

PROYECTO**LA LEY DE TRABAJO AGRARIO N°26.727 Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA PRÁCTICA COTIDIANA**

Varios CENTROS EDUCATIVOS PARA LA PRODUCCIÓN TOTAL (CEPT) DE LA REGIÓN iniciamos un trabajo conjunto en contexto de pandemia que nos unió al calor de la materialización de mejoras sustanciales en la calidad de vida de las familias rurales que habitan nuestro suelo. Es así como Consejeros y técnicos docentes del C.E.P.T. N°35 de Aparicio, partido de Coronel Dorrego, C.E.P.T. N°3 de Paraje Don Alfredo, partido de Coronel Pringles, C.E.P.T. N°19 de Juan E. Barra, partido de Adolfo González Chávez, C.E.P.T. N°30 de 17 de Agosto, partido de Puán, Y C.E.P.T N°23 de Paraje Igarzábal, partido de Carmen de Patagones se unieron al desafío de conformar entonces un grupo de trabajo dentro de F.A.C.E.P.T. (Federación de Asociaciones de Centros Educativos para la Producción Total, de la cual formamos parte) cuyos límites comenzaron a ampliarse en la búsqueda de -como reza nuestro lema- “UN CAMPO MEJOR”.

Constituido oficialmente como equipo permanente en el contexto de la institucionalidad y la filosofía que engloba nuestro sistema y la Federación que nos da marco, iniciamos un camino cargado de proyectos que nos movilizan al ritmo de ideales de labor pragmático, pero por sobre todo, en la búsqueda irrenunciable “de abrir tranqueras” desde los albores de las tierras sureñas de nuestra provincia.

El presente trabajo, nace como consecuencia de una recopilación, de vivencias y experiencias de la gente del medio rural, con las cuales tenemos contacto a través de una herramienta propia de nuestro sistema “Las visitas de familia”. La dureza de las experiencias con las que estamos en contacto, nos lleva a movilizarnos en la búsqueda de mejoras, y por ello, el siguiente paso se centró en realizar una investigación más amplia sobre la situación de los empleados/as rurales, para lo cual se indagó en la profundidad del territorio de nuestros partidos, a través de encuestas cualitativas y cuantitativas.

Con esos datos, decidimos realizar una comparación con lo que establece la normativa vigente, **DANDO LUGAR AL INFORME QUE SE ADJUNTA A CONTINUACIÓN.** En él podemos ver como muchos aspectos de la Ley no se cumplen, al tiempo que existen necesidades y problemáticas de los empleados agrarios y sus familias que no están contemplados en ella, y deberían estarlo.

Es de público conocimiento, el estado de invisibilidad de estas problemáticas, por ello asumimos y compartimos este compromiso que nos une como parte de una sociedad en la que todos debemos contribuir al desarrollo de nuestras localidades y su entorno: técnicos, familias, profesionales, instituciones públicas e intermedias. Cada uno desde su espacio tiene la responsabilidad de hacer de nuestras comunidades, un lugar mejor para los habitantes de nuestro suelo: ese es el deber ineludible al cual aferramos nuestra labor diaria.

Por ello, **buscamos que el Cuerpo Legislativo se expida brindándonos su apoyo, a través de la Declaración de Interés Municipal de este trabajo**, para de esa manera poder presentar esta realidad, al Estado Provincial y Nacional.

Equipo de Trabajo

- **ANDREA CARINA DEISEL – CONSEJERA FEDERADA- C.E.P.T. N°30, 17 DE AGOSTO**
- **FERNANDO HERRERA- CONSEJERO- C.E.P.T. N° 35, APARICIO**
- **JORGE CASAVALLE- DIRECTOR- C.E.P.T. N° 35, APARICIO**
- **EMMANUEL PIÑERO- TÉCNICO DOCENTE- C.E.P.T. N° 35, APARICIO**
- **FLORENCIA MOLINA- COORDINADORA DE ÁREA- C.E.P.T. N° 35, APARICIO**
- **MARÍA JESÚS ALBERDI- COORDINADORA DE ÁREA- C.E.P.T. N°19, JUAN E. BARRA**
- **NOELIA MONTENEGRO-COORDINADORA DE ÁREA- C.E.P.T. N°3, PARAJE DON ALFREDO**
- **MA. LUCIANA FERRANDI- TÉCNICA DOCENTE- C.E.P.T. N°23, PARAJE IGARZÁBAL**



**CENTROS EDUCATIVOS
PARA LA PRODUCCIÓN TOTAL**

REGIÓN IV

LA LEY DE TRABAJO AGRARIO N° 26.727 Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA PRÁCTICA ACTUAL

*Hacia un nuevo Convenio Colectivo de
Trabajo para el Sudoeste Bonaerense*

Noviembre de 2020

Fundamentación

El presente trabajo se centra en la necesidad de revisión de las leyes laborales vigentes, alrededor de las experiencias en torno a las relaciones laborales rurales, su posible regularización y la actualización de las mismas respecto a las necesidades y problemáticas que surgen de esa interacción. Se trata de profundizar lo que el marco jurídico per se tiene como naturaleza; normar la realidad para asegurar el desarrollo de un escenario más justo y equitativo donde se respeten los acuerdos laborales dando lugar al bienestar de trabajadores y trabajadoras. Apoyándonos en las voces del medio rural, tanto de empleados, empleadores, e instituciones que participan activamente, para lograr no solo consenso sino legitimidad.

Las leyes laborales no son dádivas sino conquistas sociales de los trabajadores y trabajadoras de las diferentes ramas. Estas luchas a lo largo de la historia dan cuenta de los logros obtenidos por y para los trabajadores y trabajadoras.

En Argentina, los logros significativos comenzaron a finales del siglo XIX, y luego consagrados en el siglo XX. Sin embargo, todavía falta mucho camino por recorrer para que los trabajadores de todos los rubros vivan vidas en pleno derecho. Muchas de estas conquistas obtenidas no son reconocidas. En la práctica, en el mundo de las relaciones laborales, predomina la costumbre o la tradición, por sobre la Ley.

A raíz de la necesidad de que estos derechos sean respetados y cumplidos, se decidió revisar el marco legal que regula las relaciones laborales en el medio rural.

Como resultado expondremos a continuación una lista de puntos contemplados en la Legislación que, o no se cumplen en la práctica cotidiana, o solo se aplican en parte, pero distan mucho de lo que la legislación implica. Como así también se hará mención de ciertos aspectos que hoy, en pleno transcurso del Siglo XXI, deberían estar explicitados en la Ley y no lo están.

El movimiento CEPT posee una extensa trayectoria trabajando en relación con el medio rural y sus herramientas están pensadas cuidadosamente para conocer este medio y colaborar en mejorar las condiciones de vida que las familias arraigadas a él, deben enfrentar. La utilización de esas herramientas propias de los sistemas de educación por alternancia, son la columna vertebral de este trabajo.

Para aquellos que puedan analizar este documento y que desconozcan de qué herramientas se tratan, las mencionamos brevemente:

Visita de familia: Durante el período que el alumno/a permanece en su hogar (2 semanas) los técnicos realizan visitas a su familia donde se busca extender lazos entre ellos y la institución. La visita, así como un puente es concebida como instrumento pedagógico, brinda una oportunidad para que productores, trabajadores, jóvenes y técnicos docentes fortalezcan su vínculo y reflexionen juntos sobre la problemática rural, la producción familiar y proyecto educativo que los involucra con el objetivo de promover el desarrollo local. Es un momento privilegiado para que los docentes profundicen su conocimiento sobre la realidad y presten asesoramiento social, técnico y pedagógico según las necesidades de cada familia.

A lo largo de los años, a través de esta práctica, hemos podido estar en contacto con experiencias de vida, problemáticas y necesidades de las familias, lo que, en oportunidades, se tradujo en la realización de proyectos para intentar dar respuestas a esas necesidades y problemáticas.

Plan de Búsqueda: Es una herramienta clave, siendo un diagnóstico participativo donde la comunidad detecta sus necesidades. Esta es una modalidad de trabajo en la que el alumno/a y la familia observan e indagan sobre las características de su medio y llevan al CEPT interrogantes que serán los disparadores de trabajos de investigación con el acompañamiento de los técnicos. También puede darse a la inversa, generando una retroalimentación en los conocimientos tanto para las familias como para el CEPT en general.

En relación al presente trabajo, a través de la modalidad de *Plan de Búsqueda* se realizaron encuestas cuantitativas y cualitativas de alcance regional. Los párrafos que siguen a continuación son en su mayoría experiencias recopiladas a través de esta herramienta que se dinamizó en la visita de familia.

Observación de la Ley N° 26727

Como relatamos anteriormente, los párrafos que siguen a continuación son experiencias recopiladas durante años, a lo largo y ancho del territorio que es alcanzado por los 11 CEPT que hay en la Región IV de nuestra Federación de Asociaciones de Centros Educativos para la Producción Total (FACEPT). La misma ocupa zonas del Centro y Sudoeste de la Provincia de

Buenos Aires. FACEPT se encuentra presente en el territorio a través de los diversos Consejos de Administración que actúan en cada comunidad.

Las experiencias recopiladas se encuentran agrupadas en función a la estructura de la Ley 26.727 y siguiendo su organización, con el objetivo de cotejar lo que ahí se encuentra establecido, con la práctica cotidiana en el medio rural.

Título I (del art 1 al 10) Disposiciones Generales

En esta sección, cuando se especifica cuáles son los trabajadores/as que se incluyen en esta Ley y cuáles no. En este punto es necesario dejar en claro que en los últimos tiempos está dando en la práctica que en muchos establecimientos rurales, los empleadores le piden a sus empleados que se inscriban al monotributo y por lo tanto quedan registrados como prestadores de servicios autónomos y no como empleados rurales. Esto tiene dos implicancias directas: en primer lugar constituye, una forma de fraude laboral. Y en segundo lugar, trae aparejado para el empleado perjuicios directos como: no poseer la obra social y los aportes que le corresponden, Como así también, la pérdida de muchas garantías y derechos que un trabajador rural tiene, como su ART, la indemnización ante un posible despido, vacaciones pagas, aguinaldos y representación gremial.

Título III (Del art. 16 al 23) Tipos de Contrato de Trabajo

En este punto se especifican los tres tipos de contrato existentes en el medio rural: Permanente de Prestación Continua (comúnmente conocido como mensual o empleado fijo), Temporario (aquellos que solo son contratados para trabajos temporarios como cosecha, remates, etc), Permanente Discontinuo (cuando un empleado es contratado siempre para esos trabajos temporarios mencionados arriba), y Trabajos por equipo (cuadrillas). Sin embargo, en la práctica existen innumerables casos en los que para los trabajos temporarios, los trabajadores que deberían registrarse como empleado temporario o permanente discontinuo, nunca son registrados, y además, es en estos trabajos donde se han encontrado las formas más despreciables de explotación, en pleno Siglo XXI.

Título IV (del art. 24 al 31) Vivienda, Alimentación y Traslado

VIVIENDA: En este apartado, vemos que se especifican los requerimientos que debe tener una vivienda en el medio rural para que el trabajador/a que deba radicarse en ella pueda vivir de manera confortable, sin embargo en los resultados de las encuestas realizadas y la visita de familia podemos asegurar que la dignidad de la vivienda no siempre

se cumple.

Hay una cuestión que no se encuentra explícita y es un insumo básico hoy en el Siglo XXI, talvez antes no se lo consideraba como tal, pero ya no puede seguir siendo de esa forma, la sociedad ha evolucionado y el trabajador/a rural no puede quedar marginado en esa evolución. Nos estamos refiriendo a la Luz eléctrica. Existen muchos Establecimientos que no brindan este insumo básico en la actualidad, lo que obliga a la familia rural a vivir como si fuese en el siglo pasado. El servicio de luz eléctrica debe figurar de forma explícita en los requerimientos que debe tener la vivienda para ser considerada confortable.

También debe debatirse en este punto la conectividad (señal de telefonía celular e Internet) que en muchos establecimientos es la única herramienta de comunicación de los que allí habitan.

ALIMENTACIÓN: En este punto la Ley es muy clara, LA REMUNERACIÓN DEL EMPLEADO AGRARIO DEBE SER EN DINERO. Solo ante la situación de que por la distancia o falta de transporte, el empleado no pueda adquirir sus alimentos, el empleador deberá proporcionar, siendo esta sana, suficiente, adecuada y variada. Sin embargo, de no existir este inconveniente, bajo ningún punto, el empleador podrá entregar mercadería, como parte de la retribución.

La costumbre hizo común en la práctica en el agro que la alimentación forme parte de la remuneración, y la misma sigue manteniéndose en casi todos los casos, aunque está claramente fuera de la Ley, y es fundamental su corrección.

TRASLADO: La legislación contempla situaciones como el traslado para realizar las labores cotidianas y las mudanzas. Pero hay una cuestión que escapa, y que a nuestro entender debe explicitar: ¿Qué ocurre con aquella familia que por razones laborales se radica en un establecimiento rural y no cuenta con vehículo propio, y tiene hijos en edad escolar? ¿Como asisten estos niños a clases? ¿La educación de los niños no es acaso algo que debe responsabilizarse a todos como sociedad?, ¿o solo a sus padres? ¿qué ocurre si algún miembro de la familia del trabajador sufre un accidente o tiene un problema que requiera atención médica inmediata? ¿cómo se movilizan hasta el centro de salud más cercano?

Estas cuestiones deben debatirse y solucionarse imperiosamente ya que atañen a Derechos Humanos esenciales como son la Salud y la Educación de la familia del empleado rural.

Además, en las encuestas también se ve reflejado el uso del vehículo particular del empleado/apara labores propias del trabajo en el campo.

Título V (art. 32 a 39) Retribución del trabajador agrario

Como decíamos más arriba, en este apartado se especifica la cuestión del pago en dinero. Sin embargo, en los tiempos que corren, el trabajo agrario está sumamente tecnificado y en modernización permanente. Lo que obliga al empleado a estar capacitado o capacitarse. Pero, ocurre que ese grado de especificación luego no se traslada a mejores ingresos. Si bien esta ley aclara que cuando un trabajador/a dedica tiempo a capacitarse, debe considerarse como tiempo de trabajo y no “descontarse el día”, no plantea ningún tipo de mejora salarial para el trabajador especializado.

También suele ocurrir que el mismo empleado/a en el medio rural ocupa distintos roles o realiza diversas labores, pero en su recibo de sueldo se encuentra registrado como “Peón General”, la categoría más baja del escalafón.

También es frecuente el trabajo no registrado o la retribución comúnmente conocida como “una parte en blanco y otra parte en negro”. Esto genera recibos de sueldo con montos muy bajos que no le permite al trabajador/a acceder a créditos y otros beneficios. Sin ir más lejos, en la actualidad, con los montos registrados que cobra un trabajador/a agrario/a promedio, les resulta imposible de ingresar a programas como el recientemente relanzado PROCREAR.

Por otro lado, no podemos olvidarnos tampoco del perjuicio que generan los recibos de sueldo tan bajos cuando luego de toda una vida de trabajo, aporte y servicio; el empleado/a tenga que acogerse al Derecho de la Jubilación.

Como puede verse, en este aspecto hay muchísimas cosas que revisar, y no podemos dejar pasar tampoco la necesaria actualización de los montos salariales. Como es de público conocimiento el poder adquisitivo del empleado/a rural se vio muy castigado en los últimos años y debe recuperarse.

Título VI (art. 40 al 44) Las Jornadas de Trabajo

En este punto hay mucho para discutir también. El texto de la Ley es muy claro, plantea la jornada de 8 hs diarias y 44 semanales, como así también aclara que no será laborable la jornada del sábado desde las 13 hs en adelante ni el domingo. Pero como las labores en el medio rural muchas veces requieren la extensión de esos horarios plantea con suma claridad

la cuestión de las horas extras. Este último punto, en la práctica cotidiana pasa casi totalmente inadvertido, en perjuicio claro de los trabajadores.

En relación a los trabajos durante el sábado o domingo, o las comúnmente denominadas “guardias”, también se explicita la necesidad del pago doble por dicha jornada y el derecho del empleado a tomarse un franco en los siete días siguientes, cosa que también pasa inadvertida en la mayoría de los casos.

Comúnmente en la práctica y contratos verbales muchos de los empleadores otorgan francos laborales cada 15 días, sin tener reparo en lo que dice la ley.

Título VII (art. 45 al 49) Seguridad y riesgos laborales

Aquí el texto de la ley expresa que las medidas y elementos de seguridad están a cargo del empleador. Sin embargo, en la práctica cotidiana, en muchos establecimientos no se cuenta nise hace entrega a los empleados de los elementos de seguridad necesarios para determinadas labores riesgosas. Esto en muchos casos ha sido causa de accidentes o afecciones a la salud quesuelen dejar secuelas de por vida en los trabajadores.

Título VIII (art. del 50 al 53)

En este punto se mencionan las licencias a las que los y las trabajadores tienen el derecho de acceder. Señalaremos dos cuestiones en particular. En primer lugar la cuestión de las capacitaciones: se le permite al trabajador capacitarse para mejorar sus labores diarias o hacerlas más eficientemente, pero luego no se le retribuye adecuadamente por ello en cuanto asu remuneración y categoría.

El segundo punto a destacar aquí tiene que ver con la importante conquista de la licencia parental de 30 días, que no se goza en la práctica, a pesar de ser un derecho en el cual esta es ley es pionera.

Promoción de la Agricultura Familiar y Soberanía Alimentaria

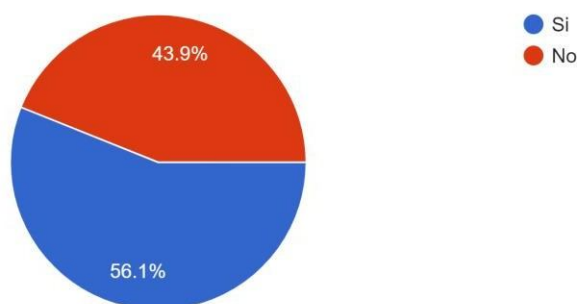
Esta es una cuestión no explicitada en ninguna parte dentro de la Ley, pero es una problemáticarecurrente que pudimos observar en varias respuestas a las encuestas. Existen casos en los que el empleador no permite llevar adelante producciones familiares a sus empleados/as. Estas producciones son actividades de pequeña escala que permiten a las familias obtener ingresos extras o lograr cierto grado de Soberanía Alimentaria, ya que les permite generar directamente sus alimentos, sin necesidad de recurrir al mercado. Por otro

lado, estas actividades, en muchos casos son llevadas adelante por la mujer rural, lo que contribuye también a otorgarle a ésta un mayor grado de realización e independencia. Como podemos ver en esta cuestión se encierran muchos aspectos en boga de estos tiempos, Agricultura Familiar, cuestiones de género, Soberanía Alimentaria. Por estos motivos, a nuestro entender, estas cuestiones también deben explicitarse en el texto de la Ley y regularse.

La soberanía alimentaria está ligada al acto de elegir los alimentos que vamos a consumir, si no podemos producirlos y no podemos costearlos (ya que el sueldo de los empleados y empleadas rurales no alcanza para cubrir la canasta básica) entonces no estamos garantizando el pleno ejercicio de ese derecho. Por otra parte la producción de los alimentos por parte del empleado y la empleada rural, también hace a su seguridad alimentaria y la de su familia, porque como bien sabemos son alimentos sanos, fruto del trabajo y la tierra.

A continuación podemos observar las respuestas en más de 250 familias del medio rural encuestadas sobre el derecho a la producción de alimentos

¿Los empleadores les permiten tener producciones propias?
255 respuestas



A lo largo de este trabajo hemos visto muchas irregularidades y hasta faltas graves que deberían ser penalizadas. Nuestro objetivo es darlas a conocer para mejorar la calidad de vida de los y las trabajadores rurales, tener un campo más soberano, equitativo, y justo. El Estado debe garantizar el derecho a la alimentación de su población, de acuerdo a los principios de diversidad cultural y productiva de las comunidades. Constituye un acto ilícito de la autoridad pública privar a cualquier persona de alimentos o los medios para adquirirlos.

Datos de relevamiento

Encuesta Cualitativa

A continuación presentaremos las preguntas que se realizaron en el Plan de Búsqueda Regional, para luego realizar un análisis de las respuestas.

Para realizarlas se requiere leer previamente el documento. No se requiere brindar datos como nombre de personas o establecimientos, ya sea propio o de terceros, los datos obtenidos son para ser tomados con fines estadísticos, no como denuncias

- ¿Le ha tocado vivir o conoce de situaciones como las que se describen en el Documento, en su medio? Comente brevemente cómo fue la situación.
- ¿Le ha tocado vivir o conoce otras situaciones (diferentes o no consideradas en el Documento) en las que usted cree se vieron vulnerados Derechos correspondientes al Trabajador Agrario? Comente brevemente cómo fue la situación.
- ¿Considera que los derechos de la mujer rural también se ven vulnerados? Describa en qué situaciones considera que esto ocurre.
- ¿Cuál considera que son las principales problemáticas del Empleado Rural? Justifique su respuesta.

Análisis y resultados del Plan de Búsqueda Regional (PBR)/ Diagnóstico Participativo.

Recogiendo las experiencias que nuestras familias expresan (más de 150 familias participaron en ella) en la primera pregunta del PBR, podemos decir que más del 80% de los encuestados han vivido situaciones como las que se describen en el documento. Además es importante aclarar que las familias que no han vivido este tipo de experiencias, dicen conocer situaciones similares por las que han pasado conocidos o amigos.

El alcance territorial de este trabajo puede verse en el siguiente mapa.



Con respecto a las situaciones vivenciales que nuestras familias detallan en este punto, podemos encontrar testimonios de los más variados, que van desde desconocimiento y negación de derechos hasta situaciones que constituyen delitos tipificados en la legislación penal.¹ Se observa de manera repetida, que muchos de los encuestados han sido obligados a acogerse al régimen del Monotributo, o bien se les ha propuesto en reiteradas ocasiones por parte de los empleadores.

Una problemática social no menor que aparece en innumerables respuestas, son las malas condiciones de trabajo y de vivienda. En este grupo aparecen situaciones como la imposibilidad de contar con luz eléctrica, (y en caso de abastecerse con un motor generador, en muchas situaciones, el costo del combustible para su funcionamiento no es costado por el empleador), no poseer agua potable, abonar por parte del trabajador en dependencia la garrafa de la cocina, no contar con movilidad propia y tampoco ser trasladado por el empleador, o también quedarse sin víveres por no poder movilizarse del establecimiento al centro urbano. Como también pudimos observar, jornadas extendidas de trabajo, categorías laborales que no responden a la realidad, negación de licencias, etc.

Paralelamente el PDB, arrojó respuestas inadmisibles desde el punto de vista humano, tales como: abandono de persona, (fallecimiento por no contar con señal telefónica ni centro de salud, ni nadie a quien acudir), explotación o maltrato laboral, estar viviendo en condiciones inhumanas en casillas rodantes, despidos por accidentes de trabajo, entre otras cuestiones. Consideramos que este tipo de situaciones son extremas y necesitan intervención estatal urgente. Observamos en este punto la ausencia de los organismos de control gubernamentales, sindicales, etc.

En lo que respecta a la mujer rural, la mayoría de los encuestados expresan que las mujeres trabajan y son protagonistas de los procesos productivos, pero que no son reconocidas, ni remuneradas por sus tareas, evidenciando la desigualdad que existe entre los hombres y las mujeres en el campo. A su vez se recogen experiencias de remuneraciones por debajo del mínimo vital y móvil, pensados como gratificación a la mujer, asumiendo socialmente que la *mujer tiene que trabajar sin cobrar*. Tampoco la condición de género es ajeno a la escasa regularización que existe en el sector

¹ tales como vacaciones, jornadas laborales extendidas sin pago de horas extras, estar parcialmente registrados, no registrados, ser engañados con promesa de registro posterior a período de prueba, despedirlos desconociendo sus derechos indemnizatorios, negación de licencias parentales, despidos post accidentes de trabajo, ser obligados a renunciar por el valor de las cargas sociales y ser obligados a trabajar no registrados a partir de ese momento, esta registrados como trabajadores de casas particulares cuando el matrimonio trabajaba bajo las premisas del trabajo rural, etc.

La negación por parte de los empleadores a que se lleven adelante actividades productivas de agricultura familiar y alimentación saludable contribuye a impedir el crecimiento y realización de la mujer rural, ya que esta suele ser el motor de esas actividades.

La situación de la mujer rural, a la voz de los encuestados, es de precarización de sus derechos, también la negación e invisibilización de su labor.

Por último, pero no menos importante, observamos en las encuestas la presencia de trabajo infantil dentro del agro. Muchos son contratados en la edad que la ley habilita, pero con remuneraciones muy bajas o nulas, sin cobertura médica, ni seguro, ni aportes. Esto requiere un abordaje mucho más amplio dado que la problemática relacionada al mismo implica la vulnerabilidad de derechos que es desatendida por parte del Estado en la zona rural en nuestra región.

Encuesta Cuantitativa y los resultados arrojados.-

Encuesta:

Situación laboral del empleado/a rural

No se requiere brindar datos como nombre de personas o establecimientos, ya sea propio o de terceros. Los datos obtenidos son para ser tomados con fines estadísticos, no como denuncias.

Lugar de residencia

Localidad

Oficio/ profesión

Edad

¿Cuál es su situación laboral?

Registrad

o No

registrado

Parcialmente registrado (menos horas o diferente

categoría) Monotributista

Otros

¿Trabajan menores de edad en la familia ?

Si

No

Si la respuesta anterior es "SI" ¿Percibe remuneración por esto?

Sí

No

Tipo de contrato

Permanente Temporario

Permanente/discontinuoOtros:

categorías

Peón

generalPeón

único

Puestero

Capataces

Encargado

Maquinista/tractoristaOtros

¿Esa categoría representa el trabajo realizado?

SI

No

Jornadas de trabajo

8 horas o menos

Más de 8 horas

¿Le otorgan días de descanso?

Si

No

¿Puede hacer uso de ellos?

Sí

No

¿Vive en el lugar donde trabaja?

Sí

No

Si su respuesta es "SI " ¿Vive junto a su familia?

Sí

No

¿Cuentan con vivienda propia?

Sí

No

Si reside en la vivienda que le brinda el empleador, ¿Con qué servicios cuenta? marque la que corresponda.

Luz de red Luz

de motor Agua

potable

Calefacción a gas

Calefacción por otro

tipo Internet

Telefonía celular

Caminos en buen

estadoOtros.

¿Su salario alcanza a cubrir la canasta básica?

Sí

No

Además del salario ¿recibe alimentos por parte del empleador?

Si

No

¿Recibe porcentaje de la producción anual del lugar donde trabaja?

Si

No

¿Los empleadores les permiten tener producciones propias?

Si

No

Movilidad y transporte

Propia

Del empleador

Ambas

No posee

En caso de tener vehículo propio ¿debe usarlo para las tareas del establecimiento?

Sí

No

Educación: Cantidad de hijos/as en edad escolar

¿Recibe ayuda escolar por parte del empleador?

Sí

No

¿Recibe alguna beca por parte del Estado?

Sí

No

¿Recibe la Asignación Universal por Hijo?

Sí

No

¿Cuentan con obra social?

Sí

No

Si la respuesta es "SI", ¿Cuentan con cobertura familiar?

Sí

No

¿Cuentan con un Centro de Salud en sus cercanías?

Sí

No

Distancia aproximada desde su residencia al Centro de Salud más cercano:

¿Recibe capacitaciones?

Sí

No

Si su respuesta es "SI" ¿Es remunerado por su capacitación y saberes?

Sí

No

¿Tiene equipamientos necesarios para la realización de las tareas?

Sí

No

¿Cuenta con seguro de vida?

Sí

No

¿La mujer realiza tareas domésticas rurales para el empleador?

Sí

No

¿Percibe remuneración por el trabajo?

Sí

No

¿Cuenta con aportes jubilatorios?

Sí

No

¿Cuenta con otro ingreso económico?

Sí

No

Para finalizar. ¿Conoce la Ley del Trabajador Rural?

Sí

No

¿Se encuentra agremiado?

Sí

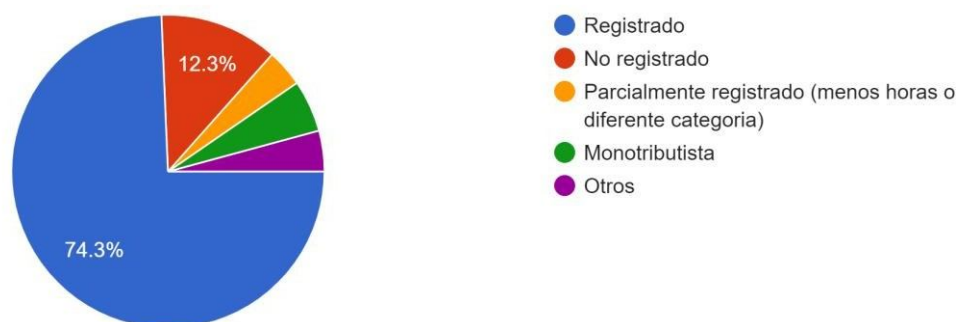
No

¿Por qué?

Gráficos estadísticos

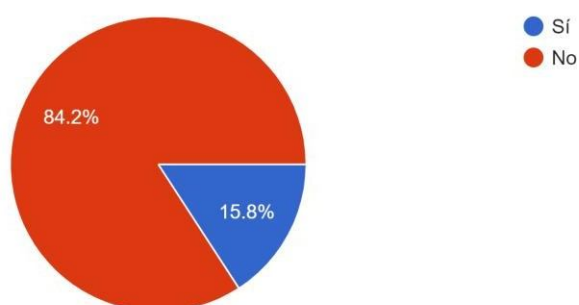
¿Cuál es su situación laboral?

261 respuestas



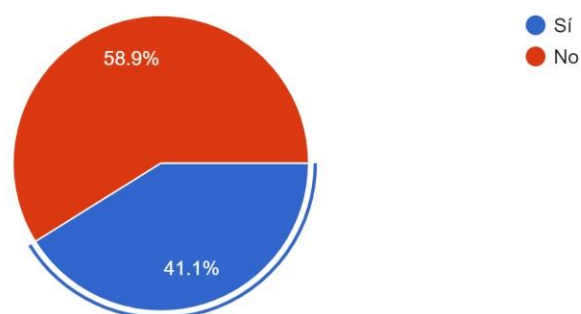
¿Trabajan menores de edad en la familia ?

259 respuestas



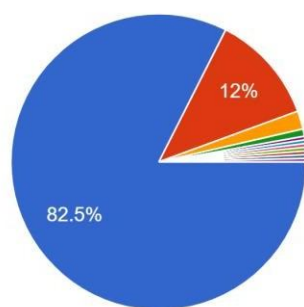
Si la respuesta anterior es "Sí" ¿Percibe remuneración por esto?

90 respuestas



Tipo de contrato

251 respuestas

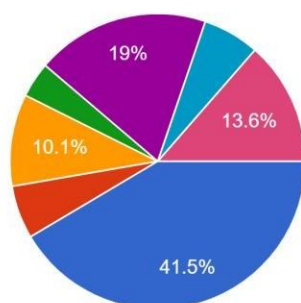


- Permanente
- Temporal
- Permanente/discontinuo
- No tiene contrato
- Sin contrato
- X día
- prueba de tres meses
- Ninguno

▲ 1/2 ▼

categorías

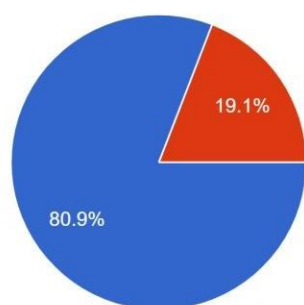
258 respuestas



- Peón general
- Peón único
- Puestero
- Capataces
- Encargado
- Maquinista/tractorista
- Otros

¿Esa categoría representa el trabajo realizado?

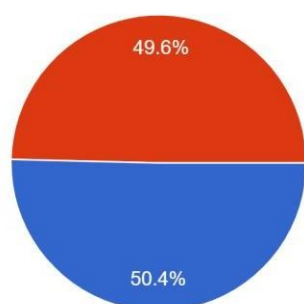
251 respuestas



- SI
- No

Jornadas de trabajo

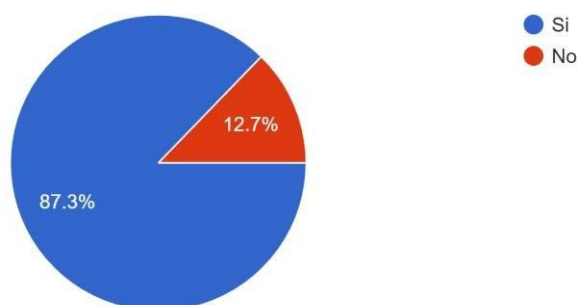
258 respuestas



- 8 horas o menos
- Más de 8 horas

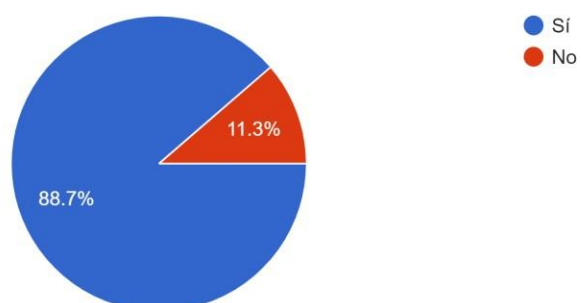
¿Le otorgan días de descanso?

251 respuestas



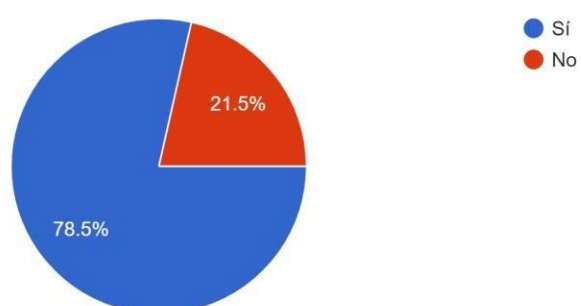
¿Puede hacer uso de ellos?

247 respuestas



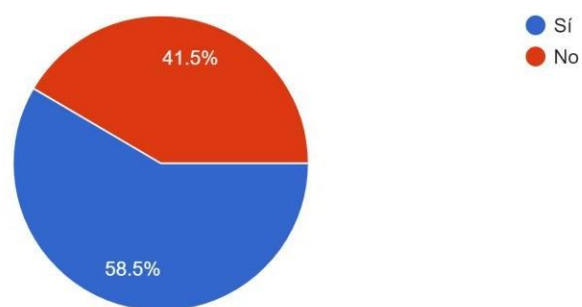
¿Vive en el lugar donde trabaja?

261 respuestas



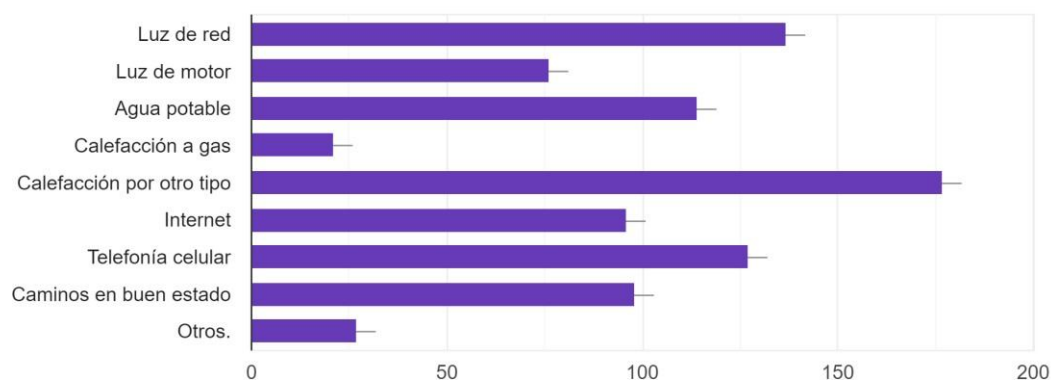
¿Cuentan con vivienda propia?

260 respuestas



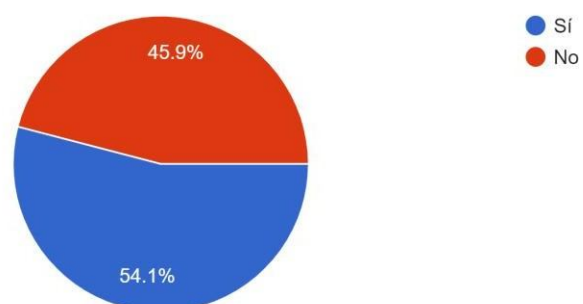
Si reside en la vivienda que le brinda el empleador, ¿Con qué servicios cuenta? marque la que corresponda.

220 respuestas



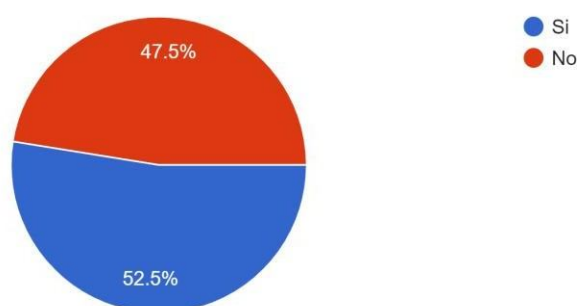
¿Su salario alcanza a cubrir la canasta básica?

259 respuestas



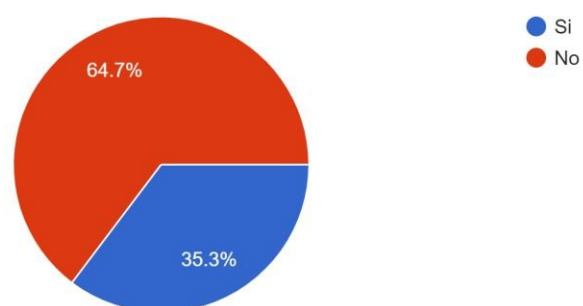
Además del salario ¿recibe alimentos por parte del empleador?

257 respuestas



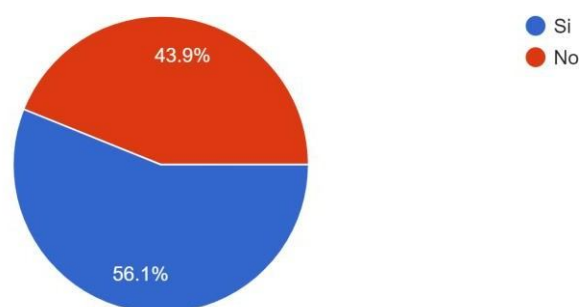
¿Recibe porcentaje de la producción anual del lugar donde trabaja?

255 respuestas



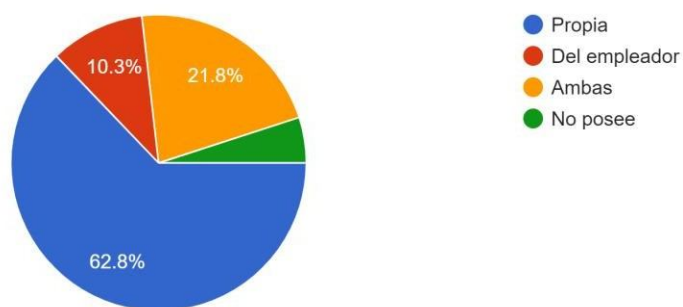
¿Los empleadores les permiten tener producciones propias?

255 respuestas



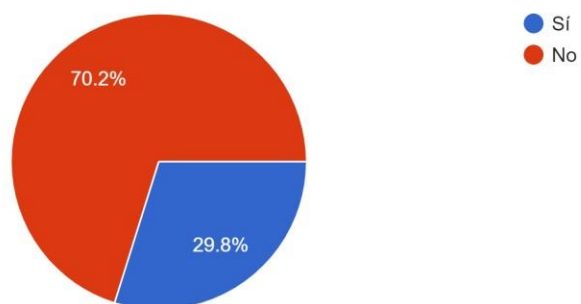
Movilidad y transporte

261 respuestas



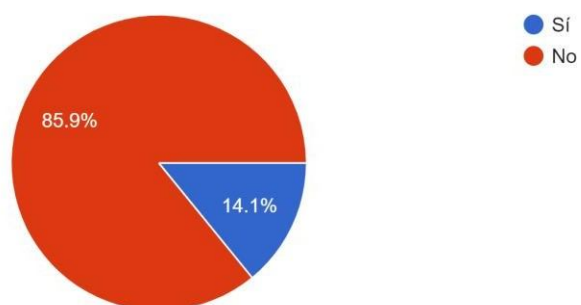
En caso de tener vehículo propio ¿debe usarlo para las tareas del establecimiento?

238 respuestas



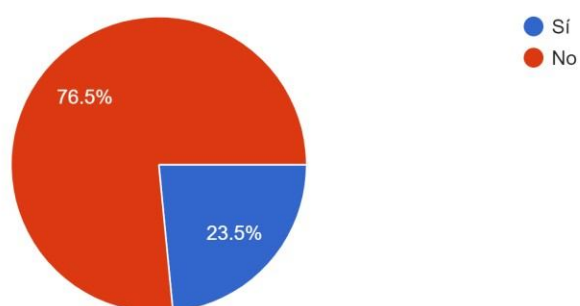
¿Recibe capacitaciones?

255 respuestas



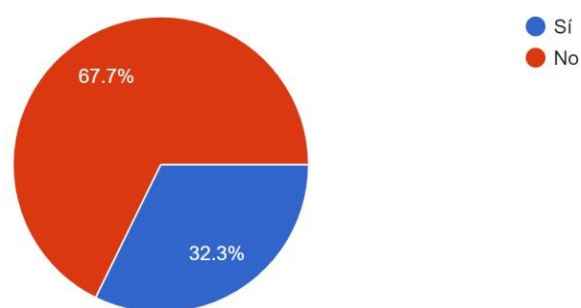
Si su respuesta es "SI" ¿Es remunerado por su capacitación y saberes?

98 respuestas



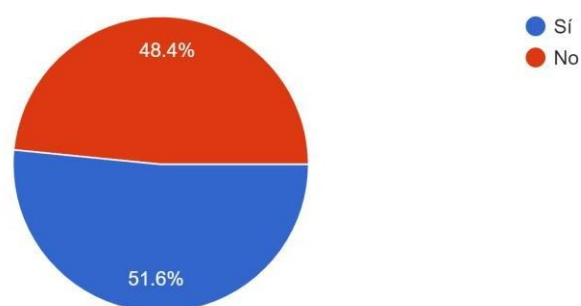
¿La mujer realiza tareas domésticas rurales para el empleador?

248 respuestas

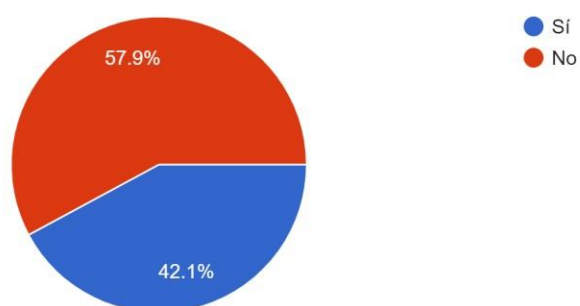


Para finalizar.. ¿Conoce la Ley del Trabajador Rural?

256 respuestas



¿Percibe remuneración por el trabajo?
197 respuestas



Consideraciones finales

Todo lo aquí expuesto tiene el único objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador/a agrario y su familia, a través de la reafirmación de sus derechos. El presente texto está abierto a modificaciones y ampliaciones de cualquier índole, manteniendo la naturaleza del objetivo expresado en el documento. Hemos concebido este trabajo como motor de debate actual sobre las relaciones laborales del agro en nuestra región.

Se trata de hacer valer el reconocimiento vigente en la ley y que el Estado debe resguardar en su cumplimiento y aplicación; a su vez, incorporar nuevos derechos que surgen de las necesidades acaecidas por la evolución de la sociedad en general y los avances tecnológicos, para que esta pueda ser más justa y equitativa.

Por todo esto, decidimos contar estas experiencias recopiladas para unir fuerzas entre los trabajadores rurales para crear nuevos convenios colectivos de trabajo, donde podamos participar todos los actores sociales que la conforman.

Es decir, las experiencias en las que se desconocen los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales son diversas, y van de cuestiones que podrían ser consideradas menores a otras que rozan, o bien constituyen, situaciones cercanas a delitos como la trata laboral.