

**II Jornadas de Sociología: "Balances y desafíos de una década larga (2001-2015):
aportes y debates desde la Sociología"**

Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

27 y 28 de agosto de 2015.

Título: *“Trabajo versus capital en el marco del Modelo Neoliberal: cambios producidos en las Condiciones del Empleo Rural en los Diferimientos Impositivos de San Juan, Argentina”*

Mesa Temática: 9 El trabajo en conflicto y los conflictos del trabajo

Autores: Mg. Lic. Clara de la Vega (claraisabeldelavega@gmail.com), Lic. Valentina Soria (valentina@unsj.edu.ar), Lic. Enzo Aciar (enzoaciar@yahoo.com) – Lic. Paula Albarracín. (mariapaula3833@hotmail.com)

Institución: Instituto de Investigaciones Socioeconómicas – Facultad de Ciencias Sociales – Universidad Nacional de San Juan – Provincia de San Juan, Argentina.

Objetivos:

- Describir la evolución del empleo rural en la provincia de San Juan, desde la década del 90 (desde antes de la instalación de los Diferimientos) a través de los censos agropecuarios.
- Investigar las condiciones del empleo rural en los Diferimientos a partir de los controles realizados por la Subsecretaría de Trabajo y/u otros organismos estatales.

PONENCIA:

1-Introducción:

El sector agropecuario argentino ha experimentado diversos y grandes cambios, que han afectado profundamente la manera en que viene desarrollándose el mercado de trabajo rural en la Explotaciones Agropecuarias grandes y pequeñas del campo argentino, lo que influye directamente en la situación del empleado rural.

Determinaciones estatales tan importantes como la reestructuración espacial de producción y sus modos, acompañados por cambios de política fiscal y de modalidades de exportación requieren echar luz sobre el contexto en que se producen. Estos están

referidos a las etapas históricas en el sistema nacional e internacional vinculadas a procesos estructurales, relaciones de poder y sistemas decisionales.

En la Provincia de San Juan la implementación del régimen de promoción económica tuvo gran impacto sobre el trabajador rural. Este régimen tuvo como objetivo incentivar la radicación de inversiones a través de mecanismos como los diferimientos impositivos, que implicaban exención impositiva a grandes capitalistas que se radicaron en la provincia.

Es así que la provincia fue beneficiada con el régimen de franquicias tributaria a través de la ley 22.973 sancionada en el año 1983, que extendió a ésta los beneficios establecidos originariamente para La Rioja, San Luis y Catamarca. Pero recién en 1990 el estado asignó cupo en el presupuesto nacional para los proyectos agropecuarios de San Juan. La autoridad de aplicación fue el Poder Ejecutivo Provincial, encargado de verificar el plan de inversiones y de producción, los plazos y condiciones establecidos en el beneficio otorgado, como así también de imponer sanciones ante el incumplimiento de las obligaciones establecidas por la norma.

La ley de diferimientos impositivos representó en San Juan la implementación del modelo neoliberal, que tiene su auge y máxima expresión en nuestro país, en la década del 90.

En éste sentido la implementación de nuevas tecnologías (Capital Constante) al elevar la composición orgánica del capital produce el abaratamiento progresivo de los productos y la eliminación de puestos de trabajo, lo que es funcional para lograr el objetivo fundamental del capitalismo: maximizar la ganancia en el menor tiempo posible. Para compensar la caída de la tasa media de ganancia, el capitalismo se ve obligado a incrementar las tasas de explotación de la mercancía trabajo, tanto en forma absoluta (incrementando el tiempo de trabajo), como en su forma relativa (incremento de la productividad).(Toledo, 2000:3)

Sumado a ello la Ley de Flexibilización Laboral de la década del '90 tenía como principal objeto disciplinar la fuerza de trabajo para reducir los costos de producción. Aparecen nuevas formas de contratación de mano de obra en manos de empresas y cooperativas que terciarizan el mercado laboral con objeto de reducir el riesgo de la empresa productora, fenómeno consecuente con el marco legal vigente. (Toledo, 2000:1-2)

Toda éste cuadro de situación ahonda las desigualdades hacia adentro de las regiones, en lugar de mejorar su situación económica y hacerla más competitiva. Es por ello que uno de los principales impactos sociales que tuvieron los proyectos de diferimientos fue sobre la estructura laboral de la provincia. En éste sentido están “los defensores de la ley que aseguraban que produciría un importante beneficio en la captación de mano de obra desocupada. En los Valles de Tulum, Ullum y Zonda que fue la zona donde se localizaron un mayor número de proyectos, generaron un aumento del volumen de empleo, situación que revitalizó la deteriorada economía local... “El otro tema que quedó pendiente es “las condiciones” de esos empleos generados al amparo de la ley porque si bien hubo zonas en las que el impacto fue claramente perceptible no podemos dejar de reconocer que una importante porción de los trabajadores empleados en los proyectos era mano de obra “en negro”. (Tinto y Lirussi, s/a: 19)

1.a - Perspectiva Teórica:

Las características del mercado de trabajo rural deben analizarse en el marco de las profundas transformaciones que viene experimentado el sector agropecuario argentino desde la década del setenta, como consecuencia de la implantación del modelo neoliberal en el continente. Transformaciones que se consolidaron durante los noventa y que, entre otras, incluyen: la desaparición de los organismos de regulación, la globalización de los mercados de consumo y producción, la conformación del MERCOSUR, el ingreso de nuevos actores al sector (como las multinacionales agroalimentarias), los procesos de concentración y reestructuración de las unidades de producción, la creciente incorporación tecnológica y de exigencias de calidad, el incremento del endeudamiento sectorial, las nuevas demandas y usos alternativos del medio rural, etc. Todas estas transformaciones inciden y determinan directamente las condiciones laborales del trabajador rural. (Baudron y Gerardi, 2003:7)

Neiman y Quaranta analizan información sobre el mercado laboral de distintos sistemas productivos agrarios, que muestra que el actual mercado de trabajo rural se caracteriza, por una tendencia a ajustar los volúmenes de mano de obra permanente al nivel mínimo requerido, en función del ciclo productivo anual. Esto se produce generalmente como consecuencia de la automatización de los sistemas de riego y los nuevos procedimientos de manejo del cultivo. La caída se concentra en el sector de trabajadores no especializados o de baja calificación. (Baudron y Gerardi, 2003:9)

1.b - Metodología:

Esta ponencia se basa en una investigación en curso, y desarrollará en parte, la primera fase del proyecto investigativo, a nivel macro:

- se da en un nivel exploratorio – descriptivo, realizado mediante el empleo de una estrategia cuantitativa en base a datos secundarios, obtenidos de censos, registros públicos y privados, y datos primarios mediante entrevistas a informantes clave.

2-Controles de Organismos Públicos sobre las Condiciones del Empleo Rural en los Diferimientos Impositivos

Uno de los objetivos planteados para este proyecto corresponde a investigar sobre las condiciones del empleo rural en los Diferimientos a partir de los controles realizados por la Subsecretaría de Trabajo y/u otros organismos estatales.

A tal efecto se acudió, en entrevistas formales, a los representantes de los dos organismos que tienen injerencia en el tema del empleo rural en la provincia: la Subsecretaría de Trabajo de la provincia de San Juan (dependiente del Ministerio de Gobierno de la Provincia de San Juan) y RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación) (Diagrama N° 1). Allí se solicitó información referida a los controles que estos organismos deben realizar a los diferimientos, de manera de indagar sobre las condiciones en su lugar de trabajo, en que se encuentra el trabajador rural.

En éste sentido cabe resaltar que la Subsecretaría de Trabajo, se rige bajo la Ley 5976, que en su Capítulo 1 se le confieren las siguientes atribuciones:

Artículo 1: La Subsecretaría de Trabajo dependiente en lo administrativo del Ministerio de Gobierno y Acción Social es el órgano de competencia y jurisdicción para entender en las cuestiones laborales, en el territorio de la Provincia de San Juan.

Incisos:

- 1) Ejercer la Policía del trabajo, estando facultada para: verificar, fiscalizar el cumplimiento de las normas vigentes que rijan las relaciones laborales, organizar y dirigir la inspección y vigilancia del trabajo, labrar sumarios y

aplicar sanciones por el incumplimiento de las normas y disposiciones sobre la materia.

- 3) Intervenir en lo relativo a condiciones de trabajo y especialmente verificar y fiscalizar lo vinculado a la higiene, salubridad y seguridad de los lugares de trabajo de conformidad a la legislación vigente en la materia.
- 5) Crear y mantener actualizado el registro de infractores a las normas laborales.
- 13) Realizar la estadística obrera
- 22) Controlar el cumplimiento de la legislación vigente en lo referente al trabajo a domicilio, el de mujeres y menores, el servicio doméstico y el de los discapacitados.
- 23) Expedir, cuando sean requeridos, informes y dictámenes sobre la materia de su competencia

A pesar de que las facultades de la Subsecretaría de Trabajo se encuentran explicitadas en la ley antes expuesta, a través de algunos de sus artículos citados, fue imposible recoger datos formales que dieran cuenta de los controles que realiza esta dependencia del estado provincial. No hubo predisposición por parte de la Subsecretaría para informarnos sobre los casos que ellos tienen registrados, aun cuando el Art. 1 inc. 23, habla sobre el acceso a esta información.

Por otro lado, el RENATE, posee facultades de fiscalización, esto tiene que ver con el ejercicio de poder de policía en materia de derecho laboral agrario. Este es un organismo con poco tiempo de creación, por lo que no cuenta con una base de datos y hasta el momento los casos que tienen identificados no nos han sido informados.

Por tal motivo fue necesario cambiar la lógica metodológica, acudiendo a las entrevistas en profundidad a dos informantes claves:

- Abogado Marcelo Giordano (RENATEA, delegación San Juan)
- Alejandro Gangitano (delegado del CCC - Corriente Clasista Combativa, que depende de la CTA)

Estas entrevistas fueron analizadas para recoger información sobre las condiciones del empleo rural, tomando en cuenta las siguientes categorías de análisis:

- Competencia de leyes laborales
- Higiene y seguridad
- Registración de los Trabajadores

- Afiliación a gremios o sindicatos
- Trabajadores permanentes/temporarios
- Trabajo de la mujer/infantil
- Beneficios Sociales (OS/vacaciones/jubilación/ART)
- Inspecciones

2.a - Competencia de leyes laborales.

La sanción de la Ley 26727, generó un cambio significativo en los derechos laborales del trabajador rural, que hasta el año 2011 se regía bajo la Ley 22248, sancionada en la época de la dictadura.

“Demás está decir que la situación laboral en el campo es un tema que es agenda en todas las provincias, no solo en la nuestra. Arranca en el 44, cuando el propio Perón quiso regular una ley, esta fue la del Peón Rural que no la implementaron y que recién fue Isabel de Perón que en el 75 la implementó.”

“Pasado todos esos años, vino la dictadura y lo primero que hizo fue derogarla, se reglamentó una Ley que es la 22.248, que específicamente expulsa a los trabajadores agrarios y a las empleadas domesticas de la Ley madre del Contrato de Trabajo, claro la 20744. Hasta el 2011 creo, que el Kirchnerismo, abre un debate en el congreso y deroga esta ley la 22248 y promueve una nueva ley la 26.727.” (Entrevista Alejandro Gangitano)

Este cambio trajo aparejado la inclusión y beneficios para los trabajadores rurales, y obligaciones para los empleadores, entre las que podemos nombrar a nivel general:

Beneficios del trabajador:

- Igualdad de condiciones entre trabajador permanente y temporales.
- Fondos de desempleo
- Mejorar las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo
- Registración ante el RENATEA
- Régimen de jubilación anticipada a los 57 años.

Obligaciones del empleador:

- Declarar a los trabajadores (permanentes/temporarios)

- Cumplir con las obligaciones sociales (obra social/vacaciones/jubilaciones/ART)
- Cumplir con las normas de Higiene y Seguridad Laboral tanto para el trabajador permanente como temporario.
- El empleador es solidariamente responsable ante cualquier dificultad que se le presentara al trabajador rural, por ejemplo accidentes de trabajo.

Ahora bien, las economías regionales presentan particularidades y convenios preexistentes a la Ley 26.727, en función de los rubros principales que se desarrollan en cada una de ellas, como el caso de la región de Cuyo. De ahí que se presentan problemas de competencia en la implementación de la ley, motivo por el cual cada rubro posee convenios colectivos de trabajo particulares para cada actividad, como es el caso típico de la actividad agrícola principal de la provincia de San Juan que es la vitivinícola.

“...nosotros en realidad en Cuyo lo que principalmente tenemos es un problema de competencia de la Ley Agraria. Digamos la Ley Agraria, esta nueva ley agraria dejó casi digamos vigente, latente, la problemática de competencia que tenía la vieja Ley 22.248 que en realidad son leyes que en la Pampa Húmeda no hay problema. Digo, se adecuan perfectamente por el concepto de ruralidad, producción de materia prima sin valor agregado, en general no es muy problemático. En cambio en zonas como Cuyo en donde hay convenios colectivos preexistentes, y donde hay algunas cuestiones que estaban ya vigentes al momento de la sanción... de la 22.248, como es el tema vitivinícola o vitícola, ya nos genera un conflicto de competencia de aplicación de la Ley Agraria”. (Entrevista Marcelo Giordano)

De manera particular, los diferimientos impositivos deben acogerse a estas nuevas normas, tomando en cuenta su tipo de producción, reconociendo los derechos y obligaciones del trabajador rural, e incluso las obligaciones que poseen éstos establecimientos con respecto a la relación laboral con los trabajadores, tanto permanentes como los temporarios.

2.b - Higiene y seguridad

El tema sobre higiene y seguridad en el trabajo es uno de los temas cruciales, sobre todo en el ámbito de los diferimientos impositivos, donde dependiendo de la época del año y de las actividades en la etapa de producción, necesitarán más cantidad de mano de obra, requiriendo la necesidad de contar con trabajadores temporarios para éstas actividades. Este aumento significativo de la mano de obra trae aparejado que los trabajadores rurales se encuentren en condiciones muy precarias con respecto a su traslado, vivienda, acceso a sanitarios etc.

“La gente no tiene baño, la gente toma agua, toma “agua” en los mismos depósitos de los venenos para fertilizar.” (Alejandro Gangitano)

Si bien la ley hace referencia a las obligaciones que tienen las empresas con respecto a este tema, en el ámbito de los diferimientos impositivos es una variable muy difícil de corroborar, ya que es muy dificultoso el acceso a éstos establecimientos.

Tanto la subsecretaría de Trabajo de la Provincia como el RENATEA son los encargados de verificar las condiciones de Higiene y Seguridad de los trabajadores rurales.

“La provincia tiene facultades de higiene y seguridad, digo, no quiere decir que nosotros cuando fiscalizamos no las controlamos (RENATEA), la controlamos y sí tenemos la posibilidad la articulamos con AFIP, con la Subsecretaria de trabajo, advirtiendo la situación que puede poner en riesgo, una cuestión que tenga que ver con la higiene y seguridad. Puede pasar en una vivienda, en una vivienda de un trabajador temporario por ahí, no tiene todas las características de higiene y seguridad, bueno se advierte al empleador, si el empleador lo soluciona no hay problemas, sino se articula con otros organismos para que se inicie las actuaciones. En general nosotros tenemos algunas que nos son propias y puras, y otras que las podemos articular a partir de informar o denunciar nosotros como funcionarios públicos. Lo que se está empezando a hacer funcionar es esto, si yo como funcionario público advierto la situación, la condición de una irregularidad yo puedo informarlo y de ahí a los organismos.” (Marcelo Giordano)

2.c - Registración de los Trabajadores

La registración del personal rural es una de las variables fundamentales en el tema de derecho laboral agrario. En este sentido el Ministerio de Trabajo de la Nación, a través del RENATEA (Registro Nacional de Trabadores y Empleadores Agrarios) que tiene plena competencia para el registro de los trabajadores que se desempeñan en las actividades del ámbito rural.

Esto se encuentra normado en la actualidad por la Ley 26.727, Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Esta registración se realiza a través de las altas/bajas en la Libreta de Trabajo Agrario.

“Bueno, la libreta del trabajo agrario la puede pedir el trabajador o la puede pedir el empleador. El empleador tiene cinco días para gestionar el la libreta del trabajo agrario, la libreta del trabajo agrario es un documento, es como una especie de pasaporte, nosotros ponemos ese ejemplo porque un trabajador puede tener la libreta de trabajo agrario siendo abogado, puedo no usarla nunca porque nunca trabaje en la actividad agraria, pero puedo tenerla.”

“La libreta de trabajo agrario en realidad la tiene que tener el empleador, mientras dure la relación laboral del trabajador con el empleador. Tiene cupones donde el contador, por lo general de la empresa, va haciendo trimestralmente el asiento de los pagos de las cargas sociales, y una vez que ya termina la relación laboral le entrega la libreta al trabajador y el trabajador la tiene en su poder como una constancia documentada de la situación de registración laboral, y aportes al sistema de seguridad social. Si nosotros llegamos a una finca que esté dentro del régimen de la ley agraria, y pedimos la libreta del trabajo agrario al empleador de los trabajadores que están ahí y no la tienen, es una infracción, por mas que diga: no pero tenemos el alta laboral. Sí, el alta laboral esta bien, está bien, pero también hace falta la registración, digo esto se mueve el sistema. Nosotros, una vez que emitimos una libreta de trabajo agrario, ese trabajador se visibiliza adentro del registro.” (Entrevista Marcelo Giordano)

La registración de los trabajadores temporarios presenta diferentes situaciones que hacen que se torne un procedimiento dificultoso, debido a que por un lado se procede a

dar el alta laboral en AFIP y por otro lado el trabajador debe inscribirse, tanto voluntariamente como por su empleador para la obtención de la libreta y en algunas situaciones el trabajador suele tener beneficios sociales anteriores, como planes sociales (Por ejemplo: asignación universal por hijo) los cuales son dados de baja automáticamente. Ante esta situación puede ocurrir que el trabajador deba trabajar menos días en relación a los que fue convocado, para evitar perder el beneficio social. Estas son las realidades que se presentan a los contadores de los emprendimientos. La Ley 26.727 contempla al trabajador temporario que tiene estacionalidad, sin embargo, el nuevo marco normativo propone revertir esta situación generando una mayor estabilidad al trabajador, modificando su categorización de trabajador temporario a trabajador permanente discontinuo.

“El tema que el temporario éste, al no tener ningún tipo..., no tenía relación jurídica con el empleador, se precarizaba la relación. La ley 26.727 lo que quiere hacer es cambiar eso, y lo que plantea es: si ese temporario repite una estacionalidad, repite la estacionalidad con el mismo empleador, deja de ser un temporario y se convierte en un permanente discontinuo, acá aparece la figura del permanente discontinuo, y acá viene... Nosotros tratamos de hacer pie en esa figura porque nos parece que es lo que, por lo menos intenta la ley como herramienta para resolver esta precariedad laboral. Porque lo que intentamos es que ese trabajo rural genere una relación con ese empleador, y al repetir las estacionalidades genere estabilidad. Digo, si yo vengo a cosechar a olivos de Baena todos los febreros, y me voy todos los julios, olivos de Baena a partir de la segunda cosecha que me repite a mí, Marcelo Giordano, tiene que convocarme, está obligado a convocarme. Entonces por eso se llama permanente discontinuo es permanente el vínculo laboral, lo que se discontinúa es la prestación” (Entrevista Marcelo Giordano)

2.d - Afiliación a gremios o sindicatos

De las entrevistas analizadas podemos observar que existe un trasfondo político en el proceso de afiliación, ya que se ponen de manifiesto intereses tanto de los gremios como de los empleadores, en la atracción de potenciales afiliados, representación de los mismos ante el estado, cada cual posicionándose para obtener mayor poder de negociación en beneficio de sus afiliados. También se observa mayor predisposición de

los jóvenes a la afiliación que los trabajadores de mayor antigüedad. Sin embargo estos jóvenes se encuentran con la realidad burocrática que surge producto del trasfondo interno de cada uno de los gremios en los que participa.

“Entonces y el trabajador, que es igual que él es más duro, para nosotros es difícil sindicalizarlo, lo tenemos que sindicalizar para que venga y le expliquemos, y sepa decirle acá mirá, está bien tu historia, pero es para mejorar tu condición de trabajo, esa gente vive debajo de un árbol.

El caso de varios diferimientos impositivos que no, que no tienen participación en ningún debate. Tienen administradores, pero no participan en la cuestión sindical

Eeee...a partir del kichnerismo, como se reactivó un poco la actividad de la industria nacional, se introducen los jóvenes al mercado laboral. Hay una corriente muy grande de trabajadores jóvenes, que se introducen y tienen cierta actitud sindical. Cuando van a sus sindicatos de base, que es el sindicato de la CGT, se encuentran con toda esta burocracia, donde hay dirigentes arraigados, donde hay viejos y no dan obviamente espacio a los jóvenes, porque es romper con el negocio que ellos tienen”. (Entrevista Alejandro Gangitano)

2.e - Trabajadores permanentes/temporarios

La temática de trabajadores temporarios/permanentes que realizan sus labores en la actividad rural, representa una de los mayores ejes de conflictos en los diferimientos impositivos. En éstos establecimientos, en el valle de Ullum-Zonda, se realizan actividades específicas dedicadas a la vitivinicultura y olivicultura, lo que requiere de un mayor número de trabajadores para la cosecha, en la época estival. Para ello, recurren a metodologías poco transparentes para la “contratación” de los trabajadores temporarios para éstas actividades, apelando al cuadrillero que le proporciona un número importantes de trabajadores sin contratación directa, de manera de evitar el cumplimiento de las obligaciones sociales y disminuir los costos de mano de obra.

“En principio te diría que el común denominador son los diferimientos, pero también hay pequeños y mediano productores que si se tienen que mirar los costos, se sacan un problema de encima. Terminan optando por

la cuadrilla, terminan optando también por la cuadrilla, porque el tipo no se vincula con ningún trabajador”. (Entrevista Alejandro Gangitano)

“El trabador golondrina es en alusión a este trabajador que emigra, no, en realidad es un trabajador temporario migrante, en cambio el trabajador de cuadrilla es un trabajador que puede ser migrante o no. Puede un trabajador tener 20 personas que están en Caucete, cosechan en Caucete, 25 de Mayo y Angaco. No son golondrinas no van de una provincia a otra, hacen 40 kilómetros de un departamento a otro”. (Entrevista Marcelo Giordano)

Uno de los temas centrales que plantea la nueva Ley 26727 es la incorporación de una nueva forma jurídica, que recalifica al trabajador temporario. Que a partir de la mencionada ley pasa a denominarse *Trabajador Permanente Discontinuo*, que queda expresado en su Artículo 18:

“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.”

“Si el concepto de temporario es cualquier trabajador, que trabaja en una estacionalidad, la estacionalidad está determinada por un factor externo, que es el factor biológico en parte si, y en parte hay un aspecto jurídico que si yo te pongo aspectos biológicos, y te voy recortando esa temporalidad y te hago podar y después te paro, y después es un permanente digamos, si es un temporario y termina casi todo un proceso biológico de un olivo. Nosotros entendemos que estuvo nueve meses o doce meses, y en realidad es un permanente, ahí hay un problema defectuosa

registración de la ley que es cuestión distinta digamos. Pero el temporario puro y simple es aquel que trabaja una estacionalidad.” (Entrevista Marcelo Giordano)

Esto significa el reconocimiento por parte del estado, del trabajador temporal como parte del circuito económico, ya que el trabajador permanente, desde el punto de vista legal ha ido teniendo mejoras en sus condiciones laborales.

“El tema que el temporario éste, al no tener ningún tipo..., no tenía relación jurídica con el empleador, se precarizaba la relación. La ley 26.727 lo que quiere hacer es cambiar eso, y lo que plantea es: si ese temporario repite una estacionalidad, repite la estacionalidad con el mismo empleador, deja de ser un temporario y se convierte en un permanente discontinuo. Acá aparece la figura del permanente discontinuo, y acá viene... Nosotros tratamos de hacer pie en esa figura porque nos parece que es lo que, por lo menos intenta la ley como herramienta para resolver esta precariedad laboral. Porque lo que intentamos es que ese trabajo rural genere una relación con ese empleador, y al repetir las estacionalidades genere estabilidad. Digo, si yo vengo a cosechar a olivos de Baena todos los febreros, y me voy todos los julio, olivos de Baena a partir de la segunda cosecha que me repite a mi Marcelo Giordano, tiene que convocarme, está obligado a convocarme. Entonces por eso se llama permanente discontinuo es permanente el vínculo laboral, lo que se discontinúa es la prestación”. (Entrevista Marcelo Giordano)

“... en cambio ahora sí, a partir de la ley 26.727, lo que se intenta resolver no es el problema del permanente, porque al permanente se lo mejoró, se le mejoró las indemnizaciones, porque se le mejoró la jubilación, se le mejoró la licencia para estar..., se le mejoraron cosas, pero no es el problema. Yo entiendo desde la ruralidad, si usted va a un diferimiento en una finca, el problema del permanente podrá quejarse de su sueldo, hay cuestiones también para discutir pero no es que está en una situación tan precaria desde el punto de vista laboral, como el temporario.” (Entrevista Marcelo Giordano)

Para ello surge la figura de la corresponsabilidad gremial, que obliga tanto al cuadrillero como al propietario de la finca, a ser igualmente responsable en las condiciones laborales de los trabajadores rurales, cuya falta es causa de la gran rotación laboral.

“...la corresponsabilidad gremial es una herramienta jurídica, que se creó para intentar resolver los problemas de la alta rotación digamos. En realidad, cuál es la principal problemática laboral de la ruralidad, es la alta rotación digamos, la necesidad de masiva mano de obra por siete días en esta finca., y al otro día, a las dos semanas pasan a la otra finca. Problemáticas de altas laborales en ese periodo tan corto, hace que por lo menos nosotros entendemos. ¿Pero, gran parte del estado entiende que es la gran complejidad que es el trabajo en negro? En la realidad no, porque al productor le implica una estructura o le demanda una estructura a veces contable jurídica, que normalmente el productor no suele tener”.
(Entrevista Marcelo Giordano)

2.f - Trabajo de la mujer/infantil

El trabajo infantil, es decir el trabajo de menores de 16 años, es un tema de relevancia, lo que motiva a realizar procesos judiciales cuando se identifica este tipo de irregularidad. Esta temática se encuentra regulada por la Ley 26727 en su Título IX: Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.

CAPITULO I: Edad mínima de admisión al empleo o trabajo

Artículo 54. — *Prohibición del trabajo infantil.* “Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.”

“Por supuesto hay sanciones, por ejemplo del trabajo infantil nosotros detectamos trabajo infantil en una finca de pistachos, hicimos la denuncia penal. Directamente nosotros..., nosotros buscamos guías que nosotros

disparamos, no resolvemos internamente, pero disparamos en un proceso judicial, en un proceso penal, en el que nosotros nos hacemos parte. Hacemos denuncia, el fiscal tiene que hacer, instar las instancias de procedimiento penal, continuamos el proceso como parte querellante, no se entiende más o menos. Lo mismo nos pasa con otros organismos, la cuestión es de competencia en materia de infracción al derecho laboral, como el Estado Federal, ha habido algunas propias y otras delegadas, que en realidad nosotros, por lo menos nosotros como RENATEA, articulamos muy bien como organismos perfectamente”. (Entrevista Marcelo Giordano)

El trabajo infantil se da sobre todo en la época de cuadrillas, donde por lo general es la familia completa quien se traslada para el levantamiento de la cosecha. Esto promueve que los menores sean parte de las faenas cotidianas de cosecha y otras actividades, poniendo en riesgo muchas veces su seguridad o su vida.

“Hay un problema de trabajo infantil cuando yo llevo a mi hijo de 14 años a una cuadrilla, pero me ayuda. No, no señor, ese chico está trabajando a favor de la señora que es la dueña de la finca, no es inter familiar, esta en beneficio de un tercero, hay un trabajo infantil. Digo, ojo con eso, porque si no es un error pensar que cualquier trabajo de ayuda a la familia puede ser aceptado”. (Entrevista Marcelo Giordano)

Por otro lado el trabajo de la mujer es poco reconocido, en este sentido el rol de la mujer en el trabajo agrario tiene un largo camino por recorrer, su reconocimiento como trabajadora comienza por la necesidad de poner en blanco a las trabajadoras que se desempeñan en éste ámbito.

“El problema es que las mujeres no están en blanco, en ningún lado. Las mujeres no son registradas, si hacen el trabajo, trabajan en muchísimas lugares y en muchas...en la uva en fresco son más, son todas mujeres; pero en negro...me entendés? Nosotros lo que queremos es que primero haya un cupo, porque con eso nos va a permitir por lo menos igualar. A ver, hay una contradicción que la hemos estudiando ahora, porque si vos planteas el tema del cupo, es una cuestión irrisoria desde el punto de vista racional. Si

no tendríamos que tener una discusión, si tendríamos que tener cupo o no. Pero evidentemente el legislador ha tenido que legislar que haya cupo para los discapacitados, para la mujer, para no sé qué...

No hay ninguna mujer que trabaje en una bodega que esté registrada en blanco. No conozco una mujer que trabaje en una bodega, en la industrialización del vino... Porque ahora estamos peleando, estamos armando un proyecto de ley, con nuestros abogados estamos armando un proyecto de ley por el cupo femenino, por ejemplo.” (Entrevista Alejandro Gangitano)

2.g - Beneficios Sociales (Obra Social/vacaciones/jubilación/ART)

La nueva Ley Agraria N° 26727, prevé una tarifa sustitutiva mediante la cual se lo beneficia al productor en el pago de los beneficios sociales a sus trabajadores, en particular tomando en cuenta la gran cantidad de trabajadores temporales que existen, persuadiendo de ésta manera a tener a todos sus trabajadores en blanco, es decir darles el alta laboral.

“Es decir, cómo funciona la corresponsabilidad gremial, funciona a través de lo que el empleador debería pagar de cargas sociales o de obligaciones de la seguridad social, mejor dicho que son asignación familiares obras social, Art ,aportes jubilatorios RENATEA o 089 del régimen de la ley jubilatoria ordinaria, se determina en una tarifa que se llama tarifa sustitutiva; que se establece por kilo de productos o por hectárea plantada o por cualquier otro mecanismo que puede ser nominal o porcentaje. Puede ser un porcentual o nominal, yo pago 0,05 centavos por kilo, como pasa en el convenio de corresponsabilidad gremial vitícola, yo pago un precio nominal de tarifas sustitutiva por kilo de uva que cosecho. Este precio se negocia entre la secretaria de la seguridad social del ministerio de trabajo de la nación, los empresarios y el sindicato. Cuál es la idea?, la idea es que sea menos de lo que yo hubiera pagado. Si yo le hubiera dado el alta a mis trabajadores temporarios que vinieron a cosechar, vinieron 30 durante 30 días, yo hubiera tenido que pagar a lo mejor 20.000 pesos a la seguridad social, a través de esta tarifa sustitutiva y de este mecanismo a esta ingeniería que estoy aplicando, yo debería pagar menos A su vez tiene el

beneficio que durante un año se paga el 50% de lo que se hubiera pagado a la seguridad social y durante el otro año se paga el 25%, es decir, eso hace que la tarifa vaya teniendo valor, que seduzca al alta laboral. Es decir, si vos le decís a un empleador, yo en lugar de darle el alta a 30 trabajadores...”. (Entrevista Marcelo Giordano).

2.h - Inspecciones

Uno de los órganos que tiene la atribución de ejercer el poder de policía en temas laborales, corresponde a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de San Juan. Entre los atributos que posee este organismo están: verificar, fiscalizar el cumplimiento de las normas vigentes que rijan las relaciones laborales, organizar y dirigir la inspección y vigilancia del trabajo, labrar sumarios y aplicar sanciones por el incumplimiento de las normas y disposiciones sobre la materia. Intervenir en lo relativo a condiciones de trabajo y especialmente verificar y fiscalizar lo vinculado a la higiene, salubridad y seguridad de los lugares de trabajo de conformidad a la legislación vigente en la materia.

Por otro lado existen otras instituciones que tienen injerencia en la materia en aspectos específicos, como el caso de las obligaciones tributarias, en los que la AFIF tiene competencia.

Por otra parte el Ministerio de Trabajo de la Nación cumple un rol importante a través del RENATEA, organismo encargado de la registración, inspección y control del trabajo y los trabajadores en la actividad agraria.

De esta manera se pueden reconocer diversos actores que intervienen en el tema de las inspecciones a los establecimientos rurales. En este sentido, este procedimiento presenta diversas situaciones en los diferimientos impositivos, ya que no es una forma internalizada por la mayoría de los propietarios, generando trabas administrativas o de hecho, para evitar las inspecciones.

“El problema de entrar es que hay una cosa que, se está discutiendo desde hace tiempo, lo siguiente si usted cierra la tranquera con candado, nosotros no tenemos..., más allá de nuestro poder de policía, no tenemos posibilidad de romper esa cadena, sería hacer un daño a la propiedad privada, una violación de

domicilio. Digo, nosotros lo que tenemos que hacer en términos legales, es iniciar una acción, una medida cautelar para pedir una orden de allanamiento. Cuál es problema, el problema es que el Ministerio de Trabajo de la Nación por lo general..., nosotros no lo hacemos al principio, hasta acá no hemos tenido ese problema, por lo general hacemos un acta de obstrucción. Directamente dice: mire, no se puede ingresar a la finca de Giordano, te hago un acta de obstrucción, no sé si vale 10.000 pesos, no sé cuánto cuesta un acta de obstrucción. Y Giordano paga los 10.000 pesos, es una multa lo que pasa, que hay muchos empleadores que tienen irregularidades, pagar obstrucción es más barata que meter adentro al Ministerio. Los dejan entrar, se hace el acta de obstrucción, se inicia el expediente, se lo cita, se lo notifica, sigue el proceso, termina siendo sancionado, es más barato.”

“No nos movemos por denuncias, nosotros fiscalizamos, empieza la temporada de cosecha de aceitunas y vamos a la empresa que está cosechando aceitunas, entramos y fiscalizamos, lo manejamos por supuesto, si hay una situación determinada, lo analizamos”. (Entrevista Marcelo Giordano)

“Que pasa, vos vas a la secretaria de trabajo, haces la denuncia de que el productor tal y tal, tiene tantos trabajadores en negro, el gobierno que hace, levanta el teléfono al productor y le dice: eh mira, vamos a hacerte una inspección mañana, nos pasa muchísimo en Ullúm, en Soberano... Todo lo arman, es todo armado y si hay un inspector, vuelvo a insistir, lo más fácil es coimearlo, y las condiciones laborales no existen porque todo se hace en estas condiciones. El cuadrillero con su colectivo, con sus herramientas, si es que las tienen, sino las tiene que llevar la gente. Y nada más.” (Entrevista Alejandro Gangitano)

3 - Análisis de Censos Agropecuarios (1988-2002-2008)

3.a - Cuadro Comparativo N°0. “Tres Censos Agropecuarios en San Juan” (1988-2002-2008)

Las dificultades encontradas para conseguir datos del censo agropecuario realizado en 1988 y la escases de los mismos nos condujeron a concentrarnos solo en la posibilidad

de comparar los tres censos a nivel provincial. La comparación por departamentos no fue posible por no obtener las cifras correspondientes.

El primer cuadro a analizar permite la comparación entre los tres censos agropecuarios realizados al momento (1988- 2002- 2008), desde la década del 80. La cantidad de trabajadores empleados en explotaciones agropecuarias en el año 1988 son 14901. Los registrados en el censo 2002 son 10336, lo que significa que 4565 obreros rurales perdieron su trabajo en este período.

Si tenemos en cuenta que los diferimientos se instalaron en la provincia en la década del noventa, esto significa que su llegada no implicó un derrame de capital hacia los sectores más bajos de la sociedad sanjuanina, como se esperaba y promocionaba, sino todo lo contrario. El gran capital, con su nueva tecnología, empleó menos trabajadores que los pequeños productores que existían antes de su llegada debiendo vender sus tierras, por no poder competir con ellos.

En 2008 el descenso en la oferta laboral continua, ya que son sólo 8668 los obreros que aún conservan su trabajo. No tenemos cifras más actualizadas por que no se ha realizado un nuevo censo, pero si sigue la tendencia es probable que hayan disminuido mucho más.

3.b - Cuadro Comparativo N°1. Censo 2002 – 2008: “Mano de Obra en tareas agropecuarias en San Juan, Ullum y Zonda”

En este cuadro se compara la cantidad de personal ocupado en las tareas rurales en los departamentos de Zonda y Ullum, y su evolución entre los censos 2002 y 2008.

En cuanto al total provincial, como se vio en el cuadro anterior, se nota una gran disminución de peones empleados al pasar del 2002, con 10336, al 2008 con 8668. La misma tendencia se observa en el departamento de Ullum, donde se registran 371 obreros en 2002 y baja a 260 en el siguiente censo. Es decir, que pasan de conformar el 4% del total de trabajadores rurales provinciales, a ser un 3%.

En la otra localidad en estudio, Zonda, sucede lo contrario se detectan 349 trabajadores agropecuarias en el primer censo, siendo un 3% del total de peones provinciales, y aumenta a 392 en el año 2008, aumentando a un 5%.

3.c - Cuadro Comparativo N°2. Censo 2002-2008: “Mano de Obra en tareas agropecuarias por tarea y sexo. San Juan, Ullum y Zonda”

Primeramente aclaramos que en este cuadro se intentó despejar los obreros ocupados en tareas ganaderas, que si bien son muy pocos en San Juan y menos en Ullum y Zonda, están incluidos en el cuadro inicial. De esta forma nos quedamos solo con los agrícolas, que son los que nos interesan.

Podemos analizar aquí más profundamente la conformación de esa mano de obra, discriminada por sexo y tarea. Dado que se trata de ocupación rural, tradicionalmente desempeñada por varones, éstos conforman la mayoría en todas las tareas tanto en el total provincial como en cada municipio en estudio.

La tarea que lleva la mayor cantidad de personas es la de *peón general*, en el caso de toda la provincia y de los departamentos específicamente. El total provincial de varones es de 6466 en 2002 y se reduce a 5844 en 2008, lo que marca una gran reducción en el empleo.

En el primer censo no hay mayor diferencia en éste rubro entre los trabajadores masculinos en Ullum y Zonda (215 y 216), pero si la hay entre las mujeres donde Zonda tiene 20 empleadas y Ullum solo una. En el segundo censo hay un aumento de los peones masculinos en Ullum 291 y una disminución en Zonda 170. También se reducen las mujeres que son solo 6 en Zonda y ninguna en Ullum.

En la categoría *encargado mayordomo o capataz* también se nota una reducción de puestos entre el 2002 y el 2008. De ser 65 y 69 en Ullum y Zonda respectivamente en 2002, bajan a 54 y 31 en 2008. En todos los casos son varones, no existen mujeres en este rubro.

Los *operadores de máquinas, equipos e instalaciones* masculinos, fueron 65 en Ullum y 37 en Zonda en 2002, el comportamiento en el empleo fue dispar en los departamentos, bajó a 41 en Ullum y subió a 55 en Zonda. En cuanto a las operadoras femeninas son inexistentes en el primer censo, pero en el segundo se detectan 2 trabajadoras en Zonda y ninguna en Ullum.

En las tareas de *profesionales y técnicos de producción* solo se emplearon hombres en las localidades en estudio y son muy pocas las mujeres a nivel provincial. En el 2002

Ullum tiene 16 profesionales y Zonda 7. En ambos departamentos el número se reduce a 4 en el 2008.

En realidad era de esperar una suba más marcada en estos dos últimos rubros, porque la introducción de mayor tecnología en los diferimientos, implicaría una mayor necesidad de mano de obra especializada; sin embargo eso no se cumple en forma clara y pareja.

No hay *medieros* en estas localidades y en *otras ocupaciones agropecuarias* solo hay un varón en Ullum en el 2002 y se mantiene el número en el 2008. Zonda no posee ninguno en el primer censo y 10 en el segundo.

La incorporación de los diferimientos a las tareas rurales de la zona al parecer muestra una reducción en la cantidad de peones generales empleados, y no al revés, dado que se esperaba que aumentaran la oferta de empleo. Teniendo en cuenta que introducen mayor tecnología que el pequeño productor, se esperaba, en todo caso que se incrementaría el trabajo de operadores de máquinas, equipos e instalaciones y de profesionales y técnicos de producción, Sin embargo, también en este rubro desciende la cantidad de personas que trabajan, excepto los operadores de máquinas de Zonda.

3.d - -Cuadro N°3 Censo 1988: “San Juan: trabajadores permanentes por edad, sexo y relación con el productor”

En este cuadro se estudiarán la cantidad de obreros que trabajan en EAPs en toda la provincia, discriminados por sexo edad y relación con el productor, para el año 1988. Como ya se aclaró no fue posible en este censo, obtener datos referentes a los departamentos estudiados por lo que solo se observarán los referidos a San Juan.

Del total de trabajadores rurales en territorio provincial, 14901, la mayoría 10444 son no familiares y 4457 son familiares. Entre ellos 438 son menores de 14 años, 272 varones y 166 mujeres, 232 familiares y 81 no familiares; lo cual marca una cantidad importante de trabajo infantil, en su mayoría varones emparentados con los dueños, prohibido por la ley.

En la década del 80- 90 regía la Ley: 22.248 la cual establecía la prohibición del trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles. Y establecía una serie de condiciones para los mayores de

catorce (14) años y menores de 16 años. Actualmente está vigente la ley 26.727, sancionada en diciembre de 2011, que prohíbe el trabajo de los menores de 16 años en todas sus formas, exista o no relación de empleo y sea aquel remunerado o no, y establece condiciones para los adolescentes entre 16 y 18 años.

Entre 15 y 59 años se concentra la casi totalidad de trabajadores, son 13812, en su mayoría varones 12578 y 1234 mujeres. De los cuales 9966 son no familiares y 3846 familiares, al revés del caso anterior donde son más frecuentes las relaciones parentales con los empleados.

De 60 años y más con 651 obreros, 554 varones y 91 mujeres, entre ellos hay 374 no familiares y 164 familiares.

Puede decirse que son los miembros de la familia del productor más jóvenes los que más frecuente mente se dedican a tareas agrícolas en estas propiedades. En las franjas etarias media y alta es mucho menor su presencia.

3.e - Cuadro N°4. Censo 2002: *“San Juan, Ullum y Zonda: Ocupación de los trabajadores permanentes. EAP con límites definidos y personas, por tipo jurídico, relación con el productor y ocupación, según departamento.*

En este cuadro, correspondiente al censo agropecuario 2002, se analizan solo los trabajadores permanentes empleados en las explotaciones agropecuarias. Se verán primeramente los tipos jurídicos predominantes en las EAPs. de la provincia y en los dos departamentos en estudio. Podemos ver que en San Juan de un total de 3668 Explotaciones Agropecuarias, la mayoría (3177) corresponde al tipo *“persona física y sociedad de hecho”*, y solo 491 a *“otro tipo jurídico”*.

En Ullum hay 47 EAPs con el formato jurídico de persona física y sociedad de hecho, y en Zonda 57; en otros tipos jurídicos hay 20 y 16 respectivamente. Es decir, que en estas localidades se repite la misma tendencia que a nivel provincial, la mayoría son de propiedad individual o sociedades.

En cuanto a la relación con el productor la mayoría de los *familiares* cumplen funciones de *encargados, mayordomos o contratistas (jefes de producción) o peones generales*. En el tipo jurídico predominante (persona física y sociedad de hecho), en la provincia se

da en 236 EAPs y son 256 personas que cumplen funciones de jefes de producción; en Ullum solo una EAP y una persona, y en Zonda 6 explotaciones con igual número de personas. Los familiares del productor que se desempeñan como peones generales en San Juan son 1266 en 704 explotaciones. En Ullum en 4 EAPs hay 5 personas y en Zonda en 6 EAPs hay 7 peones. En las otras ocupaciones rurales no hay familiares en estas localidades.

En este tipo jurídico los *no familiares* se concentran en las mismas ocupaciones que los familiares, pero son muchos más en cantidad. En la provincia la mayoría se concentran en peones generales, son 2849 en 1473 EAPs. Le siguen en importancia los jefes de producción que son 1238 en 1147 explotaciones. Lo mismo sucede en los departamentos: 45 peones en Ullum y 41 en Zonda, 32 jefes de producción en Ullum y 36 en Zonda.

En *otros Tipos Jurídicos* los trabajadores que son familiares del productor son muy escasos. En San Juan los peones son 62 y los jefes de productor solo 6. En los departamentos son casi inexistentes. Los no familiares en la provincia son 2492 peones y 465 encargados, mayordomos o capataces. En Ullum son 163 peones y 32 jefes de producción, en Zonda 188 y 27.

Ello podría señalar el predominio del gran capital frente a pequeños y medianos productores, donde se dejan de lado las relaciones primarias que se privilegiaban en el otro régimen.

3.f - Cuadro N°5. Censo 2002: San Juan “Mano de obra Transitoria por Tarea y Departamento”

Este cuadro del censo 2002 registra las contrataciones directas de mano de obra temporal que realizan las Explotaciones Agropecuarias (EAPS.), en San Juan y en los departamentos bajo estudio de Zonda y Ullum, teniendo en cuenta las labores para las cuales los emplean.

El total de EAPs que emplean mano de obra transitoria en San Juan son 3564, y las principales labores en las cuales lo hacen, con la mayor cantidad de jornadas, es la *poda* con 1950, dentro de lo que es el mantenimiento de los cultivos. Las demás labores dentro de éste rubro son: *raleo* 241, *injertación* 20 y *otras tareas* 1292.

En cuanto a las otras tareas fuera del mantenimiento, la más importante es la *cosecha de otros cultivos* que no son granos, son 2153. Dentro de éste rubro se incluye la cosecha de los cultivos predominantes en nuestra provincia, como son la vid, el olivo y frutas de carozo. Las otras tareas son *plantación* 323, *roturación y siembra* 200, *cosecha de granos* 67, *desmote y nivelación* 58, *preparación de reservas forrajeras* 55, *manejo y explotación de bosques* 13, y *esquila* 4 y *manejo de ganado* 33.

Los referidos a ganadería son los que menos emplean mano de obra transitoria, porque esta actividad está muy poco desarrollada en nuestra provincia, donde ha predominado tradicionalmente la agricultura como principal modo de producción rural.

En cuanto a los departamentos, el total de Explotaciones que contratan mano de obra temporaria en Zonda son 53, más que en Ullum que tiene 29. En Zonda las labores en las que más emplean trabajadores transitoriamente son: la poda 49 EAPs, otras formas de mantenimiento 19, en el raleo 18 y la cosecha de otros cultivos 5. En roturación y siembra, plantación y preparación de reservas forrajeras solo 2 en cada caso.

En Ullum predominan las explotaciones que contratan para poda (21) y el raleo (15) dentro de las labores de mantenimiento de cultivo. En las demás, 6 en cosecha de otros cultivos y solo 1 una en roturación y siembra.

Resumiendo en el año 2002 en Zonda es mayor el número de EAPs que utilizan mano de obra transitoria en las labores agropecuarias, y también son más variadas las labores para las cuales se los usa. Las principales tareas que requieren a estos trabajadores son la poda y la cosecha.

3.g - Cuadro N°6. Censo 2008: San Juan “Trabajadores Transitorios por Tareas y Departamentos”

No fue posible la comparación del personal transitorio contratado directamente que aparece en los dos censos sucesivos del 2002 y 2008, porque los cuadros se presentan de diferente manera. En el 2002 se estudia la cantidad de EAPs que realizan esta práctica, y en el 2008 se hace con cantidad de trabajadores empleados, lo que imposibilita dicho análisis.

De todos modos puede verse una constante con el cuadro anterior, pues en este año siguen siendo la *cosecha de otros cultivos*, con 23515 trabajadores empleados y la *poda*,

con 7138, las labores principales que concentran la mayor cantidad de mano de obra transitoria, a nivel provincial. Le siguen en importancia *otras formas de mantenimiento de cultivos* con 2015 y el *raleo* con 1838. De menor monta son: *cosecha de granos* (1297), *plantación* (647) y *roturación y siembra* (642).

La misma inclinación se mantiene en los departamentos estudiados, principalmente en Zonda donde la prioridad en la contratación temporaria la tiene la *cosecha de otros cultivos* (783) y la *poda* (292). Entre las demás tareas solo se destacan *cosecha de granos* (67) y *otras formas de mantenimiento de los cultivos* (50).

En Ullum también son significativas la *poda* (612) y *cosecha de otros cultivos* (353), sin embargo acá sobresale bastante el *raleo* con (409), y no hay ninguna contratación para las otras labores agrícolas.

4 - CONCLUSIONES:

4.a - Conclusiones Controles de Organismos Públicos sobre las Condiciones del Empleo Rural en los Diferimientos Impositivos:

- Los órganos de contralor estatal reconocidos en la provincia y que tienen facultad para controlar a los diferimientos impositivos corresponden a la Subsecretaría de Trabajo de la provincia de San Juan (dependiente del Ministerio de Gobierno de la Provincia de San Juan) y RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación).

-El nuevo marco jurídico Ley 26727/11, genera nuevos derechos sociales para los trabajadores rurales, como así también obligaciones para empleadores y empleados. Sobre este nuevo contexto, los órganos intervinientes deben realizar los respectivos controles en las explotaciones agropecuarias, en particular para los diferimientos impositivos.

-Con respecto a esto, se dificulta obtener información referida a la efectividad de los controles, por la renuencia de estas explotaciones a brindar información, de tal manera que la información se obtuvo a través de las entrevistas realizadas a trabajadores y a funcionarios del RENATEA.

-El tema central en los mecanismos de control es corroborar si en este tipo de explotaciones se cumplen con los derechos para los trabajadores, tanto permanente como temporario, ya que la Ley 26727/11, establece igualdad de derechos y obligaciones para ambos. Esto incluye dentro de las condiciones laborales, desde temas como la registración, la higiene y seguridad laboral, hasta los beneficios sociales.

-Finalmente, se observa en éste análisis una falta de reconocimiento y cumplimiento general por parte de la mayoría de los diferimientos impositivos, de cuáles son los derechos en términos generales de los trabajadores rurales en particular los trabajadores temporarios.

-La categoría registración de trabajadores temporarios es un tema central, la dificultades administrativas que requiere la registración de los trabajadores rurales, la falta de concientización por parte de los Diferimientos Impositivos de la necesidad de “poner en blanco” a sus obreros rurales, muchas veces el menosprecio por el trabajo rural y la falta de conducta sobre las obligaciones tributarias de las firmas, hace que los trabajadores temporarios siempre se encuentren en desventajas con respecto a los trabajadores permanentes.

-Otra categoría sensible relacionada también con los trabajadores temporarios es el tema de Higiene y Seguridad Laboral, ya que la precariedad en la relación laboral influye directamente en los beneficios del trabajador rural temporario. Lograr este reconocimiento permitirá asegurar un ambiente sano, la preservación de la salud, la asistencia sanitaria y descanso adecuado, entre otros.

4.b - Conclusiones del Análisis de Censos Agropecuarios (1988-2002-2008):

- La comparación de los tres censos (1988-2002-2008) a nivel provincial muestra un notable descenso en la cantidad de obreros rurales empleados, lo cual indica que a medida que se iban instalando y fortaleciendo los diferimientos en la provincia más se reducía el empleo rural.

- Es probable que el uso de tecnología en los procesos de producción agrícola, haya influido en que, no solo no aumentara sino que disminuyera en gran cantidad el

personal empleado, en relación a cómo lo hacían los pequeños y medianos productores antes de su llegada. Ello niega el posible “derrame” que ellos supuestamente provocarían hacia los sectores más vulnerables en la provincia.

- La tendencia descendente se repite en Ullum entre los censos **2002 y 2008**. Lo contrario sucede en Zonda donde hay un alza en el empleo rural en este período. El análisis por sexo y tarea indica que este incremento se da en el rubro *operadores de máquinas, equipos e instalaciones*, en varones principalmente pero, también mediante la incorporación de mujeres. Esto podría explicarse por la necesidad de esta mano de obra especializada para el manejo tecnológico.

- Teniendo en cuenta que introducen mayor tecnología que el pequeño productor, se esperaba, en todo caso, que se produjera un marcado incremento en el trabajo de *operadores de máquinas, equipos e instalaciones* y de *profesionales y técnicos de producción*. Sin embargo, también en este rubro desciende la cantidad de personas que trabajan en la provincia y en Ullum, excepto los operadores de máquinas de Zonda.

- La tarea que requiere el mayor empleo es el de *peón en general masculino*. En Zonda se produce una reducción de este rubro entre 2002 y 2008, pero Ullum aumenta, sin embargo reduce el empleo en todos los otros rubros, lo que explica la disminución general que se detecta en el período.

- Para el año **1988**, momento en que solo había pequeñas y medianas EAPs. pues aún no se instalaban los diferimientos, se encontró en la composición de la masa obrera rural de la provincia una mayor proporción de no familiares, lo cual es esperable; pero una cantidad importante de empleo infantil, 438 menores de 14 años, de los cuales 232 son familiares y, si bien la mayoría son varones hay un porcentaje alto de mujeres (166).

- El trabajo infantil estuvo prohibido en la década 80-90 por la ley Ley: 22.248, y lo está actualmente por la ley 26.727 del año 2011.

- En este año la casi totalidad de trabajadores (13812) se concentra entre 15 y 59 años, en su mayoría varones (12578 y 1234 mujeres), y no familiares al revés del caso de los niños.

- En el año **2002** en la provincia y en los departamentos de Ullúm y Zonda predomina en las EAPs. el tipo jurídico de propiedad: “*Persona Física y Sociedad de Hecho*”
- Los *trabajadores permanentes* en este tipo jurídico que son *familiares del productor*, en su mayoría cumplen funciones de *encargados, mayordomos o contratistas (jefes de producción) o peones generales*. En “*Otros tipos jurídicos*” de propiedad los familiares son muy escasos.
- En ambos tipos jurídicos de propiedad predominan los trabajadores permanentes *no familiares del productor* y se concentran en las mismas ocupaciones.
- La preponderancia de obreros no familiares podría señalar la hegemonía del gran capital frente a pequeños y medianos productores, donde se dejan de lado las relaciones primarias que se privilegiaban en el régimen de pequeño productor.
- En cuanto a los *trabajadores transitorios* empleados en San Juan y en los departamentos de Ullum y Zonda, en el año **2002**, se utilizan principalmente para *tareas de mantenimiento de cultivos*, y entre ellas la más demandante es la *poda*. En las demás tareas la más importante es la *cosecha de otros cultivos* que no son granos, donde se incluye la cosecha de los cultivos predominantes en nuestra provincia, como son la vid, el olivo y frutas de carozo.
- En el censo **2008** en San Juan y en los departamentos se mantiene la inclinación en la contratación directa de trabajadores transitorios, donde las principales tareas para las cuales se los emplea son la *poda*, en el rubro mantenimiento de los cultivos, y la *cosecha de otros cultivos*.

Bibliografía:

-Baudron, Silvia y Gerardi, Alejandro (2003).*Los asalariados agropecuarios en argentina: aportes para el conocimiento de su problemática.* PROINDER Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios. Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos, Dirección de Desarrollo Agropecuario. Argentina

-Fumagalli Silvana y otros (2011).*Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores temporarios migrantes del cultivo de semilla de papa.* Ministerio de Trabajo, Provincia de Buenos Aires.

-Tinto, Tinto y Lirussi, María Gabriela Lirussi (s/a). *Los diferimientos impositivos: ¿una esperanza para las economías regionales?* FACSO, Universidad Nacional de San Juan.

-Toledo, Nora (2000).*Impacto del programa de diferimientos impositivos agropecuarios sobre el empleo rural en la provincia de San Juan.* Pontificia Universidad Javeriana. Seminario Internacional, Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/rjave/mesa2/toledo.pdf>