en atención a los tiempos que corren.

En principio la ley protege a los trabajadores temporarios migrantes.

Se observa que la intención del legislador de ofrecer diversos incentivos a los empleadores en busca del acatamiento de la normativa no logra seducir de manera eficaz a los destinatarios de tales auspiciosos beneficios.

En los distintos organismos del Estado se obtuvieron los siguientes resultados vinculados a la actividad de la cosecha de olivo:

Tabla 5

Recursos disponibles en Organismos del Estado.

ORGANISMO	INSPECTORES	VEHICULOS	INSTRUMENTOS	PROPUESTAS
RENATRE	1 EVENTUAL	1 PERMANENTE Y 1 DISPONIBLE EN LA REGION	ACTAS Y LIBRETAS DE PAPEL	DOTAR LAS BER, TRABAJAR EN SIMULTANEO
UATRE	NO TIENE	1 PERMANENTE	NO UTILIZA	DOTAR LAS BER, PADRON GRAL RURAL
GREGAR SA	2 PERMANENTES	1 PERMANENTE	ACTAS DE PAPEL	RELEVAMIENTO DIGITAL, LIBRETA TIPO TARJETA, PADRON GRAL
MTEySS	10 PERMANENTES	3 PERMANENTES	TABLET	DRON, RELEVAMIENTO DIGITO-PULGAR, ANTENA MOVIL

En esta clasificación podemos observar que la Delegación Regional Catamarca del MTEySS dispone de los mejores recursos para el abordaje en materia de fiscalizaciones en la actividad de la cosecha del olivo.

Además de su personal permanente para la realización de fiscalizaciones cuenta con el apoyo de la Regional NOA donde se brinda la colaboración con los inspectores y vehículos adicionales que se necesiten.

La presencia de este organismo en el territorio olivícola abarca toda la provincia llegando al interior de todas las localidades que desarrollan la actividad.

Respecto a las propuestas de mejora todos apuntan a ir por instrumentos más tecnológicos que posibiliten una mayor eficiencia en el cumplimiento de sus funciones respaldada por las facultades pertinentes.

Además se sugiere una intervención que permita tener acceso a un sistema que sea común a todos los organismos para una correcta identificación del trabajador conformando así un padrón rural que se actualice permanentemente.

La intervención integral es una visión general de los distintos organismos pero lamentablemente no se aplica en campo por la necesidad de cumplimiento de metas particulares de cada uno de ellos.

En lo que respecta a los organismos estatales de contralor observamos respecto a su experiencia en fiscalizaciones los siguientes datos:

Tabla 6

Similitudes y diferencias en Organismos del Estado.

ORGANISMO	OBJETIVOS	CUMPLIMIENTO	INCONVENIENTES	ABORDAJE
RENATRE	REGISTRACION DE TRABAJADORES	ALTO % EN RESPUESTA A NUESTRA INTERVENCION	NEGATIVA A PROPORCIONAR DATOS	GENERALMENTE DE OFICIO
UATRE	REGISTTACION DE TRABAJADORES	ALTO % EN RESPUESTA A NUESTRA INTERVENCION	NEGATIVA A PROPORCIONAR DATOS	GENERALMENTE DE OFICIO
GREGARDA	REGISTRACION DE TRABAJADORES	ALTO % EN RESPUESTA A NUESTRA INTERVENCION	NEGATIVA A PROPORCIONAR DATOS	GENERALMENTE DE OFICIO
MTEySS	REGISTTACION DE TRABAJADORES	ALTO % EN RESPUESTA A NUESTRA INTERVENCION	FALTA DE CONECTIVIDAD, CANDADOS Y NEGATIVA A PROPORCIONAR DATOS	GENERALMENTE DE OFICIO

Lo que se observa a través del análisis inductivo de las entrevistas cursadas a los distintos organismos es que poseen más similitudes que diferencias a la hora de desentrañar las actuaciones en la actividad de la cosecha.

Esta información que aportan a través de las respuestas vertidas en cada entrevista nos direcciona a pensar que existe una concordante visión y entendimiento de los distintos actores del Estado respecto a cómo funciona la actividad de cosecha.

Está claro que el objetivo principal de registración de trabajadores es común a todos los organismos por lo que una intervención integral en busca de ésta es de significativa relevancia al momento del abordaje.

Si bien se nota una conciencia estatal respecto a la necesidad de una intervención integral, en la práctica esto mucho no se lleva a cabo, salvo casos muy puntuales, debido a la necesidad de dar cumplimiento a las planificaciones comprometidas por cada uno.

Otro aspecto que se visualiza es que una porción del cumplimiento de la registración por parte de las empresas se hace efectivo en su gran mayoría una vez que intervienen los organismos estatales para evitar las sanciones y no como una conciencia social empresaria.

Como factor común también se puede observar que el mayor inconveniente durante la fiscalización se presenta al momento de obtener los datos personales de algunos trabajadores que por miedo a perder algún beneficio se niegan a proporcionarlo correctamente.

Es notable que la mayoría de los organismos realicen sus abordajes de oficio como consecuencia de planificaciones previas en atención del cumplimiento de metas preestablecidas.

El bajo porcentaje de intervención por denuncias se puede atribuir a las grandes distancias que se encuentran los establecimientos de cosecha con los organismos receptores de tales denuncias.

En cuanto a la operatoria empresarial en materia de trabajo temporario migrante se observa sobre sus características más salientes:

Tabla 7

Miradas y Experiencias de referentes del sector.

EMPRESA	LOCALIZACION	INCONVENIENTES	ORIGEN DE TRABAJADORES	MEJORAS
ESTUDIO CONTABLE MARABINI	SAN FERNANDO DEL VALLE DE CATAMARCA	DISPONIBILIDAD DE LIBRETA DE TRABAJO	SANTIAGO DEL ESTERO, TUCUMAN, SALTA Y JUJUY	ACTUALIZAR LIBRETAS DE TRABAJO RURAL
ASOLCAT	SAN FERNANDO DEL VALLE DE CATAMARCA	RECEPCION DE DOCUMENTACION PERTINENTE Y LIBRETA DE TRABAJO	REGION DEL NOA	ACTUALIZAR LIBRETAS Y CAPACITACION
ESTUDIO CONTABLE SARQUIS	SAN FERNANDO DEL VALLE DE CATAMARCA	RECEPCION DE DOCUMENTACION PERTINENTE Y LIBRETA DE TRABAJO	SALTA Y JUJUY	REEMPLAZAR LIBRETAS DE TRABAJO RURAL
ESTUDIO CONTABLE GOMEZ	SAN FERNANDO DEL VALLE DE CATAMARCA	DISPONIBILIDAD DE LIBRETA DE TRABAJO	SANTIAGO DEL ESTERO Y TUCUMAN	ACTUALIZAR LIBRETAS DE TRABAJO RURAL

La primera observación que podemos hacer es que los estudios contables que administran las empresas contratistas quedan distantes de los establecimientos de cosecha por lo que la manipulación de documentación se retrasa.

La mayoría de las empresas se ubican en el interior de la provincia.

Podemos observar también que las empresas del sector sufren los mismos inconvenientes año tras año al momento de la cosecha con la recepción y disponibilidad de la libreta de trabajo rural por lo que se sugiere cambios en su diseño.

Los trabajadores migrantes temporarios vienen a participar de la cosecha en su mayoría de la región noroeste del país, es decir, de las provincias de Salta, Jujuy, Santiago del Estero y Tucumán.

Discusión

Implicancias Teóricas

Los resultados obtenidos en la presente investigación tales como el bajo acatamiento a la normativa registral en cuanto a la debida registración laboral de trabajadores temporarios migrantes en la actividad de cosecha del olivo en la provincia de Catamarca guardan estrecha relación con los antecedentes analizados.

Hoy en día se sigue observando grandes incumplimientos en materia de registración como consecuencia, en muchos casos, de la incapacidad de los organismos estatales de poder diseñar instrumentos que permitan una intervención integral de todos ellos en una misma fiscalización.

Se observa sobre la teoría referida a la actividad que si bien muestra una vasta descripción de todo el ciclo, no termina de establecer respuestas concretas a los conflictos surgidos recurrentemente en cada campaña sobre todo en materia de reclutamiento y registración de trabajadores temporarios migrantes.

En lo referido a la intromisión del legislador en el diseño de las normas creadas en virtud de dar respuesta a tales contingencias en la actividad investigada la misma evidencia una falta de incorporación de nuevas visiones tendientes a incorporar tecnologías a la altura de los tiempos que corren.

Ello en atención a que en el presente la tecnología que el mercado ofrece para dar respuesta a distintos inconvenientes, avanza de tal forma que la normativa no llega a incorporarla de modo oportuno y específico en sus proyectos.

Sobre todo no llega a incorporarse tales instrumentos de avanzada a los organismos estatales facultados para la intervención en materia de fiscalizaciones.

En un mundo globalizado, donde las exigencias del Estado son cada día mayores en virtud de dar respuesta a las grandes desigualdades del agro en materia

registral, resulta necesario incorporar nuevas tecnologías que le permitan mantenerse vigente.

Por ello se propone la implementación de una Libreta Electrónica Rural en reemplazo de la libreta de trabajo del trabajador rural que se encuentra reinante en formato papel para los trabajadores de la cosecha del olivo.

Al citado instrumento virtual se podrá acceder a través de una aplicación sencilla desde un dispositivo móvil (teléfono celular) o desde cualquier computadora que cuente con conexión a internet.

Debido al uso obligatorio de esta en todo el territorio de la República Argentina para todos los trabajadores que cumplan tareas en la actividad rural cualquiera sea su modalidad sería de gran contribución la implementación de un instrumento simplificado en un sistema único de registro digital.

En caso de obtener resultados satisfactorios para los distintos actores que participan de la cosecha del olivo, se podrá ir incorporando su utilización a las demás actividades rurales que exigen el uso de este instrumento.

Si bien se entiende que esta aplicación estará manipulada por trabajadores de baja instrucción, hoy en día no se puede desconocer que la gran mayoría de las personas, o alguien de su entorno, cuentan con un dispositivo móvil lo que transforma ésta herramienta en un instrumento de importancia superlativa al momento de pensar en la interrelación entre los actores de la actividad.

De este modo se evita el traslado permanente del obsoleto documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral como lo es la libreta del trabajador rural y se corrobora su situación a través de su lectura en sistemas oficiales donde impacte de manera automática cada movimiento laboral permitiendo además tomar conocimiento de sus antecedentes rurales.

Implicancias Prácticas

La tarea profesional del Contador Público Nacional en el desarrollo de sus competencias a la hora de administrar correctamente las incorporaciones y desafectaciones de trabajadores temporarios en tiempos de cosecha es de suma importancia para la vida empresarial de estas organizaciones.

La oportuna disponibilidad de documentación ante el alta rotación de estos trabajadores permite realizar en tiempo y forma los trámites correspondientes en cada organismo para evitar sanciones que en muchos casos ante la gran cantidad de trabajadores involucrados se traduce a sumas suntuosas de dinero, más importantes pérdidas de beneficios.

Muchas veces estos inconvenientes se presentan ante la ansiedad empresarial de empezar con la recolección del fruto como prioridad a dar respuesta a las metas proyectadas sobre compromisos asumidos en virtud de las exportaciones pactadas.

Por ello las exigencias registrales que el estado promueve pasan a un plano secundario mientras el proceso se encuentra en marcha lo que además les otorga un margen de identificación de trabajadores de eficiencia deseada por la empresa.

La incorporación y la concreción de las altas tempranas muchas veces se dan luego de un par de días donde se observa la actitud y compromiso del trabajador para con la tarea y la aceptación de éste de la remuneración pactada.

De esta manera, entendiendo que la actividad a lo largo de la campaña presentará una alta rotación de trabajadores, cada empresa intenta quedarse con los grupos de trabajadores más eficientes buscando brindarles las condiciones necesarias para que el rendimiento de estos sea la requerida por la empresa.

Este correr contra reloj debe garantizar por parte del Estado el escenario propicio para que las empresas puedan cumplimentar sus obligaciones en tiempo y forma sin verse perjudicados sobre todo en épocas de cosecha.

La documentación que manejan las empresas contratistas de mano de obra temporaria en los tiempos de cosecha es de gran volumen y presenta un gran desafío para los administradores manejarla eficientemente.

En la actualidad la administración contable se encuentra manipulando una serie de documentos en papel que responden a necesidades de otros tiempos como lo son las libretas de trabajo rural.

Si bien hoy en día se permite registrar los movimientos por sistema e incorporar tal modificación a la libreta una vez impresa ésta, seguimos hablando de documentación en papel.

Los resultados obtenidos muestran la necesidad de incorporación de tecnología al servicio tanto de las empresas, como de los trabajadores y de los organismos para brindar a la actividad una respuesta on-line sobre sus registros.

Por ello a través de este instrumento denominado libreta electrónica rural tanto el cosechero, por medio de un dispositivo electrónico, como el empleador a través de la Web podrán acceder a la información periódica de sus actividades.

Por medio de este sistema se podrá constatar la acreditación de los aportes y contribuciones efectuados y los años trabajados, las personas a cargo que generen derecho al cobro de asignaciones familiares y prestaciones de salud.

Además de poder tener acceso a la información de certificación de servicios y remuneraciones, inicio y ceso de la relación laboral, importe de haberes y demás conceptos por los cuales la legislación obliga al empleador a entregar constancias de lo pagado.

Y respecto al trabajador que se encuentre afiliado a UATRE se podrá divisar su carácter de cotizante al sindicato.

Sería de suma importancia que el alta de la presente libreta electrónica pueda obtener su correlato migrando los datos de la misma a las bases de AFIP para ser tomado también como alta temprana.

Para ello es necesario que los formularios para ambos trámites contengan los mismos datos contribuyendo así a la realización de un solo trámite válido para ambos organismos.

Con ello se lograría en un mismo acto dar cumplimiento a las exigencias que por ley le corresponden a las empresas y permitiría que la información allí consignada migre a la base de datos respectiva siendo de utilidad integral para los organismos encargados del contralor registral.

Toda esta información de la libreta electrónica rural podrá verse abreviada dentro de una aplicación (App) que permita el acceso de los distintos trabajadores a corroborar tanto del cumplimiento de las obligaciones de su actual empleador como de sus antecedentes en la actividad rural.

Además a través de ésta App, el trabajador o cualquier interesado podrán realizar denuncias anónimas vinculadas a la falta de cumplimiento de la normativa laboral a través de un ícono que le permita ingresar la ubicación y localización del establecimiento incumplidor.

Con todo este sistema innovador se estaría contribuyendo además de la erradicación del trabajo no registrado, a la eliminación del trabajo infantil característico de la actividad.

La base de los resultados obtenidos en respuesta a las omisiones encontradas respecto a la falta de registraciones debidamente llevada a cabo por las empresas

contratistas explica que la normativa encuentra en su redacción aún hoy en día vacíos legales que permiten la permanencia de tales conductas.

Estos resultados responden al abuso empresarial sobre la vulnerabilidad que caracteriza a este segmento de trabajadores debido a su baja instrucción y al hecho que se encuentran lejos de sus hogares.

En respuesta a ello es que la aplicación de esta libreta electrónica rural facilitará la gestión de las empresas a través de esta herramienta útil de control integrando y relacionando a los diferentes actores participantes de la actividad.

Esta plataforma digital estará destinada a crear un canal de comunicación entre los cosecheros y los diferentes organismos del Estado donde a través de dispositivos móviles se podrá obtener información actualizada de la actividad.

Los beneficios que se lograrían con esta innovación es la automatización de los registros de las tareas de los cosecheros reemplazando a la actual libreta en papel por lo tanto la información allí almacenada será inviolable y por lo tanto confiable tanto para cosecheros, empleadores o autoridades del estado.

Además de la automatización de la información, esta modificación traerá aparejado una significativa reducción de costos ya que el Estado se evitará las suntuosas erogaciones que año a año enfrente ante la nueva generación de libretas en papel ante la falta de presentación de los trabajadores de la cosecha.

Esta innovación además trae la consigna que el estado intenta alzar como bandera en lo que respecta a la necesidad de modernización del Estado donde se ha creado inclusive un ministerio que se ocupe de ello como lo es el Ministerio de Modernización.

En cuanto a la parte empleadora se le simplificaría la generación burocrática de dicha solicitud pudiendo realizar todas las altas por sistema evitando así la

realización de tal requisito manualmente y eludiendo las multas por no portar la libreta o por no tenerla al día sus trabajadores migratorios temporarios.

Limitaciones y Futuras Líneas de Investigación

Respecto a las limitaciones del estudio podemos establecer que en lo que refiere a los organismos estatales pudimos observar que las personas entrevistadas se ajustan a responder de manera políticamente correcta,

Esta postura, por cierto lógica respecto a su representatividad institucional, imposibilitó llegar a identificar detalles que pudieran ser de trascendencia para la presente investigación.

Quizás en futuras investigaciones se podría tratar de obtener esa información con preguntas como, ¿Que piensa Ud. que su organismo podría mejorar de acuerdo a su experiencia?, planteándolo como un ejercicio de autocrítica constructiva.

Conclusiones

Con respecto a los resultados obtenidos en el presente trabajo se propone las siguientes mejoras innovadoras en búsqueda de dar respuesta a las contingencias detectadas en la actividad de la cosecha del olivo:

Diseñar una Libreta Electrónica Rural (LER) dentro de un sitio que permita la interacción de los distintos actores involucrados en la problemática identificada accediendo también a la obtención de información de calidad, ágil y validada.

La implementación de esta Libreta será en reemplazo de la actual libreta de trabajo del trabajador rural, donde a través de un Sistema Digital se pueda tener acceso a toda la información virtual del cosechero en tiempo real.

Si bien venimos de una Libreta en formato papel con características propias, la libreta electrónica respetará toda la información que por ley debe contener esta para dar cumplimiento a la correspondiente reglamentación.

Entonces en la página principal del sitio se podrá observar todo lo concerniente a derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de empleadores y de los Organismos intervinientes en las distintas materias de contralor.

Además, dentro del sitio habrá tanto información común a los diferentes segmentos (Trabajadores, Empleadores y Organismos de Contralor), como información confidencial para cada uno de ellos.

Es decir, en este portal se podrá acceder a cualquiera de los segmentos diseñados según su característica, los cuales podrían tratarse de:

- *Solapa Trabajadores*

Los cosecheros tendrán la posibilidad de acceder desde aquí, a la información vinculada con ellos y los distintos empleadores con que se han relacionado laboralmente a través de su historia, por medio de la Libreta Electrónica Rural.

Es decir a través de la identificación del trabajador cosechero con su Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) se vincularán los sucesivos empleadores indicando el CUIT de los mismos generándose un nuevo registro para cada período declarado en el aplicativo.

En cada registro se podrá observar los días y horarios de la prestación mensual y la remuneración percibida dejando constancia de los aportes y contribuciones con destino a la Seguridad Social como así también de las cuotas sindicales retenidas y aportadas.

Para poder acceder a esta será necesario darse de alta en el sistema digital habilitado por la autoridad de aplicación que en este caso es el RENATRE quien administrará toda la información volcada en él.

Esta alta provocará la migración de los datos que figuran en el Registro Nacional de las Personas (RENAPER) donde entre otras cosas asociará la fotografía del DNI para ser incorporada al legajo virtual del cosechero.

Para acceder a esta, el cosechero se identificará con su CUIL y una contraseña que será generada por el trabajador asumiendo que esta es intransferible por el hecho de que la información volcada por este en el aplicativo tendrá carácter de Declaración Jurada.

El acceso al Sitio podrá realizarse desde cualquier lugar con acceso a internet las 24 horas del día, los 7 días de la semana y tendrá la ventaja de no necesitar tener que trasladarse el cosechero hasta la dependencia del organismo para realizar el trámite.

La información obtenida del sitio podrá ser impresa y presentada como prueba válida y suficiente ante las autoridades que lo requieran.

- *Solapa Empleadores*

Los Empleadores deberán inscribirse también en el Organismo, requerimiento que podrá realizarse a través de este hipervínculo, a fin de dar cumplimiento con la normativa.

De este modo podrá operar desde la cuenta que vinculará a la empresa a través de su CUIT y clave personal generada a tal efecto, donde al igual que los cosecheros, podrá solicitar en carácter de intermediario la Libreta Electrónica Rural al trabajador.

Podrán además observar todas las registraciones realizadas a su cargo en cuanto a Altas y Bajas, como también realizar presentaciones que el Organismo requiera a través de notificaciones recibidas por el mismo medio.

En el mismo sitio podrán informar al Organismo trimestralmente la celebración, ejecución y finalización del trabajo de los cosecheros migratorios logrando de este modo otorgar un mayor grado de transparencia a los ojos de los demás actores involucrados en la actividad.

- *Solapa Denuncias*

Dentro del mismo sitio Digital, el trabajador cosechero o cualquier persona que acceda a este podrá efectuar denuncias tales como Trabajo no Registrado, Trabajo Infantil o Trata de Personas, las que serán redirigidas directamente a los Organismos competentes para su pronta intervención.

Si bien la idea es que al sitio puedan acceder diferentes actores, este medio gozará de total preservación de la identidad del cosechero/civil denunciante debido a la delicada situación que conlleva realizar una denuncia de este tipo.

- *Solapa Organismos de Contralor*

Los Organismos de Contralor podrán solicitar al RENATRE la correspondiente habilitación para acceder a sus Bases de Datos en atención a poder hacer un uso oportuno de la información allí contenida por parte de los distintos actores de la actividad.

Este acceso contará con autorización debidamente fundada por el titular del Organismo y basada en el espíritu de colaboración del Estado en razón de la premisa que apunta a la obtención del bien común de los administrados.

Al igual que el RENATRE, los organismos de contralor tendrán acceso a la información general pero solo en modo de lectura sin poder realizar ningún tipo de modificación en los registros que esta gestiona.

El beneficio obtenido como resultado de las propuestas de modificaciones si bien primariamente impactará específicamente en las funciones del Estado también traerá aparejado un mayor beneficio sobre todo para el segmento de cosecheros temporarios.

Se espera además que las innovaciones propuestas en respuesta de los resultados obtenidos puedan ser replicados en otras actividades de similares características en la región y porque no trascender las fronteras de nuestro país.

Referencias

Bibliografía

Libros, Revistas y Web

- Balbín, A. N. (2017). Algunas líneas sobre el trabajo migrante en el ámbito del Mercosur [versión electrónica]. *Revista Derechos en Acción* , (2) 157-170.
- Banco Mundial; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2008). *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en Argentina*. Buenos Aires.
- Bertranou, F., y Casanova, L. (2015). *Las Instituciones laborales y desempeño del mercado de trabajo en Argentina*. Buenos Aires.
- Bertranou, F., Casanova, L., y Sarabia, M. (2013). *Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012*.
- Carrizo, L., y Blanco, M. (2011). Mutaciones laborales: ida y vuelta. Condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes en Catamarca - Argentina [versión electrónica]. *Revista Geografica de America Central*, 2, 1-15.
- Casale, G., y Fasani, M. (2013). Nuevos desafíos para la administración e inspección del trabajo en el contexto de la reciente crisis económica [versión electrónica]. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 179-195.
- Desalvo, A. (2014). Migraciones estacionales: el caso de los trabajadores santiagueños en el despojado de maíz (2009-2012) [versión electrónica]. *Trabajo y Sociedad* (22), 37-66.
- Hernandez, C. A., y Nava, Y. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta [versión electrónica]. *Telos* , 14 (3), 333-345.

- Lieutier, A., Woyecheszen, S., y Ludmer, G. (2013). Análisis del empleo no registrado y propuestas para su disminución [versión electrónica]. *Ensayos sobre economía política y desarrollo* , 155-183.
- Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación. (2016). *Informes productivos provinciales. Catamarca*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Moreno, M. S., y Valdez, S. M. (2013). Avances en la legislación migratoria Argentina y persistencia en las prácticas laborales precarias: El caso de los migrantes bolivianos en la agricultura de Mendoza [versión electrónica]. *Argumentos* , 258-284.
- Nieman, G. (2010). *Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino* [versión electrónica]. *Mundo Agrario* , 10(20), 1-19.
- Nieva, T., y Pauletto, S. d. (2011). Las transformaciones del espacio rural en el departamento Capayan, provincia de Catamarca, Argentina [versión electrónica]. *Revista Geográfica de América Central* , 2, 1-11.
- Quaranta, G., y Fabio, F. (2010). Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina [versión electrónica]. *Región y sociedad*, 23(51), 193-225.
- Re, D. A., y Jaramillo Fonnegra, V. (2014). Nuevos paradigmas legales: el caso de los trabajadores rurales y las trabajadoras domésticas [versión electrónica]. *Realidad Económica* , (292) 126-151.
- Roibás, F. N. (2015). Observaciones sobre la estrategia clásica para el combate del empleo no registrado en la Argentina [versión electrónica]. *Revista de la Facultad de Derecho* , (38) 253-263.

- Sanchez Enrique, D. V. (2015). Trabajo rural temporario, derechos humanos y grupos vulnerables [versión electrónica]. *Alternativa.Revista de estudios rurales* , (4) 98-122.
- Sanchez Enrique, D. V. (2016). Trabajo rural temporario y fragmentación normativa en Argentina [versión electrónica]. *Revista Pilquen* , 2 (2), 25-37.
- Tasso, A., y Zurita, C. (2013). Aves de paso: los trabajadores estacionales de Santiago del Estero [versión electrónica]. *Trabajo y sociedad* , (21) 33-47.
- Topet, P. A. (2008). La inspección del trabajo en la República Arentina: un informe general y algunas reflexiones particulares [versión electrónica]. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , (6) 165-186.
- Torres, H. I. (2014). Sustentabilidad social del trabajo agrario através de la contratación pública La inspección del trabajo en la República Arentina: un informe general y algunas reflexiones [versión electrónica]. *Revista da Agu* , 10-36.
- Vega, M. L., y Robert, R. (2013). *Sanciones de la Inspección del Trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de Inspección del Trabajo*. Buenos Aires..

Leyes, Resoluciones y Decretos

- Ley N° 26.727. Régimen de trabajo agrario. Boletín oficial de la República Argentina.
Buenos Aires. 21 de diciembre de 2011
- Ley N° 25.871. Ley de Migraciones. Boletín oficial de la República Argentina.
Buenos Aires. 17 de diciembre de 2003

Ley P-2357 (Antes ley 25.191). Libreta de trabajo para el trabajador rural. Boletín oficial de la República Argentina. Buenos Aires. 30 de noviembre de 1999.

Actualizada 31 de marzo de 2013

Decreto N° 301. Trabajo agrario. Reglamentación de la Ley N° 26.727. Boletín oficial de la República Argentina. Buenos Aires. 21 de marzo de 2013

Resolución N° 1 CNTA. Calendario de las actividades cíclicas y/o estacionales comprendidas en el Régimen de Trabajo Agrario. Boletín oficial de la República Argentina. Sin Publicar. Buenos Aires. 19 de febrero de 2015

Resolución General N° 899 AFIP. Empleadores. “Clave de Alta Temprana” (CAT) de trabajadores en relación de dependencia. Boletín oficial de la República Argentina. Sin Publicar. Buenos Aires. 27 de septiembre de 2000

Resolución General N° 3655 AFIP. Seguridad Social. Procedimiento. Fiscalizaciones. Relevamientos de personal. Herramienta informática “Trabajo Registrado en Línea”. Boletín oficial de la República Argentina. Buenos Aires. 28 de julio de 2014

Anexo I

Entrevista a referentes de distintos organismos (UATRE, RENATRE y MTEySS)

1. Apellido y nombre
2. Organismo al que pertenece
3. Tarea desarrollada en el organismo
4. Antigüedad en el puesto de trabajo
5. ¿Qué busca el organismo con la presencia territorial en la actividad olivícola al momento de realizar las inspecciones en tiempos de cosecha?
6. ¿Qué porcentaje de cumplimiento observa en las empresas a la hora de realizar las verificaciones? ¿Año a año, según su experiencia, el porcentaje va mejorando?
7. ¿Cuáles son las dificultades por las que atraviesa el organismo al emprender el abordaje de estos establecimientos?
8. ¿El organismo cuenta con los recursos suficientes para lograr una presencia en cada zona en que se desarrolla la actividad?
9. ¿Qué fortaleza como atributo podría detectar en su organización?
10. ¿Trabajan de forma coordinada con otros organismos? ¿Con cuáles?
11. ¿Disponen de redes de información con las provincias de origen de los trabajadores migrantes temporarios? ¿Acuden a ellas en cada campaña?
12. ¿Conoce sobre las bolsas de trabajo? ¿Utiliza esa información al momento de planificar la intervención en cada establecimiento?
13. ¿Es habitual la intervención de oficio o por denuncias?
14. ¿Las herramientas con las que cuenta son las óptimas para la tarea?
15. ¿Podría establecer alguna sugerencia de acuerdo a su experiencia en campo en cuanto a las herramientas vigentes?

Respuestas

Entrevista N° 1

1. Ferreyra, Ramón Alfredo
2. UATRE
3. Delegado Regional
4. 25 años en el gremio
5. Que los trabajadores que se encuentran desempeñando tareas agrícolas lo hagan correctamente registrados bajo relación de dependencia con el goce de los beneficios correspondientes.
6. Existe un alto cumplimiento luego de la intervención estatal pero no se refleja en la real remuneración ya que en muchos casos los empleadores no liquidan lo que realmente perciben los trabajadores y con ello nos vemos perjudicados en el porcentaje de la cuota sindical.
7. La dificultad que se presenta de manera más recurrente es la negativa del trabajador a proporcionar sus datos e identificarse correctamente por miedo a perder los beneficios ya sea de la asignación universal, inter-zafra, pensión, jubilación, etc.
8. Nuestro sindicato no cuenta con personal dedicado exclusivamente a la inspección en el campo por lo que para ello utilizamos las intervenciones realizadas por la empresa GRERARD SA para poder identificar las situaciones que ameritan nuestra intervención.
9. Nuestra fortaleza es las redes que hemos logrado construir con los distintos organismos de contralor que nos permiten ofrecerles a nuestros trabajadores respuestas concretas a sus necesidades.
10. Trabajamos según el caso en comunicación con el MTEySS, con la Secretaria de Trabajo de la provincia y el RENATRE.

11. No tenemos información directamente desde otras provincias pero si tenemos conocimiento sobre el movimiento de ellos a través de las distintas reuniones que mantenemos en oportunidad de nuestra participación en la CAR de la cual formamos parte.
12. Las Bolsas de Trabajo fueron diseñadas para que funcionaran a nuestro cargo pero nunca estuvieron operativas en nuestra provincia por la poca participación de trabajadores locales en la actividad de la cosecha, tengo conocimiento que en provincias como Córdoba y La Pampa han tenido gran éxito pero no ha sido el caso en nuestra provincia no en las provincias de origen de trabajadores migrantes temporarios de la cosecha del olivo.
13. Habitualmente realizamos nuestras intervenciones de oficio aunque las denuncias de situaciones particulares nos permiten darles participaciones a otros organismos.
14. Si bien los recursos son escasos nos damos maña para tener presencia en los lugares que consideramos es importante nuestra presencia.
15. Ver la posibilidad de que las Bocas de expendio y recepción distribuidas por todo el interior tengan mayores recursos disponibles para actuar en las distintas fincas acerando todos los beneficios que brinda la oficina central evitando así que el trabajador deba trasladarse a la ciudad para realizar cualquier tipo de trámite.

Entrevista N° 2

1. Molina, Carlos Adrian
2. UATRE
3. Secretario
4. 20 años
5. El gremio busca la registración de los trabajadores para que estos puedan gozar de los beneficios que tienen los demás trabajadores y que con su aporte se contribuya a consolidar un gremio que ofrezca una contención tanto al trabajador como a su familia.
6. Cada vez se observan menos incumplimientos en la registración a diferencia de cuando recién empezó la actividad en la provincia.
7. No se observan grandes dificultades, ante casos aislados de negativa a proporcionar datos se los persuade con hacerlo a través de la fuerza pública lo que hace que estos cambien de conducta y accedan a proporcionar los mismo.
8. Los recursos son limitados ya que no disponemos de inspectores propios por lo que dependemos de las tareas que realiza la empresa tercerizada para obtener la información que nos es útil para nuestro propósito.
9. Nuestra fortaleza es el amplio conocimiento que tenemos de las distintas zonas donde se realiza la cosecha y los habituales comportamientos de los empleadores los que nos permite estar un paso adelante en la planificación de intervención.
10. Ante la falta de personal es vital poder tener comunicación permanente con otros entes para tener información actualizada de la actividad por lo que estamos en permanente contacto con la secretaria de trabajo, con el ministerio de trabajo de la nación y el RENATRE.
11. No, no trabajamos intercambiando información con otras provincias.

12. Sí, pero no funciona en nuestra provincia.
13. Por lo general de oficio.
14. Las herramientas no son las óptimas, debiera incorporarse personal y medios de movilidad para tener una mayor intervención en las empresas del interior.
15. Sería bueno poder crear un padrón que se valla actualizando en la medida que se realicen relevamientos y que estos puedan estar disponibles para todos los organismos que lo necesiten en función de sus necesidades.

Entrevista N° 3

1. Juárez, Miguel
2. RENATRE
3. Delegado de Delegación Catamarca
4. 6 años en el cargo
5. El organismo busca tener presencia en toda la actividad rural controlando que sus trabajadores estén correctamente registrados para el correcto goce de los beneficios que ello implica.
6. Las empresas con el tiempo han ido modificando su conducta y si bien aún se detectan irregularidades no son de tan alto incumplimiento como en los principios de la actividad aunque todavía siguen siendo significativos.
7. Por lo general no se presentan dificultades a la hora del abordaje aunque siempre hay algún caso de negativa a proporcionar datos lo que se resuelve rápidamente advirtiéndoles sobre las consecuencias de persistir en tal conducta.
8. Hoy en día no contamos con el recurso humano suficiente para realizar las inspecciones por nuestros propios medios ya que la misma es realizada mayoritariamente por la empresa tercerizada GRARARD SA.
9. Nuestra fortaleza es la vocación de servicio de los agentes que trabajan en el organismo que a pesar de ser escueto pone todo el esfuerzo para cumplir con las funciones encomendadas.
10. En situaciones que lo merezcan generalmente lo hacemos con el MTEySS que cuenta con las facultades, los medios, los recursos y la logística para intervenir en toda la provincia.

11. No, no disponemos de esa información, aunque en situaciones que lo ameritan recibimos la colaboración e información de las regionales de las provincias que nos sean de utilidad.
12. Sí, pero nunca terminaron de funcionar.
13. Mayoritariamente actuamos por oficio.
14. Si bien las herramientas con las que contamos no son las óptimas, se está avanzando en la incorporación de una tarjeta magnética como la que utiliza el rubro de la construcción en reemplazo de la libreta de trabajo que permitirá tener un método más eficiente para contar con la información requerida.
15. Creemos que debería buscarse la forma de tener intervenciones con mayor coordinación de los distintos organismos ya que muchas veces intervenimos en una misma empresa varios entes en distintos momentos entorpeciendo las tareas de los cosecheros pudiendo hacerlo en un solo acto con mayor efectividad.

Entrevista N° 4

1. Salas, Silvio
2. RENATRE
3. Coordinador/ Inspector
4. 10 años
5. El organismo busca la regularización de los trabajadores agrarios con el propósito que éstos puedan gozar de los beneficios de la seguridad social y fiscalizamos el cumplimiento de la ley 25.191 en cuanto a la libreta del trabajador rural.
6. El cumplimiento luego de la intervención estatal es cada vez mayor debido a que las sanciones por la falta de éste son cada vez más suntuosas y las empresas han entendido con el tiempo que no acogerse al régimen los pone en aprietos que ninguna empresa desea transitar.
7. No tenemos inconvenientes.
8. Si bien disponemos de vehículos para movernos hasta las fincas, en estos momentos la falta de personal propio suficiente para la tarea inspectiva hace que nuestra intervención dependa de la empresa tercerizada GREGARD SA la cual a través de un convenio con UATRE es la encargada de realizar por nuestro organismo los relevamientos en el campo.
9. Nuestro mayor atributo es la experiencia que hemos logrado desarrollar en el transcurso del tiempo lo que nos nutre de conocimientos de vital importancia a la hora de planificar la intervención en los distintos establecimientos.
10. Si, con casi todos los organismos que intervienen en la actividad según la necesidad del caso y con el propósito de lograr una intervención que brinde una solución más integral al trabajador, en este caso de la cosecha.

11. No, no disponemos.
12. Sí, pero no se utilizan en la actividad por lo menos no tengo conocimiento de que esto suceda.
13. Habitualmente de oficio y en menor medida por denuncias.
14. En estos momentos se está avanzando en la incorporación de herramientas que permitan realizar los relevamientos on-line ya que disponemos en la región con asiento en la provincia de Tucumán de una unidad móvil de registración que permite obtener conectividad en cualquier zona que se requiera.
15. Las Bocas de Expendio y Recepción (VER) que funcionan en el interior de la provincia están desprovistas de recursos para poder brindar una eficaz intervención en las distintas zonas donde se realizan las tareas de cosecha por lo que la sugerencia sería que se las dote de facultades y herramientas que permitan que estas actúen como una importante fuente de detección e información de las situaciones que se presentan en el campo.

Entrevista N° 5

1. Levandowsky, Rodolfo
2. Empresa GREGARD SA Tercerizada x (UATRE-RENATRE-OSPRERA)
3. Supervisor
4. 6 años en la empresa
5. El principal objetivo es el de lograr que los trabajadores cuenten con la debida registración para que el servicio que prestamos se vea reflejado en un incremento en los afiliados tanto al gremio y como a la obra social.
6. En los últimos años se nota un alto porcentaje de cumplimiento respecto de años anteriores, esto se debe a la recurrente presencia de distintos organismos en cada año de cosecha.
7. No se presentan dificultades de consideración que no puedan ser atendidas y resueltas en el campo.
8. Si bien se logra llegar a los objetivos que nos exigen debemos reconocer que somos poco el personal afectado a la tarea ya que nuestra participación es de competencia tanto en la provincia de Catamarca como en la provincia de La Rioja.
9. La experiencia en campo con un amplio conocimiento del sector en el cual debemos intervenir fortalecido por lo vínculos generados con otros actores.
10. Sí, con la Delegación del MTEySS y con la Secretaría de Trabajo de la provincia y por supuesto con UATRE, OSPRERA y RENATRE que es para quienes prestamos el servicio.
11. No, no se cuenta con esa información aunque se ha logrado crear vínculos con los contratistas que trasladan a los trabajadores y a través de ellos obtener información de relevancia.
12. Sí, pero tengo entendido que en la provincia no están funcionando.

13. Por lo general se actúa de oficio en las fincas que se tienen localizadas de antemano aunque también recibimos denuncias y de acuerdo al motivo de las mismas vemos si sumamos a otros organismos que posean competencias para intimar a su cumplimiento.
14. Sí ya que contamos con vehículos en buen estado con disponibilidad de combustible para trasladarnos a los lugares que se necesiten en toda la provincia.
15. Si bien el relevamiento que realizamos se realiza en un documento por triplicado donde el acta principal queda en nuestro poder, una copia queda para la empresa y la otra se entrega al RENATRE, podría simplificarse tal distribución si se realizara la fiscalización a través de un dispositivo digital que permita la creación del acta de tal forma que los datos allí volcados puedan ser migrados y utilizados por los demás organismos que se ven beneficiados con nuestra intervención como lo son UATRE, RENATRE Y OSPRERA.

Entrevista N° 6

1. Alonso, Javier
2. Empresa GREGARD SA Tercerizada x (UATRE-RENATRE-OSPRERA)
3. Inspector
4. 4 años en la empresa
5. El Objeto de nuestra intervención es el contralor de la correcta registración de los trabajadores de la cosecha lo que subsidiariamente trae aparejado un incremento en los afiliados tanto del sindicato como de la obra social.
6. Si bien año a año se observa un mayor cumplimiento, esto varía según si se trata de un año bueno de cosecha o un año malo ya que cuando existe poca rotación de trabajadores la informalidad decrece proporcionalmente a la contratación de cosecheros.
7. Por lo general no se presentan dificultades aunque en algunos casos los trabajadores son reacios a proporcionar sus datos
8. La empresa dispone de poco personal abocado a la inspección por lo que este recurso humano es un déficit a la hora del abordaje en la actividad.
9. El respeto que se ha ganado la empresa como consecuencia de una cordial relación de los interlocutores con los distintos encargados de las fincas.
10. Sí, si bien no son muchas, la mayoría de las veces con la Delegación del MTEySS y con la Secretaría de Trabajo de la provincia.
11. No, no se cuenta con esa información.
12. Sí, pero ni en Catamarca ni en La Rioja funcionan por lo que no disponemos de esa información.

13. Generalmente actuamos de oficio según las metas propuestas y planificaciones acordadas por los superiores aunque en muchas oportunidades recibimos denuncias que atendemos de manera inmediata.

14. Además de la disponibilidad del vehículo y celular corporativo se cuenta con una tarjeta del Banco Río con saldo para gastos vinculados a las tareas inherentes a la función en el campo.

15. Se podría implementar que en lugar de la libreta de trabajo se diseñe una tarjeta tipo “SUBE” la que a través de un posnet pueda registrar los distintos movimientos del trabajador agrario en todo su recorrido laboral.

Entrevista N° 7

1. Molina, Cristian
2. Empresa GREGARD SA Tercerizada x (UATRE-RENATRE-OSPRERA).
3. Inspector.
4. 4 años en la empresa
5. La empresa busca que los empleadores regularicen la situación de aquellos trabajadores que se encuentran en situación irregular.
6. Se observa un bajo porcentaje de cumplimiento de la normativa hasta que intervenimos y proceden a regularizar las irregularidades.
7. Los trabajadores muchas veces falsean su identidad para evitar perder los beneficios con que cuentan como pensiones, jubilaciones o planes sociales.
8. Disponemos de poco personal específico para realizar las visitas a las empresas por
9. Si bien somos pocos agentes contamos con una importante experiencia que nos posibilita un correcto abordaje en los distintos escenarios que nos toca enfrentar.
10. Si, en ocasiones con el MTEySS y con la Dirección de Inspección Laboral de la provincia.
11. No, no se cuenta con esa información pero a medida que intervenimos en las fincas vamos obteniendo información sobre otras fincas.
12. Escuché sobre las bolsas de trabajo pero nunca vi que se implementen.
13. El 90 % de los casos es de oficio, recibimos muy pocas denuncias.
14. En estos momentos contamos con 1 vehículo, celulares corporativos y GPS .
15. Se podría implementar algún dispositivo tecnológico que permita vincular los relevamientos realizados por los diferentes organismos en una misma base de datos que permita crear un padrón de trabajadores rurales vinculados a la actividad.

Entrevista N° 8

1. Fernandez, Eduardo Sebastian
2. DR CATAMARCA - MTEySS
3. Delegado Regional
4. 6 años en el cargo
5. Presencia del Estado en la actividad agrícola y que se respete la normativa laboral vigente sobre todo en cuanto a la registración en la debida forma de los trabajadores dedicados a la cosecha.
6. Según nuestros registros año a año se ha ido mejorando el cumplimiento por parte de las empresas pero entendemos que esto se debe a la permanente presencia de nuestro organismo que ha inducido a que corrijan su comportamiento a través de sanciones impuestas sobre todo en los primeros años de la actividad.
7. Sin duda la mayor dificultad que se presenta en el campo es la falta de conectividad al momento de realizar los correspondientes cruces informáticos lo que nos impacta en el tiempo que debemos emplear en cada relevamiento ya que una vez realizado el mismo debemos trasladarnos hasta zonas con conectividad para determinar el grado de cumplimiento de la normativa laboral.
8. El organismo cuenta con suficientes recursos ya sean económicos como humanos como los son los 10 inspectores designados para las tareas de campo.
9. La honestidad del cuerpo de inspectores es el mayor atributo que distingue a nuestro organismo en cuanto a la incorruptibilidad de los mismos en el desempeño de sus tareas.
10. Sí, pero ocasionalmente según nuestras necesidades con UATRE, RENATRE, DIL, Policía de la provincia, Gendarmería etc.

11. No necesariamente con otras provincias pero si se obtiene información a través de las reuniones con diferentes actores de la actividad.
12. Conozco lo que establece la ley y que estas funcionan con el control de las Gerencias de Empleo pero entiendo que nunca pudo funcionar correctamente en nuestra provincia.
13. Generalmente de oficio salvo pedido de otros organismos que denuncien alguna irregularidad que merezca nuestra intervención de acuerdo a nuestras facultades.
14. Si, las herramientas utilizadas son 3 vehículos con disponibilidad de combustible para el traslado, tablet para la inspección, GPS para la localización, celulares corporativos para la comunicación.
15. En estos momentos se está desarrollando la utilización de drones para la intervención en el campo lo que permitirá identificar con mayor precisión y en menor tiempo la ubicación de los trabajadores dentro de las grandes extensiones de territorio que explotan las empresas.

Entrevista N° 9

1. Rigotti, Ruben Eduardo
2. DR CATAMARCA - MTEySS
3. Inspector
4. 5 años
5. Verificar la situación registral de los trabajadores e intimar a la patronal a que regularice la situación de aquellos trabajadores que se encuentren irregulares.
6. En este último tiempo se observa que si las empresas han sido detectados en infracción, inmediatamente regularizan la situación de sus trabajadores logrando así disminuir cualquier tipo de sanción ya que por el volumen de trabajadores relevados una multa implicaría sumas ciertamente altas.
7. En muchos casos se presenta la negativa de algunos trabajadores a proporcionar sus datos lo que produce una advertencia a la patronal a que persuade a esos trabajadores a proporcionar los mismos con la consecuencia de que al persistir su actitud se labrará un acta de obstrucción a la labor administrativa contra la empresa por no persuadir a sus trabajadores a colaborar con el relevamiento.
8. Además de todos los recursos que poseemos como delegación se cuenta con el apoyo de otras delegaciones de la región como Tucumán, Santiago del Estero, La Rioja Salta y Jujuy que contribuyen con inspectores y vehículos para la realización de operativos especiales ante relevamientos de gran magnitud.
9. La mayor fortaleza es el trabajo en equipo que hemos logrado desarrollar con el tiempo en este tipo de actividad donde cada uno conoce los pormenores de todas las contingencias que se presentan en la fiscalización y nos podemos ir complementando de acuerdo a cada situación particular que se presente.

10. Eventualmente ante requerimiento de organismos externos que soliciten nuestra intervención sino por lo general abordamos solos en los distintos establecimientos.
11. No disponemos de esas redes.
12. No conozco sobre ellas.
13. Por lo general de oficio y eventualmente ante denuncias.
14. Sí, contamos con Tablet, GPS, Vehículo.
15. Se podría mejorar el tiempo en la identificación de los trabajadores creando un padrón donde se requiera que el trabajador incorpore en una base de datos su impresión digito-pulgar y una fotografía del mismo para evitar la posibilidad de falsear sus datos al momento del relevamiento.

Entrevista N° 10

1. Figueroa Ayerra, Leonel
2. DR CATAMARCA - MTEySS
3. Inspector
4. 3 años
5. Realizar fiscalizaciones en todas las actividades en busca de incidir en la regularización de los trabajadores detectados en infracción.
6. Históricamente debido a las características cíclicas de la actividad se puede inferir que las empresas incurren en irregularidades que se detectan en virtud del alto porcentaje de rotación de trabajadores ya que muchas veces las empresas antes de dar las correspondientes altas esperan a ver si los trabajadores cumplen con el estándar requerido y si justo en ese lapso de tiempo intervenimos nosotros los encontramos en infracción lo que los obliga a regularizar la situación para evitar sanciones.
7. Es costumbre de algunas empresas colocar candados en los portones de acceso que impiden que podamos acceder a los lugares que se encuentran distante a varios kilómetros donde se puede encontrar a algún responsable para poder acreditarlos y realizar los relevamientos, esto impacta directamente en la pérdida de tiempo y la imposibilidad de realizar la tarea hasta que alguien se acerque al ingreso del establecimiento y poder persuadirlo de dejarnos ingresar bajo amenaza de obstrucción.
8. Tenemos los recursos necesarios y suficientes para realizar nuestras tareas en el marco de nuestras competencias.
9. Nuestra fortaleza es la experiencia que ganamos con la intervención cada año en la actividad.

10. Habitualmente planificamos nuestras intervenciones sin requerir la presencia de otros organismos aunque en algunas oportunidades se realizan operativos conjuntos con la provincia y el gremio.
11. No contamos con contactos en otras provincias.
12. No, no conozco, escuche en general sobre bolsas d trabajo en otras actividades pero no específicamente en la actividad de cosecha.
13. Habitualmente actuamos de oficio.
14. Las herramientas son casi óptimas; resolviendo el tema de la conectividad se ganaría en eficiencia a la hora de intervenir en las fincas.
15. Se podría incorporar a los vehículos oficiales una especie de antena móvil que funcione como receptora de señal y permita tener conectividad por donde se movilicen los agentes inspectores.

Anexo II

Entrevista a referentes de distintas empresas

1. Apellido y nombre
2. Empresa a la que pertenece
3. Tarea desarrollada en la empresa
4. Antigüedad en el puesto de trabajo
5. ¿De qué manera recluta la empresa los trabajadores en la época de cosecha?
¿Utiliza intermediarios? ¿estos intermediarios son propios?
6. ¿La registración de cosecheros, las hacen bajo una misma firma o distribuida en distintas razones sociales?
7. ¿De qué lugares del país se consiguen los trabajadores interesados en participar en la cosecha?
8. ¿Qué porcentaje de trabajadores se repiten en la contratación de cada año?
9. ¿Cuáles son las dificultades por las que atraviesa la empresa al momento de aceptar la documentación de los trabajadores migrantes temporarios?
10. ¿La empresa toma su cargo el alojamiento y el transporte de los trabajadores?
11. ¿Qué piensa que podría modificar el Estado con el objetivo de contribuir a un mejoramiento respecto al cumplimiento de la normativa?
12. ¿Disponen de redes de información con las provincias de origen de los trabajadores migrantes temporarios? ¿Acuden a ellas en cada campaña?
13. ¿Conoce sobre las bolsas de trabajo? ¿Utiliza esa información al momento de planificar la contratación en cada campaña?
14. ¿Qué opina de la intervención del estado en materia registral?
15. Podría establecer alguna sugerencia de acuerdo a su experiencia en campo en cuanto a las herramientas vigentes?

Respuestas

Entrevista N° 1

1. Marabini, Bibiana.
2. Administra la contabilidad en su estudio contable de 37 empresas del sector olivícola. Estudio contable Marabini y Asociados
3. Contadora Pública Nacional.
4. 15 años en la actividad.
5. Se reclutan por conocidos de las zonas. No son intermediarios sino que uno de ellos cumple el rol de líder, tipo delegado.
6. La registración siempre se hace bajo la firma que posee producción para cosechar, solo que en los casos de un mismo grupo económico con distintas sociedades, suelen ir registrándose de una a otra a medida que se avanza con la recolección, dependiendo de la producción que se coseche.
7. Los trabajadores temporarios de cosecha suelen pertenecer a las provincias del norte, Tucumán, Santiago del Estero, Salta y Jujuy. También en años anteriores había muchos de origen Boliviano. Cuando se modificaron las exigencias sobre el trabajo migrante de dicho país, se redujo considerablemente su disponibilidad.
8. En estos últimos años, se redujo muchísimo la disponibilidad de cosecheros, por lo que se estima que la cantidad de trabajadores que se repiten de un año a otro puede rondar entre un 50 % y un 70 %, además es la gente que más se demanda por su capacidad ya adquirida y su voluntad de trabajo.
9. En el caso específico de lo agrarios, aquellos que ya fueron trabajadores de la actividad, deben presentarse con la Libreta de Trabajo Rural a efectos de poder hacer las registraciones correspondientes ante el organismo que los registra (RENATRE),

situación que nunca ocurre, ocasionando mayores costos administrativos para la empresa en el momento de efectuar el alta correspondiente.

10. Depende del lugar de localización del campo, con respecto a la cercanía de zonas urbanas y si el campo cuenta con las instalaciones adecuadas para brindarles alojamiento en su finca.

11. Agilizar los medios de registros, ampliación de los plazos de altas/bajas tempranas por las distancias que existen entre los centros de explotación con la administración de los campos.

12. Lamentablemente no se dispone de información de otras provincias de origen de trabajadores migrantes temporarios.

13. Hasta la fecha ninguna empresa ha utilizado los servicios que pueden llegar a brindar las bolsas de trabajo.

14. Necesaria para ejercer el control que requiere la registración, pero debería estar ajustado a los medios y disponibilidad de recursos que cada empresa cuenta para ello, conforme a la actividad agropecuaria y zona de localización.

15. Reemplazar la libreta rural por una tarjeta magnética y promover programas de capacitación mínima que aseguren permanencia y rendimiento en tareas de cosecha, considerando que la ley de contratación del personal agrario contempla el jornal mínimo asegurado, cualquiera sea el rendimiento diario del trabajador a destajo y que en estos tipos de gestiones articuladas entre sector público/privado, suelen coexistir mano de obra desempleada cuyo desempeño en tareas especiales como es el de cosecha, si no logran cubrir una media diaria exigida por la naturaleza del producto a cosechar, este tipo de contratación pueden resultar sumamente oneroso y perjudicial para el empleador.

Entrevista N° 2

1. Corredoira, Francisco.
2. ASOLCAT (Asociación Olivícola Catamarqueña).
3. Presidente.
4. 5 años en el puesto.
5. En algunos casos se recluta de los distritos urbanos cercanos a los campos productivos y otros de provincias vecinas que realizan tareas temporarias de similar tarea de recolección. No se utilizan intermediarios sino referentes de cuadrillas.
6. Se suele organizar a los trabajadores por distintas cuadrillas las cuales se registran para una misma razón social con la intención de tenerlos identificados dentro de los distintos grupos económicos.
7. Últimamente los trabajadores que se reclutan provienen de otras provincias donde encontramos que la participación obrera con mayor predominio en la cosecha es la de la región NOA y muy poca presencia local e internacional de cosecheros.
8. Por lo general en su gran mayoría las empresas contratan nuevamente a los mismos cosecheros o por lo menos intentan hacerlo con aquellos que les han redituado en campañas anteriores y buscan atraerlos para que participen nuevamente en la próxima cosecha. Del mismo modo intentan identificar aquellos trabajadores que les han traído problemas para evitar incurrir en los mismos inconvenientes al año siguiente.
9. El problema mayor es que se presentan con documentos vencidos, en mal estado, en otros casos con falsa identidad a efectos de no perder planes de ayuda social, utilizando identidad ajena. Además la falta de disponibilidad de la Libreta de Trabajo Rural de los que ya han realizado estas tareas con anterioridad.

10. Por lo general si se trasladan desde otras provincias se conviene el reintegro del pasaje en grupos de poca cuantía y se consensua el abono del pasaje de regreso al finalizar la campaña. En el caso de grandes cuadrillas se contrata un micro para que el traslado resulte más conveniente a los efectos de reducir costos. En cuanto al alojamiento muchas empresas poseen la infraestructura necesaria dentro de su predio y las que no, contratan alojamientos en zonas urbanas cercanas.
11. Promover la inclusión de trabajadores locales y sobre todo de zonas aledañas a la actividad de la cosecha a través de programas de capacitación que permitan lograr el doble objetivo de contar con mano de obra calificada y disminuir el alto grado de desempleo existente en nuestra provincia.
12. En la actualidad no se dispone de redes de información con otras provincias por lo que no se acude a tal información en épocas de cosecha.
13. Las Bolsas de Trabajo no se encuentran operativas en nuestra provincia según sabemos por el bajo impacto en cuanto a su difusión.
14. Siempre es bueno mantener un control sobre la normativa vigente pero sería bueno que las exigencias se determinen permitiendo que su cumplimiento se adapte a las cambiantes situaciones que se presentan año a año.
15. Innovar en la libreta rural y crear un fondo de desempleo similar al de la construcción. En cuanto al modo en que se realizan los relevamientos en plena cosecha sería importante que los organismos puedan identificar in situ la pertenencia de cada trabajador a la razón social correspondiente ya que muchas veces al encontrarse los campos de manera contigua se mezclan trabajadores de unos para otros provocando una complicación administrativa a la hora de acreditar tal situación en oportunidad de realizar los descargos lo que trae aparejado infracciones de difícil defensa.

Entrevista N° 3

1. Sarquis, Luis
2. Administra la contabilidad en su estudio contable de 19 empresas del sector olivícola Estudio Contable Sarquis
3. Tareas contable/impositiva.
4. 11 años
5. La mayoría de las empresas contratan la mano de obra a través de cuadrilleros provenientes de otras provincias o localidades aledañas que acercan un grupo de trabajadores interesados en participar en la cosecha.
6. Siempre la registración de los trabajadores se realiza para la misma empresa dueña de explotación del campo ya que las empresas que este estudio administra no están integrada por distintos grupos económicos sino que asumen toda la responsabilidad ellos mismos.
7. Según nuestra experiencia la mayoría de los trabajadores vienen de las provincias de Salta y Jujuy.
8. Es muy bajo el porcentaje que se repite de trabajadores contratados para las mismas empresas año a año debido a que estos migran por distintas empresas según diferentes características que se presenten en ese momento como por ejemplo si la paga es redituable, si las plantas poseen buena cantidad de frutos, etc.
9. Las mayores dificultades que se presentan con la recepción de la documentación es cuando se les solicita los documentos de identidad y las libretas de trabajo las cuales en su gran mayoría fueron dejadas en sus anteriores trabajos.
10. Si, las empresas se ocupan del traslado y del alojamiento de los trabajadores migrantes.

11. El estado podría ser un poco más flexible al realizar las fiscalizaciones ya que en muchos casos estas intervenciones se realizan, según nos manifiestan representantes de las empresas que administramos, cuando están desembarcando los cosecheros a la finca sin dar margen a realizar los trámites necesarios para darles la correspondiente alta temprana.
12. No, no disponemos.
13. Sabemos que en la Gerencia de Empleo se inscriben trabajadores en bolsas de trabajo para distintas tareas pero desconocemos que se utilicen particularmente para la actividad de la cosecha.
14. Opinamos que es necesaria la intervención del estado como participante fundamental para el contralor de la normativa porque sin tal intervención se convertiría en tierra de nadie.
15. Podríamos sugerir la eliminación de la tramitación de la libreta de trabajo rural buscando una alternativa menos burocrática para la implementación de tal requisito.

Entrevista N° 4

1. Gomez, Isabel
2. Administra la contabilidad en su estudio contable de 27 empresas del sector olivícola Estudio Contable Gomez
3. Contadora Pública Nacional
4. 20 años en la actividad
5. Las empresas que administramos reclutan los cosecheros a través de personal de la empresa que viaja a los lugares de origen de estos en las provincias vecinas.
6. Las registraciones se realizan según el grupo económico para el que estén cosechando, es decir, en la misma finca se dividen por distintos cuadros de cosecha y en ellos se ubican cuadrillas que responden por lo general a un mismo grupo económico aunque muchas veces comparten el mismo cuadro. Es allí donde se establece la confusión de para quien esta registrado cada uno de los cosecheros lo que trae aparejado en una intervención estatal un relevamiento equivoco en cuanto a la determinación del empleador aparentando una falta de registración cuando no es así.
7. Mayoritariamente los trabajadores migrantes vienen de las provincias de Santiago del Estero y de Tucumán.
8. Es tan significativo el movimiento y tan inestable de un año a otro que no se tiene referencia de la repetición de trabajadores, aunque en un muy bajo porcentaje se mantiene vínculo con grupos de cosecheros que se incorporan año a año como contrato por temporada.
9. La principal dificultad es la recepción de la libreta de trabajo rural que en un 80 % no la trae consigo el cosechero al momento de presentarse a trabajar lo que implica un complejo raid en búsqueda de la generación de una nueva, con el riesgo de que éste, pasado los 15 días opte por migrar a otra finca donde algún conocido le

brinde información sobre mejores condiciones lo que provoca otra complicación para cumplimentar con la confección de dicho documento en cumplimiento de los requerimientos del RENATRE.

10. Si, las empresas que administramos transportan y alojan a los cosecheros migrantes dentro de sus instalaciones.

11. El Estado podría ver la forma de unificar la registración bajo la confección de un mismo formulario de inscripción válido para todos los organismos evitando así la presentación en cada uno de ellos y con ello simplificar los trámites burocráticos que se tornan engorrosos sobre todo en atención al gran movimiento de documentación que se genera en las épocas de cosecha.

12. Las redes de información están vinculadas a contactos con referentes de los lugares de origen de los trabajadores a las cuales las empresas acuden año a año más que con órganos oficiales oferentes de trabajadores.

13. Nunca funcionaron ni creemos que funcionen salvo que el Estado capacite a los incriptos, que dicho sea de paso son muy pocos los anotados para tareas agrícolas, y de ese modo las empresas dispongan de mano de obra especializada.

14. Consideramos que el Estado, por lo menos para esta actividad, debiera ser un poco más condescendiente al momento de exigir el cumplimiento de la normativa de registración ya que por las características propias de la actividad se complica realizar todos los trámites requeridos con la celeridad que estos organismos lo solicitan.

15. En algunos casos vemos que las herramientas que utiliza el Estado son acordes a la época en que vivimos como el caso de la tecnología utilizada por el MTEySS, pero en otros casos como el RENATRE, notamos que se han quedado en el tiempo con instrumentos obsoletos como el caso de la libreta de trabajo rural en papel.

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

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>	GALINDEZ, Gustavo Raúl
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	25302681
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Contingencias Registrales del Trabajador Migrante Temporario en la Cosecha del Olivo en Catamarca
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	tavogalindez@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21

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 la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	SI
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada 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 Grado/Posgrado de la Unidad Académica: _____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

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.