

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## TRABAJO RURAL TEMPORARIO Y FRAGMENTACIÓN NORMATIVA EN ARGENTINA

Daniela Verónica Sánchez Enrique

danielasanchezenrique@gmail.com

CONICET; CEAR-Universidad Nacional de Quilmes  
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y  
Técnicas, Argentina

Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales, vol. 19, núm. 2, pp. 25-37, 2016

Universidad Nacional del Comahue

### INTRODUCCIÓN

El último informe sobre Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina realizado por FAO, CEPAL y OIT<sup>1</sup> revela, en el estudio del caso argentino, ciertos datos que ayudan a caracterizar, básicamente, las condiciones laborales agrícolas temporarias en Argentina.

Las transformaciones del agro argentino de las últimas décadas tuvieron un impacto en los procesos productivos y provocaron modificaciones en la demanda de mano de obra rural. En ese contexto, el informe mencionado revela una tendencia al crecimiento de las contrataciones temporarias en detrimento de las permanentes, como así también manifiesta un cambio de perfil de los trabajadores.

La tendencia hacia la creciente contratación de trabajo temporario se debería, no tanto a la característica de estacionalidad de la producción agrícola, sino que podría ser explicada por las estrategias empresariales que buscan minimizar el número de trabajadores permanentes, sustituyéndolos por trabajadores temporarios con la finalidad de esta de reducir sus costos de mano de obra (Neiman 2012).

Esta reducción se manifiesta principalmente en las cargas de seguridad social (salario mínimo vital y móvil, sueldo anual complementario, vacaciones pagas y por antigüedad laboral en los casos de despidos sin causa, entre otras) que en el empleo temporal pueden reducirse estos costos que son fijos cuando se garantiza la estabilidad laboral en el caso de los trabajadores permanentes.

La contratación temporal y la tercerización laboral, a pesar de su legalidad, tienen consecuencias relacionadas con condiciones de precariedad, ya que incrementan las situaciones de desempleo estacional, acrecientan la inseguridad en el ingreso y en el empleo y debilitan los vínculos laborales entre el trabajador y el beneficiario directo de su actividad, lo que disminuye la capacidad de negociación de los trabajadores al momento de exigir condiciones dignas de trabajo y el respeto de sus derechos laborales. Pero también porque la responsabilidad directa por las obligaciones del empleador las asume la empresa que terceriza la mano de obra, o bien el intermediador, contratista, aunque en este caso, quien se beneficie con la actividad del trabajador rural es solidariamente responsable.

Dentro de este contexto, la propuesta de este trabajo consiste en realizar una revisión del marco legal en materia de trabajo rural temporario en Argentina, cuya fragmentación genera la segmentación del diseño institucional en materia sindical y de organismos de control, que pervive aún luego de la última reforma del régimen de trabajo agrícola argentino, [Ley 26.727 /11](#).

Esta problemática resulta relevante por existir trabajadores excluidos del régimen de trabajo agrícola de la mencionada ley, a quienes se les aplican Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) especiales, como en el caso de la cosecha de uva (85/89 y 154/91) y de fruta CCT 1/76 o CCT 271/96 y la [Ley 20.744](#), y cuya norma subsidiaria no es la [Ley 26.727](#) sino la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) por lo que no se les aplicarían determinados beneficios de esta nueva ley atentando contra el principio jurídico de igualdad ante la ley en similares condiciones.

En este contexto de fragmentación jurídica, existen casos de disposiciones contradictorias sobre un mismo fenómeno como el de las empresas de colocación de mano de obra, que están permitidas en ciertos ámbitos del trabajo agrícola mientras que en otros, debido a ciertos tipos de cosecha a los que no se les aplica el régimen de trabajo agrícola de la [Ley 26.727](#), están prohibidos.

Este nivel de fragmentación normativa justifica el análisis de este trabajo sobre su incidencia referida a los derechos de los trabajadores al considerar que por las características de estacionalidad, temporalidad y movilidad que caracteriza al empleo agrícola, a un mismo trabajador pueden aplicársele distintas normas laborales a lo largo del año, dependiendo del tipo de cosecha que realice.

La estructura de este trabajo se dividirá en dos apartados, en primer lugar se analizará la situación de fragmentación jurídica, sindical y de inspección del sector de empleo rural temporario. En segundo lugar, se desarrollará lo relativo a la incidencia de esta fragmentación en el caso de las cooperativas de trabajo, la intermediación laboral y las empresas de colocación de mano de obra rural, como manifestaciones de tercerización laboral en el ámbito rural.

## **FRAGMENTACIÓN JURÍDICA, SINDICAL Y DE INSPECCIÓN DEL SECTOR DE EMPLEO RURAL TEMPORARIO**

### ***1.1) Antecedentes normativos***

Analizar el fenómeno de fragmentación jurídica en materia de trabajo temporario agrícola se vincula con los antecedentes históricos de su regulación y evolución normativa, que han sido ampliamente estudiadas, no obstante, se mencionará brevemente a continuación para contextualizarla históricamente.

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. Sin embargo, esta normativa, pretendía ante todo, disciplinar la actividad de los intermediadores que participaban de la contratación de trabajadores temporarios.

En consecuencia, no era aplicable a los trabajadores agrícolas permanentes. Esta desprotección persistió hasta 1944, cuando se dictó la primera regulación orgánica de trabajo agrícola, conocida como el Estatuto del peón rural, por el Dec. 28.169/44. Los principales logros en materia de reconocimiento de derechos de esta norma consistieron en la fijación salarial de las retribuciones mínimas, el derecho a un espacio para cultivo propio y la protección contra el despido arbitrario. Dos años después, 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. No obstante, como se observa, los trabajadores rurales permanentes y los temporarios se regían por distintas normativas.

Posteriormente, 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 – Estatuto del Peón y Ley N° 13.020– lo que significaba un gran avance en materia de protección de los derechos laborales en el sector rural. Sin embargo, la ruptura del orden constitucional en 1976 y la consiguiente política neoliberal implementada en materia laboral, implicó un claro retroceso. 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). Este régimen unificó en un mismo texto normativo las disposiciones referidas a los trabajadores agrarios con independencia de la modalidad contractual a la que respondieran, ya fueran permanentes o temporarios.

Cierta doctrina a la que adherimos, entiende que la Ley de facto N° 22.248 “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 tripartismo, implicaba a la Comisión Nacional de Trabajo Rural” (Senyk y Ruíz 2012). 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.

## **1.2) Reforma del régimen de trabajado agrícola ([Ley 26.727](#)). Trabajadores incluidos y excluidos**

### *1.2.1) Fragmentación normativa*

A pesar de los numerosos avances realizados en materia de incorporación de estándares internacionales de derechos humanos, en general, y de DESC, en particular, el nuevo régimen de trabajo agrario no unifica los regímenes normativos aplicables al empleo rural temporario, en su art. 7 establece cuales son los trabajadores incluidos<sup>2</sup>, y en su art. 3, los excluidos<sup>3</sup>.

De este modo, los trabajadores de cosecha de frutos quedan comprendidos por el régimen de trabajo agrícola general, mientras que los trabajadores excluidos se rigen por Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante CCT) y se les aplica como norma supletoria la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) N° 20.744, en particular lo dispuesto en los arts. 96 a 98 referidos al contrato por temporada.

Entre los grupos de trabajadores excluidos del régimen general se encuentran quienes cosechan uva, que se rigen por los CCT N° 85/89 y 154/91, que comprenden tanto la actividad de los obreros de la viña como la de los operarios de bodega.

Por otro lado, los trabajadores de la cosecha de fruta se rigen por CCT especiales. Los más importantes son el CCT N° 271/96 de la actividad cítrica, cuya producción, especialmente de limón, se concentra en la provincia de Tucumán y el CCT N° 1/76 que corresponde a la cosecha de fruta que se desarrolla principalmente en Río Negro y Neuquén, especialmente de manzana.

No obstante, esta fragmentación normativa, todos los trabajadores que desempeñen actividades rurales, se encuentran comprendidos en la Ley 25.191, que declara el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural. Este documento es personal, intransferible y probatorio de la relación laboral, sirve como certificación de servicios y remuneraciones, y debe indicar el inicio y el cese de cada contratación. Esta documentación puede entenderse como un modo de proteger a la parte más débil de toda relación laboral y de contrarrestar que los medios probatorios que, en general, se encuentran en poder de quien contrató mano de obra, por la desigualdad básica que caracteriza toda relación de trabajo entre empleador y trabajador, que justifica la consagración jurídica del principio pro operario.

El caso de la normativa sobre la libreta del trabajador rural resulta una excepción de uniformidad, en un contexto de fragmentación jurídica general, que entraña complicaciones que inciden negativamente en la protección de los derechos de este sector del mercado de trabajo rural. Entre las consecuencias prácticas de la exclusión de los trabajadores de cosecha de fruta y de vid, por el art. 3 de la Ley 26.727, puede mencionarse que es habitual que los asalariados temporarios luego de algunos meses en las cosechas de aceitunas o yerba, regidas por el régimen general de trabajo agrícola, se trasladen a otra provincia para continuar su trayectoria laboral en las cosechas de uva, o bien de fruta, limones o manzanas, que se rigen por convenios colectivos de trabajo especiales, a los que se les aplica subsidiariamente el régimen general de la LCT. De esta manera, un mismo trabajador de cosecha, debería ser

registrado y sus tareas, en las diferentes cosechas, serían reguladas por tres legislaciones diferentes a pesar de tratarse prácticamente de la misma actividad rural.

En este sentido, conviene mencionar el caso de las agroindustrias que tienen explotaciones agrícolas, donde se cultiva y cosecha el fruto, por ejemplo aceitunas, y es la misma empresa la que procesa industrialmente el producto. En este caso, si un trabajador es contratado temporalmente para la cosecha y luego para trabajar en la industrialización de producto, por ejemplo envasado de aceitunas, o bien producción de aceite de oliva deberá darse de baja y ser nuevamente registrado bajo el régimen de la LCT, lo que implica también cierta complejidad tanto en la práctica, como en el control de la correcta registración laboral.

Esta segmentación normativa adquiere una particular relevancia al momento de pensar en la correcta registración laboral de los trabajadores y podría tener una incidencia negativa en la protección de sus derechos laborales, en general, y en la protección de sus DESC, en particular. Esta situación dificulta el conocimiento, y por tanto, la defensa de sus derechos por parte de los trabajadores, no sólo a título personal, sino también por las complicaciones referidas a su encuadramiento y participación sindical, de carácter colectivo.

En este contexto, también el debate teórico sobre la especialidad normativa para el trabajo agrario se ve relativizado ya que, indudablemente un trabajador de cosecha de uva es agrícola y su trabajo tiene esas características que justifican la creación de un régimen especial pero, no obstante, se le aplica la LCT y convenios colectivos específicos. Del mismo modo, tampoco se perciben con claridad las diferencias esenciales entre las tareas de cosecha de oliva y de uva, al punto de que justifiquen regímenes normativos diferenciados.

De lo anteriormente expuesto, se observa que existen ciertos puntos de quiebre en la legislación de trabajo rural difíciles de controlar, el de trabajo agrícola e industrial en un mismo establecimiento, y la duplicidad entre el régimen de trabajo agrícola para trabajadores temporarios de cosecha de frutos, que convive con la aplicación de los CCT para la cosecha de frutas y de vid.

Este escenario de complejidad normativa podría tener un impacto negativo sobre la protección de los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de seguridad social vinculados a la correcta registración laboral que se ponen en tensión con la efectiva garantía de sus derechos económicos y sociales.

### *1.2.2) Fragmentación Sindical*

Una de las principales consecuencias de la fragmentación normativa es que la distinta regulación del trabajo de cosecha tiene un impacto en el encuadramiento sindical de los trabajadores.

En este sentido, los trabajadores comprendidos por el régimen de trabajo agrícola [Ley 26.727](#) (Ej: cosecha de aceitunas, yerba, entre otros) se encuadran sindicalmente en la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), mientras que cuando desempeñan sus tareas en cosechas de uva la afiliación sindical indicada es el Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (SOEVA), en tanto que cuando se emplean en la cosecha de

frutas quedan comprendidos en el Sindicato de la Fruta de Río Negro y Neuquén (S.O.E.F.R.N. y N).

El problema se presenta porque es habitual que un mismo trabajador trabaje sucesivamente en distintas cosechas que por los distintos regímenes jurídicos que las regulan corresponden a distintos sindicatos. Esta situación resulta un obstáculo para la participación gremial de los trabajadores, incide negativamente en las posibilidades de reclamo y exigibilidad de los derechos de manera orgánica y debilita su pertenencia y representación sindical, reconocida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en los arts. 6, inc. 2 y art. 8, inc. 1 del PIDESC<sup>4</sup>.

### *1.2.3) Fragmentación de la inspección en materia de registración laboral y condiciones de trabajo*

En materia de inspección y fiscalización del cumplimiento de la normativa registral y de condiciones de trabajo agrícola, existe un complejo esquema de organismos estatales con un limitado nivel de articulación. Uno de los obstáculos para pensar en un sistema de fiscalización coordinado se presenta por la pluralidad de organismos facultados para fiscalizar diversos aspectos de una misma materia, que se agrava por la concurrencia y a veces discordancia entre facultades de inspección nacionales y provinciales, que varían de una provincia a otra como consecuencia de los pactos celebrados por cada una, desde su autonomía (art. 5 CN), con el Estado nacional. Esto se debe a un proceso de avance, y luego detracción desigual, de las facultades inspección de las provincias, que se mencionará a continuación.

En este sentido, en general, son las Secretarías de Trabajo Provinciales, quienes además de las facultades no delegadas a la Nación, por el llamado Pacto Federal del Trabajo, [Ley 25.212](#) (2000), tienen el deber de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de salud, higiene y seguridad en el trabajo, dentro de su jurisdicción, en especial, de la Resolución 11/11 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, sobre condiciones generales laborales para trabajadores agrarios temporarios.

En 2004 se sancionó, por [Ley 25.877](#), el Sistema Integral de Protección del Trabajo y de la Seguridad Social que asigna mayores facultades al Ministerio de Trabajo de Nación para realizar acciones de fiscalización en todo el territorio nacional, para tornar más eficientes los controles provinciales, en general, y especialmente para erradicar el trabajo infantil. No obstante, no se aclara específicamente cuales serán taxativamente las materias delegadas a la Nación, por lo cual la fiscalización termina por ser concurrente y deben acordarse en acciones coordinadas en cada caso concreto.

No obstante, a las facultades de inspección en estos dos niveles, de la Provincia en particular y de la Nación, se suman las acciones de fiscalización de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) sobre la obligación de los empleadores de ingresar los aportes y contribuciones en el Sistema Único de Seguridad Social (SUSS), a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), aplicando sus sistemas de penalidades, tipificación y procedimiento sancionatorio.

Otro de los organismos con facultades de control es la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) creada por [Ley. 24.557 \(1995\)](#), que se constituye como entidad autárquica bajo la

jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuyas principales funciones son fiscalizar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, como así también, el funcionamiento de las Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART). No obstante, para desarrollar acciones en la jurisdicción de las provincias, este organismo debe celebrar convenios con cada una de ellas en particular. Este es otro factor que agrava el esquema de fragmentación nacional que se ha mencionado. De este modo, “Constituye ésta también una norma de evidente cariz neoliberal, al menguar las atribuciones del Ministerio de Trabajo de la Nación a través de la descentralización de sus funciones” (Senyk 2012).

Entre los organismos relacionados con las inspecciones de trabajo agrario, se encuentra el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación, que aporta la información sistemática sobre el mapa productivo del que pueden inferirse una aproximación a la distribución de los trabajadores y la necesidad cuantitativa de mano de obra que resulta relevante al momento de realizar las inspecciones, sin embargo, no tiene facultades de inspección específicas.

Finalmente, la [ley 26.727](#) que estableció el nuevo régimen de trabajo agrícola, sancionada en el 2011, y reglamentada en el 2013, transfirió las funciones del registro Nacional de Trabajadores Agrícolas del RENATRE, entonces a cargo de UATRE al nuevo Registro Nacional de Empleadores y Trabajadores Agrícolas (RENATEA), constituido como entidad autárquica, bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Las facultades de inspección de RENATEA se referían a la correcta registración laboral de los trabajadores rurales y a controlar el cumplimiento de los empleadores de la [Ley 25.191](#) sobre la entrega y registración de la contratación laboral en la Libreta de Trabajo Agrario de sus trabajadores. Este organismo estuvo facultado para actuar tanto por inspecciones de oficio, como en casos de denuncias realizadas por las causas mencionadas.

Si bien esta ley comprende a todos los trabajadores rurales, el RENATEA no tenía facultades de inspección en materia de control de condiciones de trabajo de los trabajadores regidos por convenios colectivos de trabajo especiales. En el caso de que encontrara situaciones que pueden imputarse como trabajo infantil, trata de personas con fines de explotación laboral o violaciones a los derechos de los trabajadores relacionadas con condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, no tiene facultades para convocar a las fuerzas de seguridad, sino que debe poner en conocimiento de los organismos competentes para fiscalizar y/o sancionar dichas violaciones a los derechos de los trabajadores.

En este contexto resulta oportuno mencionar que en enero de 2015 fue reglamentada la [Ley 26.364](#) de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas y su modificatoria Nº 26.842. En este sentido, frente a los numerosos casos vinculados con trata de personas con fines de explotación laboral (876 desde 2012)<sup>5</sup> y de trabajo infantil, se creó en 2015 bajo la jurisdicción de RENATEA, la Coordinación de Políticas de Inclusión. Esta es un área especializada en articular con los organismos competentes, tanto en materia de fiscalización específica como de asistencia a las víctimas, las denuncias de presuntos casos de trata de personas con fines de explotación laboral, y de generar políticas públicas para prevenirlos. Dichas acciones se articulan con la Procuraduría contra la Trata y la Explotación Laboral (PROTEX), la Dirección de Orientación a las Víctimas (DOVIC), el Programa de Rescate a

Víctimas del Ministerio de Justicia y DD.HH. y el Comité ejecutivo contra la Trata, para la inmediata atención de los trabajadores agrarios que han sido víctimas de la explotación laboral y la trata de personas.

No obstante, resulta necesario mencionar que en noviembre de 2015, la Corte Suprema de Justicia de la Nación emitió un fallo haciendo a lugar al recurso presentado por UATRE que invocaba la inconstitucionalidad de los arts. 106 y 107 de la [Ley 26.727](#) que creaba el RENATEA, ente público y estatal, razón por la que fueron restituidas al RENATRE, organismo público no estatal, las funciones de registro y fiscalización de trabajo rural.

Por todo lo expuesto, puede inferirse que, si bien el escenario de organismos de inspección es amplio, la complejidad del diseño institucional resulta un obstáculo para realizar acciones de fiscalización, coordinadas y sistemáticas. De este modo, la fragmentación, la inestabilidad de competencias estatales, y la falta de coordinación conspira contra la eficiencia de las inspecciones, ya que se requiere la fiscalización conjunta de al menos cinco organismos, coordinando dos niveles, el nacional y el provincial. Esto último se complejiza porque en la actualidad depende de los pactos y de la relación política, no sólo institucional sino también político partidaria, que cada provincia tenga con el Estado Nacional.

## **II) Cooperativas de trabajo y tercerización laboral en la reforma del régimen de trabajo agrícola en Argentina**

La reciente [Ley 26.727](#), como régimen general de empleo rural, ha incorporado ciertas disposiciones sobre el contrato de trabajo agrícola<sup>6</sup>, especialmente relacionadas con las estrategias de contratación de los trabajadores, mediante el control de las cooperativas de trabajo, la prohibición de empresas de servicios de colocación de mano de obra agrícola y la creación de bolsas de trabajo a cargo de los sindicatos y con control del Estado.

En su art. 14, la [Ley 26.727](#) dispone que el Servicio Nacional de Inspección de Trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo, a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a sus socios que se desempeñaren en condiciones de fraude a la ley laboral.

En este sentido, el art. 4 de la norma que reglamenta el art. 14 establece que en el caso de socios aparentes de cooperativas que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, éstas serán responsables junto con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social. En ese caso, la autoridad administrativa del trabajo deberá comunicar a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) las irregularidades detectadas a los fines de la regularización de los trabajadores frente a la seguridad social.

Con esta nueva facultad de control a cargo del Ministerio de Trabajo Nacional, la norma pretende reprimir situaciones habituales en las que se desnaturalizaba la figura jurídica de cooperativa que funcionaba con la dinámica de una empresa y encubría como socios a quienes en realidad eran trabajadores agrícolas.

Esta mecánica tenía el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo violentando el art. 101 y concordantes de la Ley de Cooperativas 20.337, y sus modificatorias. Pero ante todo, esta maniobra pretendía vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en materia de seguridad social, ya que el empleador evadía sus responsabilidades como tal, al desconocer la existencia de una relación laboral simulando un vínculo societario. En consecuencia, la nueva ley prohibió a las cooperativas de trabajo actuar como empresas de provisión de trabajadores mediante la intermediación laboral.

Otra de las problemáticas que el nuevo régimen pretende corregir con sus modificaciones, se relaciona con la tercerización de la contratación de mano de obra en el trabajo agrícola, ya sea por los llamados contratistas o cuadrilleros, como por las empresas de servicios de provisión de trabajadores. La estrategia empresaria de la tercerización implica simplificar la gestión, disminuir los costos fijos y evitar los riesgos jurídicos de la contratación directa.

Entre la variedad de formas jurídicas que puede adoptar la tercerización laboral pueden definirse cuatro: 1) la subcontratación en sentido estricto, 2) la intermediación laboral 3) el suministro de mano de obra temporal y 4) la utilización de trabajadores autónomos ([Ermida Uriarte y Orsatti, 2011](#)). En el caso del trabajo temporario agrícola pueden encontrarse el segundo y tercer caso, antes mencionados.

Con respecto a la intermediación laboral, puede definirse como “la interposición de un empleador aparente entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo” ([Ermida Uriarte y Orsatti 2011:40](#)). En estos casos, el empleador aparente sólo realiza la actividad de proveer la fuerza de trabajo a la empresa principal ([Basualdo y Esponda 2014](#)). En el caso del trabajo temporario agrícola este modo de tercerización laboral, es realizado por el llamado contratista.

En este sentido, Víctor Rau afirma que los agentes contratistas de mano de obra aparecen desempeñando “una de las funciones tradicionales de los intermediarios en los mercados de trabajo cual es la de organizar migraciones laborales temporarias entre los ámbitos de residencia de la mano de obra disponible y los lugares de trabajo distantes donde esta capacidad laboral será empleada” ([Rau 2012: 94](#)). Sostiene también que “Lo que a diferencia del empleo generado por contratación directa de las agroindustrias, el empleo ofrecido por los contratistas en Misiones se caracteriza por la generalizada informalidad y por un grado de precariedad laboral particularmente elevado” ([Rau 2012: 90](#)).

Otra de las modalidades en las que se presenta la tercerización laboral en el ámbito del trabajo agrícola, antes mencionada, es el suministro de mano de obra temporal, “realizado por empresas dedicadas a emplear trabajadores que serán puestos a disposición de otra empresa, quien definirá y supervisará las tareas realizadas por el personal suministrado” ([Basualdo y Esponda 2014:24](#)).

Con la finalidad de prevenir esta modalidad de contratación, el art. 15 de la nueva ley prohíbe la actuación de las empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios, agencias de colocación de mano de obra o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de estas agencias. No obstante, esto no se aplica a los

trabajadores excluidos y persiste en el mundo de trabajo agrícola esta dualidad, siendo prohibido para ciertos tipos de cosecha y permitidos para otras (uva y otra fruta).

No obstante, si bien el nuevo régimen prohíbe la actividad de las empresas de contratación, permite la actuación de contratistas, práctica históricamente arraigada a la actividad. El art. 15 debe leerse en concordancia con el art. 12 donde se establece que quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, y de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción.

Sobre este punto, con el objeto de reformular los mecanismos de contratación de mano de obra, en su art. 66, la ley establece el uso obligatorio del Servicio Federal de Empleo para los empleadores, para la contratación de Trabajadores Temporarios de la actividad agraria.

En concordancia con esta disposición, en el art. 69 se crean las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales a fin de que provean 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).

Del conjunto de estos artículos se infiere que la intención del legislador consiste en morigerar los efectos de falta o irregularidad registral, ocasionada por la tercerización de mano obra temporaria. Con este fin y mediante la creación del Servicio Federal de Empleo pretende ejercer un mayor control en las condiciones de contratación de los trabajadores a fin de garantizar sus derechos laborales. Y si bien prohíbe las actividades de las empresas de contratación, a fin de evitar la tercerización, no lo hace con el contratismo explícitamente.

Por otro lado, al hacer obligatoria la contratación mediante el Servicio Federal de Empleo debilitaría esa modalidad de contratación tercerizada. Resulta llamativo que si bien la Ley decide negar la administración del registro de trabajadores y empleadores al poder sindical (UATRE) de trabajadores agrícolas, determina que la administración de las bolsas de trabajo quede a cargo de las asociaciones sindicales con representación gremial.

No obstante, a pesar de la reglamentación de la [Ley 26.727](#), el art. 15 en particular no fue reglamentado a la fecha y aún no han sido creados ni el Servicio Federal de Empleo ni las bolsas de trabajo. En este sentido, a pesar del avance formal de la prohibición de las empresas privadas de colocación de mano de obra, y de la exclusión del régimen general de los trabajadores que se rigen por convenios colectivos especiales, incluso los trabajadores que si se encuentran comprendidos en la [Ley 26.727](#), tampoco pueden ampararse en la protección de esta disposición ya que el art. 15 aún no ha sido reglamentado.

Sin embargo, aunque parcial y formalmente esta modificación del nuevo régimen ha constituido un avance en materia de incorporación del estándar internacional de garantía del derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado del art. 6, inc. 1, del PIDESC<sup>2</sup> y en materia de prevención del delito de reducción a la servidumbre y de tráfico de personas con fines de explotación laboral.

Por tanto, la debilidad de este progreso resulta, en primer lugar, de la fragmentación normativa que afecta al sector de trabajadores temporarios rurales en Argentina, ya que esta disposición no se aplica a las actividades de cosecha de uva ni de fruta, por ser trabajadores excluidos del régimen de trabajo agrícola general. En segundo lugar, porque el art. 15 ha sido excluido de la reglamentación, razón por la cual puede inferirse que sólo se trata de un avance parcial en materia de progresividad en la protección de los derechos de los trabajadores frente al fenómeno de la intermediación y tercerización laboral.

## **REFLEXIONES FINALES**

En América Latina, en general, y en el caso argentino, en particular, se registra una creciente tendencia a la contratación de trabajo temporario rural que podría explicarse no sólo por la característica de estacionalidad de la producción agrícola, sino también por una estrategia empresarial que busca minimizar costos fijos de contratación de trabajadores permanentes, sustituyéndolos por transitorios.

Si bien la última reforma del régimen de trabajo agrario argentino, [Ley 26.727](#), ha realizado importantes avances en materia de garantizar los derechos de los trabajadores rurales, mediante el control de cooperativas de trabajo para evitar fraudes laborales y por la prohibición de empresas de colocación de mano de obra, estos avances han sido parciales debido al nivel de fragmentación jurídica en el sector de trabajo rural temporario y a la persistencia de la figura del contratista.

En este sentido, la fragmentación normativa trae como consecuencia un nivel de segmentación sindical que debilita la identificación, participación y representación gremial de los trabajadores y la exigibilidad de sus derechos, lo que se agrava por la incidencia de la estacionalidad y movilidad laboral en el transcurso del año que caracteriza a este sector del mercado de trabajo rural.

Al mismo tiempo, la diversidad jurídica aplicable al empleo estacional genera un complejo esquema de entidades competentes, no siempre coordinados, en materia de fiscalización de condiciones de trabajo rural temporario, que dificultan la integración orgánico funcional y la coordinación sistemática de las acciones conjuntas entre los distintos organismos competentes y conspira contra la eficiencia de las inspecciones y por tanto de la garantía de los DESC de los trabajadores, en materia tanto de registración laboral como de condiciones de trabajo, lo que se agrava por la necesidad de articular las facultades de inspección a nivel nacional y provincial.

Dentro de este complejo esquema institucional, de fragmentación normativa, sindical y de organismos de inspección, el fenómeno de tercerización laboral rural tiene como finalidad simplificar la gestión de contratación mediante la intermediación, disminuir los costos fijos de mano de obra, evitar los riesgos jurídicos de la contratación directa y flexibilizar la continuidad y el vínculo laboral entre el trabajador y el beneficiario de su actividad. En este contexto, la tercerización en el trabajo rural temporario se manifiesta como una modalidad de contratación, que adopta las formas de intermediación laboral por la figura del contratista, o bien por empresas de colocación de mano de obra y que incide negativamente en los DESC de los trabajadores.

De este modo, puede inferirse que si bien la sanción de la [Ley 26.727](#) ha incorporado avances en materia de protección frente a la flexibilización y tercerización laboral, han sido progresos parciales, debido a que no se aplican a los trabajadores temporarios rurales excluidos por el régimen general y a que el art. Que contempla dicha protección no ha sido aún reglamentado.

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

## Referencias

1. Basualdo, Victoria y Esponda, Alejandra. "La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años sesenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual". En: *Tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores. 2014.
2. Bendini, Mónica y Radonich, Martha Mabel. *De golondrinas y otros migrantes*. Buenos Aires: Cuadernos GESA II. La Colmena. 1999.
3. Brebbia, Fernando y Malanos, Nancy. *Derecho agrario*. Buenos Aires: Editorial Astrea. 2007.
4. Fabio, José Francisco y Neiman, Melina. "Precariedad en los mercados de trabajo rurales. Agricultura y Familias en Valle de Uco". En: Busso, M. y Perez, P. *La Corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/ Trabajo y Sociedad. Buenos Aires. 2010.
5. Klein, Emilio y Soto Baquero, Fernando. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. En: FAO Eds. Vol. Tomo II. 2012.
6. Ermida Uriarte, Oscar y Orsatti, Alvaro. "Outsourcing/Tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones". En: Dean, Matteo y Rodríguez, Luis. *Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS). 2011.
7. Mántaras, Luis. "El trabajo en las explotaciones rurales y sus diferencias con el trabajo industrial". Santa Fe. Universidad Nacional del Litoral. 1967. En: Brebbia, Fernando y Malanos, Nancy. *Derecho agrario*. Buenos Aires: Editorial Astrea. 2007.
8. Neiman, Guillermo. *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: CICCUS. 2001.
9. Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán. "Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, Nº 12. Buenos Aires. 2000. En línea: [http://relet.iesp.uerj.br/Relet\\_12/Relet\\_12.pdf](http://relet.iesp.uerj.br/Relet_12/Relet_12.pdf) Consultado el 28 /11/2013.

10. Rau, Víctor. Cosechando yerba mate. Estructuras sociales de un mercado laboral agrario en el nordeste argentino. Buenos Aires: CICCUS. 2012.
11. Senyk, Alejandro y Ruiz, Alvaro. "La inspección laboral en el ámbito rural". Revista Derecho del Trabajo. Año I, Nº 2. Ediciones Infojus. 2013. En línea: [http://www.infojus.gov.ar/doctrina/dacf120145-ruiz-inspeccion\\_laboral\\_en\\_ambito.htm?1&bsrc=cj](http://www.infojus.gov.ar/doctrina/dacf120145-ruiz-inspeccion_laboral_en_ambito.htm?1&bsrc=cj) Consultado el 06/06/2014.
12. PIDESC. Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales. En línea: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
13. Ley 20.744/76. Ley de Contrato de Trabajo (LCT). En línea: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
14. Ley 25.191/99. Libreta del trabajador rural. En línea: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61181/norma.htm>
15. Ley 26.727/11. Régimen de trabajo agrario. En línea: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>
16. Ley 25.212/00. Pacto Federal del Trabajo. En línea: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/norma.htm>
17. Ley 25.877/04. Sistema Integral de Protección del Trabajo y de la Seguridad Social. En línea: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/norma.htm>
18. Ley. 24.557/95. Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT). En línea: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>
19. Ley 26.364/08. Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas y (Ley modificatoria Nº 26.842). En línea: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/norma.htm>
20. Ley 20.337/ 73. Ley de Cooperativas. En línea: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/norma.htm>
21. CCT N° 85/89 y 154/91 de cosecha Uva. En línea: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235241/norma.htm>
22. CCT N° 1/76 o CCT 271/96 de cosecha fruta. En línea: <http://www.todocomercioexterior.com/argentina/pdfsbole/BO13022014legDes.pdf>
23. CCT N° 271/96 de la actividad cítrica. En línea: <http://www.todocomercioexterior.com/argentina/pdfsbole/BO13022014legDes.pdf>

## Notas

1. Klein, C. F. S. B. y. E. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. In FAO (Eds.) (Vol. Tomo II). 2012.
2. Ley 26.727, Art. 7: “Trabajadores rurales incluidos son: a) Manipulación y almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios, excepto que se realicen en establecimientos industriales. b) Tareas prestadas en ferias y remates de hacienda y c) Empaque de frutos y productos agrarios propios”.
3. Ley 26.727, Art. 3: “Trabajadores rurales excluidos: a) Personal afectado principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole. b) Trabajador contratado para tareas ajenas a la actividad agraria. c) Trabajador del servicio doméstico. d) Personal administrativo. e) Personal dependiente del estado nacional, provincial o municipal. f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se registrá por la ley LCT 20.744 g) Trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación”.
4. PIDESC, Art 6, inc. 2: “Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”. PIDESC, Art. 8, inc. 1: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”.
5. Entrevista a Guillermo Martini. Director de RENATEA  
<http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-269375-2015-03-31.html>
6. Ley 26.727, Art. 11: “Contrato de trabajo agrario es aquel por el cual una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones”.
7. PIDESC, art. 6, inc. 1: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. Referencias 1. Basualdo, Victoria y Esponda, Alejandra. “La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años sesenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”. En: Tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Buenos Aires: Siglo XXI Editores. 2014. 2. Bendini, Mónica y Radonich, Martha Mabel. De golondrinas y otros migrantes. Buenos Aires: Cuadernos GESA II. La Colmena. 1999.

