

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

**EL TRABAJO INFORMAL EN EL SECTOR AGRÍCOLA
DE LA PROVINCIA DE MENDOZA**

Autores:

Bertotto, Clara (cbertotto@fca.uncu.edu.ar)Winter, Patricia (pwinter@fca.uncu.edu.ar)Ciardullo, Vanina (vciardullo@fca.uncu.edu.ar)Eisenclas, Paula (paulae2006@gmail.com)

Pertenencia institucional

Docentes Del Departamento de Economía, Política y Administración Rural

Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Nacional de Cuyo. Almirante Brown 500, Chacras de Coria, Mendoza, Argentina (CP 5507)

Grupo temático: 3 – Empleo informal y clandestino

Resumen

El trabajo informal o no registrado es una de las principales problemáticas distorsivas del funcionamiento del mercado de trabajo. Particularmente en el ámbito rural agrícola las cifras han demostrado históricamente que éste se encuentra más afectado que en otras áreas (urbanas) de la Provincia de Mendoza. Las consecuencias son diversas, impactando fuertemente en la exclusión de sectores poblacionales, en la capacidad de reaseguro de las oportunidades económicas y provisionales presentes y futuras del trabajador rural. El presente estudio tuvo como objetivos la caracterización del trabajo informal en el agro mendocino y la determinación de las causas que llevan a la no registración laboral.

Se procedió a realizar un análisis de datos relevados a campo, a inicios de 2011, a través de un cuestionario aplicado a una muestra de explotaciones agrícolas representativa en los tres oasis cultivados de la Provincia de Mendoza. Aplicando metodologías cuali- cuantitativas de la información obtenida, se concluye que más del 45% de los trabajadores rurales pertenecen a la categoría de trabajadores informales, guarismo que en ciertas localidades (las más tradicionales)

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

asciende al 70% o más. También estos niveles de informalidad se verifican en las franja de la pequeña y mediana producción. El trabajo informal en el agro supera ampliamente los promedios señalados para los centros urbanos (40%). Las dificultades para la registración de los trabajadores se verifican cuando se trata de trabajadores familiares o temporarios. También se verifica que los costos en cargas sociales laborales representan, en el mejor de los casos, un 50% más del costo del jornal.

Desde el punto de vista de los autores urge revisar la legislación laboral a fin de adecuarla a la heterogeneidad del mundo rural: diversos tipos de productores; diversos sistemas de cultivo (en el caso de Mendoza, los altamente intensivos); escaso nivel de instrucción de los productores; dificultades de acceso a las oficinas gubernamentales; obreros permanentes y obreros temporarios; obreros y sus familias u obreros solteros; etc., configurando multiplicidad de contextos que llevan a seguir desvirtuando la dignidad del trabajador y su familia.

I. Objetivos

Los objetivos específicos del presente estudio fueron 4 y se detallan a continuación:

1. Obtener información desagregada en función de tres factores, a saber a) tipo de producto/s, b) localización de la explotación/establecimiento y c) dimensión productiva/tamaño económico
2. Conocer la perspectiva de los actores (tomadores y oferentes de mano de obra) sobre los obstaculizantes de la inserción laboral formal
3. Comparar las tasas de informalidad del sector agrícola con el sector rural general y con los ámbitos urbanos
4. Analizar la viabilidad y pertinencia de la legislación vigente para incrementar los índices de registración laboral en el agro

II. Metodología empleada**1) DISEÑO PARA EL ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS DATOS**

Con el objeto de obtener información primaria cuantitativa referida al trabajo informal -la cual por su propia naturaleza, es prácticamente imposible de obtener en fuentes secundarias- se procedió a realizar un análisis de datos relevados a campo, a inicios de 2011. Se utilizó un cuestionario aplicado a una muestra de explotaciones agropecuarias, representativa de los tres oasis

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

cultivados de la Provincia de Mendoza. Los ejes del cuestionario fueron: a) caracterización técnica-productiva de la explotación, b) caracterización socio-económica de la explotación (subdividida en mano de obra, costos, ingresos y condiciones de vida)

Definición teórica y empírica del universo y población¹

Se tomó como universo al conjunto de explotaciones agrícolas (EA's) de la provincia de Mendoza, con un nivel de agregación regional por Oasis (territorio irrigado por alguno de los principales ríos de la Provincia). La estructura productiva de Mendoza se concentra en un espacio restringido y delineado por la disponibilidad de agua, por lo que un Oasis se constituye como una unidad territorial que permite la actividad agrícola y agropecuaria, además de los asentamientos humanos. Cada Oasis se encuentra integrado por distintos departamentos de la Provincia, por lo que no se consideró la división político-administrativa como factor de delimitación para tomar la muestra, por lo que la representatividad cuantitativa de los datos se corresponde con esta forma de agregación territorial. Demarcar el universo con este concepto significa asumir la noción de ruralidad con una medida de anclaje territorial (como espacio de articulación social) distinta a los criterios demográficos.

La segmentación poblacional en Oasis es inherente al uso del agua, pues es este factor el que posibilita su constitución.

Criterios de segmentación poblacional: tamaño de la EA y su localización

Considerando el universo, el grupo posee características de homogeneidad grupal en cuanto a la pertenencia a espacios rurales (territorios rurales), y en la estructuración de un trabajo y esquema productivo en torno a la actividad primaria (territorios rurales específicamente agrícolas). De ello se derivan particularidades (pautas culturales semejantes, trabajo asociado al uso y usufructo de la tierra, etc.) que definen un objeto de estudio que a nivel de conglomerado resulta prácticamente homogéneo. Sin embargo, existe al interior del grupo tomado como unidad poblacional, diferencias importantes en relación con el comportamiento de algunas de las variables clave. Dado que una de

¹ El operativo de campo que se desprende de esta definición metodológica se llevó a cabo en conjunto con dos proyectos adicionales financiados por Sectyp - UNCuyo dentro de la misma unidad académica y a cargo de miembros del equipo de este mismo proyecto. Estos son: Desigualdad entre los territorios agrícolas de Mendoza. Producción y análisis de información sobre las condiciones de pobreza y situación laboral en los Oasis irrigados (Directora Paula Eisenchlas) y Criterios para la delimitación adecuada de categorías Pymes agrícolas regionales. (Directora Patricia Winter).

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

las unidades de análisis seleccionadas es la EA, se definen al interior del conjunto poblacional una diversidad de subgrupos en función, principalmente, de los estratos de tamaño o superficies. Se parte de la base, que será contrastada posteriormente, que los distintos niveles de tamaño y localización de las unidades de producción interfieren en el comportamiento de indicadores asociados (fundamentalmente ingresos obtenidos). Por esta razón se han considerado dos elementos como parámetros poblacionales (que son luego recuperados en la definición muestral): la pertenencia geográfica a un Oasis (lo que da la posibilidad de realizar los análisis inter-territoriales y extraer conclusiones basadas en la comparación) y a través de la segmentación por tamaño de la EA, de modo de mantener en los resultados una representación de EA's de distintas escalas de superficie con el fin de evitar el sesgo implícito en la sub o sobrerepresentación de la situación de algunos de los grupos o intervalos de tamaño.

Diseño de la muestra. Características generales del muestreo

El sistema de muestreo que fue aplicado se inscribe en el concepto de *Data Mining* o "minería de datos" generado a partir del reconocimiento del gran potencial: el valor, hasta ahora generalmente infrautilizado, de la gran cantidad de datos almacenados informáticamente en los sistemas de información de instituciones, empresas, gobiernos y particulares.

El Registro Permanente del Uso de la Tierra (R.U.T.) del año 2009 (relevado por una institución de dependencia gubernamental) posee gran volumen y variedad de información que se encuentra almacenada en una base de datos digital. La base de datos contiene 14 variables y 58.256 registros.

A continuación se resumen las etapas/procesos aplicadas en el análisis del conjunto de datos del R.U.T. de la Provincia de Mendoza correspondiente al año 2009. Estos procesos comienzan con los datos en bruto y terminan con el conocimiento extraído, lo que permite responder preguntas tales como las mencionadas anteriormente. En este trabajo se llevaron a cabo las siguientes etapas:

Selección: Se seleccionan o segmentan los datos de acuerdo con algunos criterios, por ejemplo, todas las propiedades (fincas) rurales agrícolas ubicadas en cada uno de los tres oasis productivos de la provincia (Oasis Norte, Valle de Uco y Sur) e inscriptas en el Registro Permanente del Uso de la Tierra (R.U.T.) del año 2009, determinando de esta manera los subconjuntos de datos por Oasis.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Preprocesamiento: Esta es la etapa de limpieza de datos, es decir, donde se elimina cierta información que se considera innecesaria ya que si ésta se incluye el proceso para realizar consultas es más lento. También los datos se reconfiguran para asegurar un formato consistente, por ejemplo, se trabajan todas las columnas con datos continuos con redondeo en cuatro decimales.

Transformación: Los datos no son simplemente transferidos sino que se transforman para evitar superposiciones y/o ausencia de variables en el estudio, por ejemplo, para evitar superposiciones geográficas utilizadas en la investigación se segmentaron los datos de acuerdo a los Oasis existentes en la Provincia, sin omitir los Departamentos y Distritos que forman parte de cada uno de ellos, de esta manera los datos son más navegables.

Minería de datos: En esta etapa se extraen patrones a partir de los datos, por ejemplo, determinar las superficies cultivadas en cada Oasis productivo mendocino.

Interpretación y evaluación: Los patrones identificados por el sistema se interpretan en el conocimiento, el cual se utiliza para apoyar las decisiones humanas, por ejemplo el diseño del muestreo a realizar a partir del contenido de la base de datos R.U.T. del año 2009.

Para obtener toda la información que se necesita se usan técnicas de manejo de base de datos (SQL: lenguaje generalista para consultas), tales como: Validación de datos, ordenamiento de datos, filtro de datos, funciones matemáticas y estadísticas, formatos condicionales, etc.

Población objetivo y técnica de muestreo

Como se anticipara, la población objetivo en este diseño de muestreo incluye a todas las propiedades (fincas) rurales agrícolas ubicadas en un oasis productivo de la provincia de Mendoza e inscriptas en el Registro Permanente del Uso de la Tierra (R.U.T.) del año 2009. Dada la distribución en Oasis, cada uno de ellos constituye una población independiente y su composición es ciertamente heterogénea, de modo tal que si se aplica un muestreo aleatorio simple se obtendría una "mala" muestra, es decir aquellas que no representara las características generales de la constitución de la población. Por lo tanto se ha trabajado en cada Oasis aplicando la técnica de muestreo aleatorio, estratificado, proporcional. *"Una muestra aleatoria estratificada es la obtenida mediante la separación de los elementos de la población en grupos que no presentes traslapes, llamados estratos, y la selección posterior de una muestra irrestricta aleatoria simple de cada estrato"*.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En una muestra estratificada la representatividad está garantizada ya que se toman muestras aleatorias simples de tamaño proporcional en cada uno de los estratos. Se divide a la población (cada oasis), cuyo tamaño es N , en $h = 5$ sub-poblaciones llamadas estratos, tal que, N_i , es el tamaño de cada estrato, siendo $i = 1, \dots, h$. Se cumple que $N = \sum_{i=1}^h N_i$ y los N_i no tienen que ser iguales, ya que en la técnica elegida son proporcionales. Los estratos no se solapan y la unión de los mismos conforma la población completa, de modo que cada unidad de muestreo (EA) pertenece exactamente a un estrato. Para poder estratificar fue necesario seleccionar una variable, en este caso se trabajó con la “superficie cultivada” en hectáreas (variable cuantitativa continua). Teniendo en cuenta dicha variable se obtuvieron 5 subgrupos (estratos): de 0 a 5 has., de 5 a 10 has., de 10 a 20 has., de 20 a 50 has y de 50 a 100 has, incluyendo el límite inferior de éstos y no el superior. Luego en cada estrato se aplica un muestreo aleatorio simple. La estratificación permite reducir la varianza, pues es frecuente que esta última en cada estrato sea menor que la varianza en toda la población. Una muestra estratificada podría administrarse, de manera más conveniente, a un menor costo.

Tamaño de la muestra

El tamaño muestral (n) varía en función de diversos requerimientos de cobertura, precisión de los estimadores y disponibilidad de financiamiento. El tamaño muestral de cada estrato n_i y n deben respetar la misma proporción que se da en la población entre los N_i y N . Se trabajó con las siguientes fórmulas para la determinación del tamaño muestral n

$$n = \frac{N \sum_{i=1}^5 N_i \sigma_i^2}{e^2 + \sum_{i=1}^5 N_i \sigma_i^2}$$

donde σ_i^2 es la varianza poblacional de la variable *superficie cultivada* en hectáreas en cada estrato y e se determina como el producto entre el Total de la Superficie cultivada en has en cada oasis por el error, en este caso, 5%, correspondiente a un nivel de confianza del 95%.

Luego, para determinar el tamaño muestral de cada grupo (estrato), se aplica la fórmula:

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

$$n_i = \frac{N_i}{N} * n$$

Tras la aplicación de las fórmulas, se tiene la siguiente composición muestral por Oasis:
Norte: 58 casos; Valle de Uco: 45 casos; Sur: 42 casos; Total: 145 casos

Software de procesamiento

Se utilizó R-Project ya que es un software específico para procesar estadísticamente la información obtenida mediante la técnica de data mining. R es un lenguaje y un entorno para cálculos y gráficos estadísticos. Dicho software ofrece una gran variedad de técnicas estadísticas (modelos lineales y no lineales, pruebas clásicas de estadísticas, análisis de series temporales, clasificación, clustering, etc.) y de gráficas. R está disponible como software libre.

En base a estas precisiones metodológicas se efectuó el trabajo de campo de relevamiento primario de datos.

Posteriormente se procedió al análisis de los datos los cuales se consignan en el ítem “Resultados”, del presente informe.

2) DISEÑO PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS

Una vez contextualizada y caracterizada la población en estudio, se procedió a la selección de informantes claves que fueron objeto de estudio. Para ello se elaboró una muestra teórica con el objetivo de captar una mayor diversidad de posiciones dentro del territorio. La misma quedó definida por las siguientes unidades de análisis: pequeño productor agropecuario Pyme; pequeño productor familiar inmigrante; obrero joven; obrero adulto; obrera joven; obrera adulta; enfermera del centro de salud; asistente del área de salud; funcionario del Ministerio de Trabajo. También se realizó una entrevista a un dirigente sindical pero la grabación de la misma resultó defectuosa.

Es importante tener en cuenta que las entrevistas en profundidad son flexibles y dinámicas, no directivas, y abiertas. Estas características de la técnica cualitativa permiten relevar percepciones, apreciaciones y opiniones, que ayudan a clarificar las diferentes percepciones de los trabajadores estacionales entrevistados. Al mismo tiempo, ayudan a crear el clima propicio (si están

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

correctamente diseñadas) para que el informante sienta la necesidad de expresarse en sus apreciaciones.

III. Resultados**1) ANÁLISIS CUANTITATIVO**

Tal como se indicara en el apartado “Objetivos” se trabajó con un instrumento de tipo cuantitativo (cuestionario) de aplicación directa, precatégorizado y semicerrado, realizado a Explotaciones Agrícolas (EA’s) en los 3 oasis productivos de la provincia de Mendoza. Se construyó una matriz básica de datos con 42 variables y 145 registros.

Con el objeto de contextualizar el estudio de los datos referidos al *trabajo informal en el agro* se muestran, en un primer análisis, algunas dimensiones que tienden a caracterizar el mercado de trabajo rural mendocino y el sistema productivo agrícola en el cual se desarrolla.

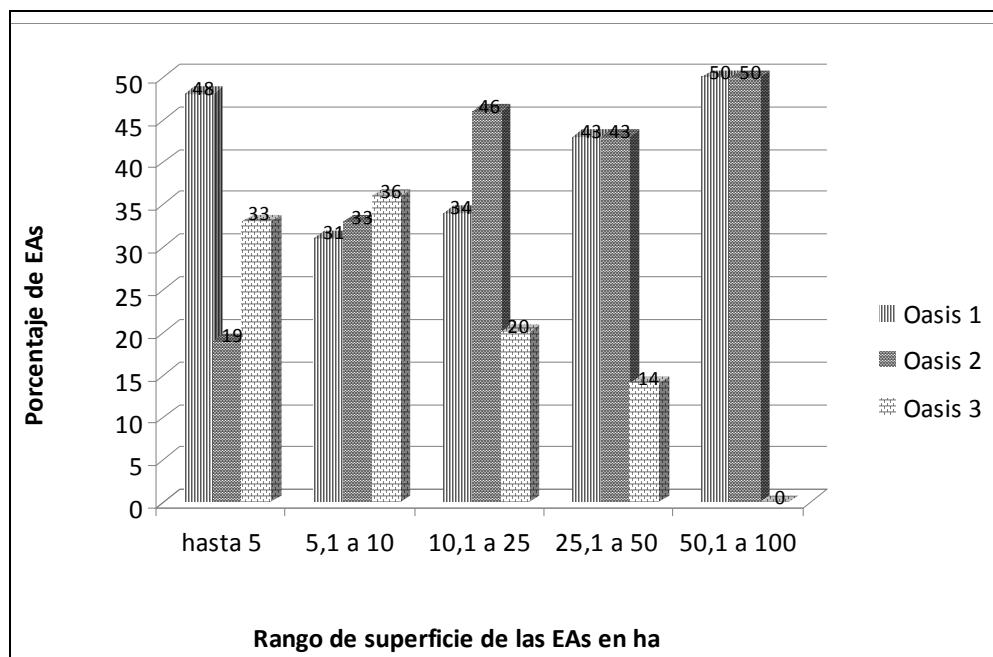
Con respecto a la estructura agraria mendocina, basada en la superficie de las EA’s exclusivamente, se observa el amplio predominio de los pequeños y medianos productores. En efecto, el 43% de las EA’s de Mendoza tiene una superficie inferior a 5 ha y el 49% son propiedades de entre 5 y 25 ha, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

A su vez, al analizar su distribución por oasis, se observa que en el oasis 1 se encuentra el 48% de las propiedades con superficies inferiores a 5 ha y en el oasis 2 un 46% de las propiedades con superficies en el rango de 10,1 a 25 ha, datos que figuran en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 1: Porcentaje de la distribución de propiedades (EAs) encuestadas según rango de superficie y ubicación por Oasis Productivo

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

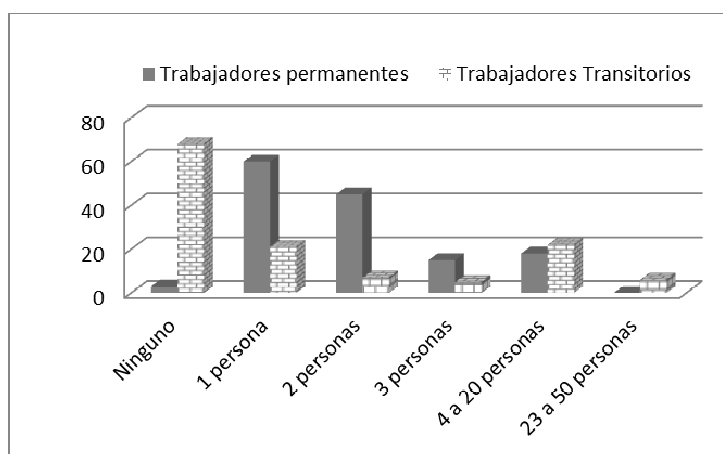


Fuente: elaboración propia en base a encuestas

En referencia a la cantidad de personas que trabajan en la EA, un 35% responde “1 persona” y el 30%, “2 personas” lo que totaliza un 65%. Estos guarismos se compadecen con el alto porcentaje de pequeñas propiedades (menores de 5 has). Asimismo, el 31% presenta entre 3 y 10 personas trabajando en la EA y, sólo el 5% tiene más de 10.

A continuación se presenta el gráfico comparativo de cantidad de trabajadores permanentes y transitorios declarados por EA:

Gráfico N° 2: Cantidad de trabajadores permanentes y transitorios por EA



II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo al gráfico, el 75% de los encuestados menciona una necesidad de 1 a 2 personas trabajando en la modalidad permanente en la EA, lo cual coincide con lo expresado anteriormente sobre la baja demanda de mano de obra debido a la pequeña superficie de las propiedades, las cuales se manejan principalmente con trabajadores permanentes.

Igualmente surge del análisis de las encuestas, que fincas con superficies de hasta 5 ha necesitan el doble de trabajadores transitorios respecto de trabajadores permanentes; mientras que fincas mayores a 5 ha necesitan una cantidad entre 3 y 4 veces mayor de trabajadores transitorios respecto de trabajadores permanentes (ver el cuadro a continuación del presente párrafo). Es decir que a medida que aumenta la superficie cultivada, disminuye la cantidad de trabajadores permanentes por ha, pero disminuye en menor medida la necesidad de trabajadores transitorios.

Tabla N° 1: Distribución de trabajadores permanentes y transitorios según tamaño de EA

	trabaj permanentes / ha	trabaj transitorios / ha
Hasta 5	0,7	1,4
5,1 a 10	0,3	1,0
10,1 a 25	0,2	0,6
> a 25	0,1	0,3

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

A continuación se realiza un análisis que relaciona el cultivo principal que se desarrolla en la propiedad con la cantidad de personas permanentes que trabajan en la EA por hectárea, para determinar la necesidad de trabajadores en una EA por ha y por tipo de cultivo. De dicho análisis surge que en promedio son necesarias 2 personas por ha para la mayoría de los cultivos, a excepción del ajo que requiere 5 personas por ha.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Tabla N° 2: Cantidad de personas necesarias por ha según tipo de cultivo

Cultivo principal	Trabajadores permanentes
ajo	5 personas
ciruela fresco	2 personas
ciruela industria	1 personas
durazno fresco	2 personas
durazno industria	3 personas
finá blanca y tinta	2 personas
mezcla	2 personas
olivos	1 personas
pera	2 personas
hortalizas en general	2 personas
frutales en general	2 personas

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Seguidamente, se contrasta la cantidad de jornales/ha/año calculados en base a la cantidad declarada de trabajadores permanentes por EA y la misma variable pero calculada en base a *modelos de necesidad de mano de obra según cultivo* elaborados en el Departamento de Economía, Política y Administración Rural de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo, al cual pertenece el equipo de investigación. El 37% de los encuestados ha declarado una cantidad de jornales inferior a cantidad modelizada. A su vez, el 57% de los encuestados ha contestado valores similares a los teóricos o superiores. Es decir que se advierte un déficit de jornales declarados como necesarios en un 37% de los encuestados. Estos datos se consignan en el cuadro subsiguiente:

Tabla N° 3: Comparación de totales de jornales teóricos y declarados por cultivo

Total Jornales/ha/año por Cultivo	Teórico según modelo de cultivo sin cargas sociales	Declarado por los encuestados según cultivo
ajo	100	128
ciruela fresco	90	91
ciruela industria	35	58
durazno fresco	59	79
durazno industria	54	79
finá blanca y tinta	65	71
mezcla	46	63
olivos	63	177
pera	41	42

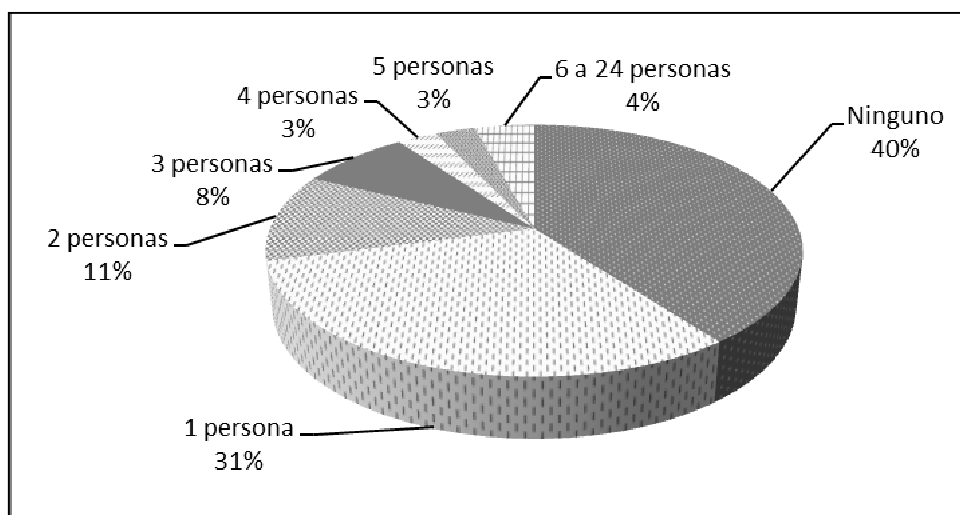
Fuente: elaboración propia en base a encuestas

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En el siguiente gráfico se presenta el detalle porcentual del total de trabajadores registrados por EA:

Gráfico N° 3: Cantidad de trabajadores registrados por EA



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

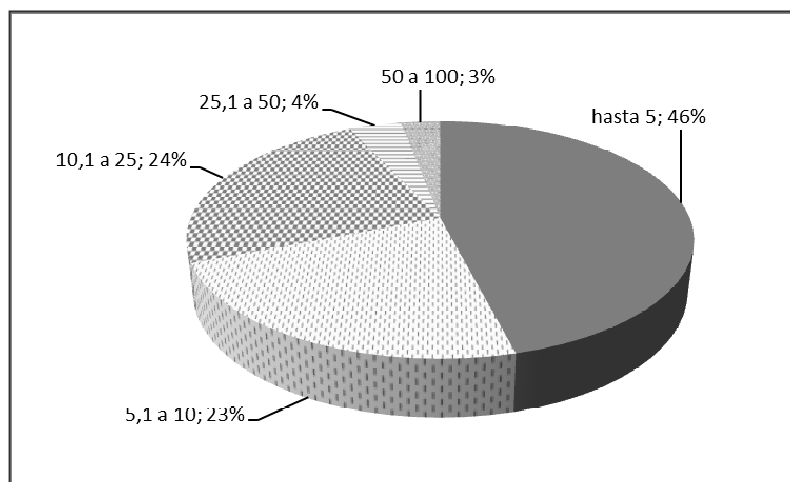
Se observa que el 40% de los encuestados declara que no tiene personal registrado en la propiedad, lo cual es un porcentaje muy alto, similar al que se registra en los centros urbanos. Sin embargo, se realiza un análisis comparativo entre la cantidad de personas que trabajan en la modalidad permanente (y que por lo tanto, deberían estar registradas) y la cantidad de trabajadores que se declaran como efectivamente registrados en la EA: el resultado de esta comparación eleva el porcentaje de trabajo no registrado al 47%.

A continuación se incluye la distribución de EA's que declaran trabajadores familiares (y, en consecuencia, no registrados) según la superficie cultivada de las mismas. Como es esperable, el mayor porcentaje de EA's con trabajo familiar corresponde a las que tienen menos de 5 ha (46%), mientras que las de superficies superiores a 25 ha representan sólo el 7%:

Gráfico N° 4: Trabajadores familiares según rango de superficie cultivada por EA

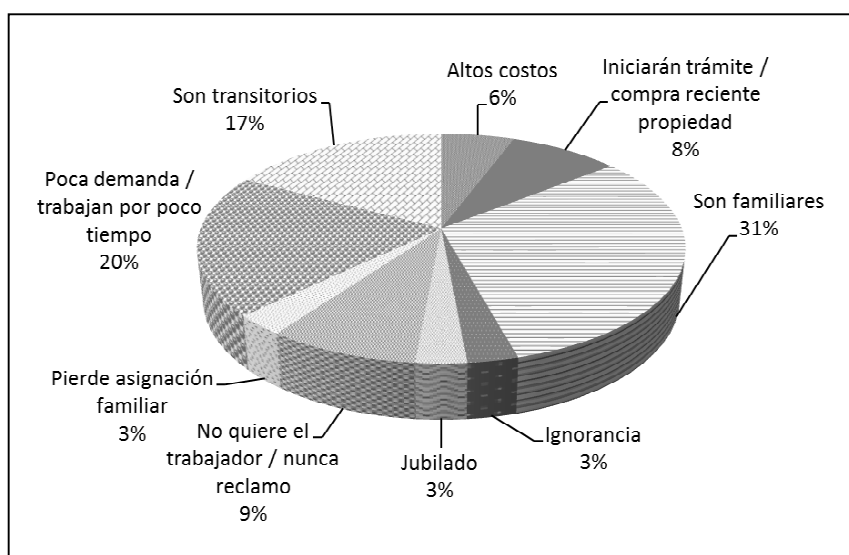
II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012



Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Gráfico N° 5: Motivos de no registro de la mano de obra



Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Se observa que los motivos más frecuentes aducidos por los encuestados son: porque se trata de familiares (31%), porque el trabajador trabaja por pocas horas (tipo “changa”) sin poder por ello considerarlo transitorio (20%) y porque son trabajadores transitorios (17%). El motivo fundado en el “alto costo del trabajador en blanco (registrado)” sólo es respondido por el 6% de casos. También, se aduce “que el trabajador nunca reclamó o no quiere” en el 9% de la muestra. Por último, se mencionan como motivos la “ignorancia de la legislación vigente”, “el trabajador pierde la asignación familiar” o “es jubilado” cada uno de ellos con un 3% de representatividad.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

También se le pide al encuestado que jerarquice los motivos por los cuales no registra a los trabajadores y seleccione los 3 más relevantes. Para analizar estos resultados se realiza un estudio estadístico de preferencias por métodos no paramétricos, que a continuación se detalla.

Los test de ordenación o ranking de preferencias son pruebas que permiten determinar si existe preferencia entre 3 o más muestras y el sentido de la misma.

Para realizar el mismo se trabaja con un método no paramétrico de análisis de la varianza de Friedman, que consiste en un test para ranking de preferencias que utiliza el estadígrafo F de Friedman (J^2 elaborado por Friedman para valores pequeños de tratamientos). En este análisis se toma la variable “motivos de no registro de los trabajadores” y como bloques las encuestas que dieron una respuesta positiva. En la siguiente figura se presenta fórmula de Friedman.

Fórmula del Estadígrafo F-Friedman Utilizado

$$F_{\text{friedman}} = \frac{12}{JP(P+1)} (R_1^2 + R_2^2 + \dots + R_n^2) - 3J(P+1)$$

Siendo P el n° de modalidades de llegada o formas de distribución según el caso analizado y J el n° de bodegas encuestadas. Se compara el valor de F friedman con los valores críticos de la tabla correspondiente (análoga a la tabla de Valores Críticos de Chi-Square = χ^2), para los grados de libertad correspondientes ($df = n^\circ \text{ de muestras} - 1$), utilizando un nivel de significancia $\alpha = 0,001$ y $0,005$. Si el valor obtenido es igual o mayor que el correspondiente tabulado, se puede rechazar la hipótesis nula y concluirse que hay diferencias en la preferencia de muestras.

J=	73
P=	5
df =	4
$F_{\text{friedman}} =$	$\frac{12}{5 \cdot 73(5+1)} (201^2 + 2392 + 2282 + 272^2 + 198^2) - 3 \cdot 73(5+1)$
$F_{\text{friedman}} =$	125,4

$\alpha=0,01$	$F_{\text{tablas}} =$	50 > 125
$\alpha=0,05$	$F_{\text{tablas}} =$	44 > 125

El valor F de Friedman obtenido es 125,4 y los valores tabulados para un nivel de significancia de un 1% y un 5% son 50 y 44 respectivamente. Se observa entonces que el valor F obtenido es mayor al

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

tabulado por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que hay diferencias significativas para un nivel de un 1% y un 5% en la preferencia de la muestra.

Luego de probar la hipótesis nula se aplica el análogo no paramétrico de la prueba de Fisher para DMS: diferencia mínima significativa, el cual permite conocer la significación de las diferencias entre dos muestras. En la siguiente figura se presenta fórmula de prueba de Fisher para DMS.

Fórmula de la prueba análoga a la de Fisher: DMS

$$| R_i - R_j | \geq t_{\alpha/2, \infty} \{ J * P (P + 1) / 6 \}^{1/2}$$

Siendo P el n° de modalidades de llegada o formas de distribución según el caso analizado y J el n° de bodegas encuestadas. Se utiliza un $t_{\alpha/2, \infty} = 1.960$, para una probabilidad de error de 2,5% a ambos extremos de la distribución de t (Student). Si el valor obtenido por fórmula es igual o mayor que el correspondiente al resultado de la diferencia de los R entre dos muestras en valor absoluto, siendo R la suma de todos los puntos obtenidos de acuerdo a la posición rankeada de cada propiedad encuestada, se concluye que hay diferencias significativas entre muestras.

Análisis DMS:

$$\begin{aligned} | R_i - R_j | &\geq t_{\alpha/2, \infty} \{ J * P (P + 1) / 6 \}^{1/2} \\ | R_i - R_j | &\geq 1,960 \{ 14 * 3 (3 + 1) / 6 \}^{1/2} \end{aligned}$$

De la aplicación de la fórmula se obtiene un valor de 26,75 y al comparar de a pares los motivos de no registro de los trabajadores, se observan las siguientes diferencias mínimo significativas:

DMS=	26,75
A-B	-38
A-C	-27
A-D	-71
A-E	3
B-C	11
B-D	-33
B-E	41
C-D	-44
C-E	30
D-E	74

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Tabla N° 4: Agrupamiento de motivos de no registro de la mano de obra con la prueba de Diferencia mínimo significativa (DMS)

E	Familiares, Transitorios, Poco tiempo			
A	Costos Elevados			
B	Normativa Complicada			
C	Costumbre			
D	Incumplidores			

Fuente: elaboración propia en base a encuestas- Los motivos con un mismo color indican que no hay diferencias significativas entre ellos

Como conclusión de este análisis se puede decir que los motivos para no registrar a los trabajadores de “Costos elevados” y “Familiares-transitorios-poco tiempo” son preferidos o se distinguen significativamente de “Normativa complicada” y “Costumbre”.

A continuación se efectúa el análisis de un grupo de variables relacionadas con los costos de la mano de obra empleada en las EA's encuestadas.

En primer lugar, se examinan los valores modales pagados por jornal y los sueldos mensuales correspondientes según si son tareas que requieren trabajadores especializados, no especializados y tractoristas en función de los distintos oasis mendocinos; también en función de la superficie cultivada de la EA y, por último, según el cultivo principal de la misma.

En el análisis por oasis se encuentra que en todos los casos los mayores valores pagados pertenecen al oasis 1 y los menores valores pagados al oasis 3.

Tabla N° 5: Valores de jornales, pagados a los trabajadores según el grado de especialización y valores de sueldo mensual en pesos, según oasis productivo.

	Jornal especializado (\$/J)	Jornal no especializado (\$/J)	Jornal tractorista (\$/J)	Sueldo mensual (\$)
Variable	90	80	86	2000
Oasis 1	130	80	90	2000
Oasis 2	90	80	90	1000
Oasis 3	70	70	70	1000

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En el estudio de valores modales de jornales pagados según la superficie de la explotación que figura en la tabla subsiguiente, se concluye que EA's con superficies de entre 5 y 10 ha son los que menores sueldos y jornales pagan, mientras que EA's con superficies superiores a 10 ha son los que más pagan en jornales y sueldos mensuales.

Tabla N° 6: Valores de jornales pagados a los trabajadores según el grado de especialización y valores de sueldo mensual en pesos, según rango de superficie cultivada de la EA.

	Jornal especializado (\$/J)	Jornal no especializado (\$/J)	Jornal tractorista (\$/J)	Sueldo mensual (\$)
Hasta 5	80	80	100	2000
5,1 a 10	70	70	70	1000
10,1 a 25	90	100	90	2000
25,1 a 50	87	93	120	3667
50,1 a 100	82	90	82,5	2200

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Por último se analiza el jornal pagado según el cultivo principal de la EA y se observa, en la siguiente tabla, que en el caso del durazno es en el que se pagan los menores precios de jornales trabajados en sus tres modalidades de análisis, mientras que en el cultivo de ajo se pagan los mayores precios de jornales trabajados. En el cultivo de vid de variedades finas se pagan los jornales más altos, mientras que en los cultivos de ajo y ciruelo se pagan los sueldos mensuales más bajos. También se puede observar que los valores de jornales y sueldos pagados en vid variedades finas son superiores a los pagados en vid variedades criollas.

Tabla N° 7: Valores de jornales pagados a los trabajadores según el grado de especialización y valores de sueldo mensual, según tipo de cultivo principal de la EA.

	Jornal especializado (\$/J)	Jornal no especializado (\$/J)	Jornal tractorista (\$/J)	Sueldo mensual (\$)
ajo	97	119	93	1100
ciruela fresco e industria	89	89	86	1037
durazno fresco e industria	103	80	78	1538
vid vd fina blanca y tinta	85	88	89	2186
vid vd criollas	70	88	80	1686
olivos	140	60	SD	1600
pera	95	92	88	1650

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Resulta importante analizar las respuestas de los encuestados respecto de la cantidad y costo de los jornales totales por hectárea por año para cada cultivo declarado y los datos teóricos calculados en base los *modelos de necesidad de mano de obra según cultivo* elaborados en el

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Departamento de Economía, Política y Administración Rural (DEPAR)². Se observa que en general coinciden los datos teóricos (sin cargas sociales) y relevados para la mayoría de los cultivos a excepción de ajo y olivo (en ambos casos los datos obtenidos respecto de los jornales/ha/año deberán ser relevados nuevamente).

Tabla N° 8: Contrastación datos relevados y teóricos de jornales por hectárea por año y costo total de la mano de obra por hectárea según tipo de cultivo.

	Datos teóricos	Datos relevados			Datos teóricos
	jornales/ha/año	jornales/ha/año	\$/jornal	costo total mano de obra/ha	costo total mano de obra/ha
ajo	100	128	97	12.335	8.795
ciruela fresco	90	91	89	8.093	5.444
ciruela industria	35	58	89	5.144	5.833
durazno fresco	59	79	103	8.104	5.057
durazno industria	54	79	103	8.104	4.502
vid vd fina blanca y tinta	65	71	85	6.064	5.946
vid vd criollas	46	63	70	4.401	4.039
olivos	63	177	140	24.743	5.128
pera	41	42	95	3.979	3.527

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Se calcula, por otra parte, el porcentaje que representa el costo de mano de obra en el costo operativo anual por hectárea de cada modelo de cultivo. Los datos utilizados son teóricos en base los *modelos según cultivo* y figuran en la tabla a continuación del presente párrafo. Los cultivos con menores porcentajes de incidencia de la mano de obra en el costo operativo son el durazno en fresco y pera. Los autores suponen que puede deberse a que para estos cultivos se realiza lucha activa de defensa contra heladas, lo cual representa un costo muy elevado en insumos y hace disminuir la proporción que representa la mano de obra en el costo operativo total (representa un 40% en durazno en fresco y 42% en pera). Por otro lado, en el caso vid de variedades criollas presenta el mayor porcentaje de incidencia, lo cual, según el equipo de investigación, puede ser debido a sus altos rendimientos y por lo tanto alta demanda de mano de obra para cosecha.

Tabla N° 9: Porcentaje del costo total por hectárea representado por el costo de mano de obra según tipo de cultivo.

² Es importante señalar que los costos elaborados a través de los modelos de cultivo desarrollados por el DEPAR consignados en este trabajo no incluyen las cargas sociales correspondientes.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

	Costo operativo/ha	Costo total mano de obra/ha	Porcentaje
ajo	14.554	8.795	60
ciruela fresco	10.163	5.444	54
ciruela industria	7.928	5.833	74
durazno fresco	12.632	5.057	40
durazno industria	7.818	4.502	58
vid vd fina blanca y tinta	8.011	5.946	74
vid vd criollas	5.175	4.039	78
olivos	8.310	5.128	62
pera	10.571	3.527	33

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Seguidamente, se comparan los datos de jornales pagados según especialización obtenidos por encuesta con los datos obtenidos del Convenio obreros de viña de la Unión Vitivinícola Argentina y puede observarse que son similares a excepción del jornal pagado al tractorista que resulta inferior al promediar las respuestas de los encuestados. Sin embargo, si se consideran las cargas sociales, en todos los casos el jornal realmente pagado es inferior en alrededor del 50%.

Tabla N° 10: Jornales pagados según especialización obtenidos por encuesta con los datos obtenidos del Convenio obreros de viña de la Unión Vitivinícola Argentina

	Jornal Total \$/Día sin cargas sociales	Jornal Total \$/Día con cargas sociales	Jornal Total \$/Día según encuestas	Porcentaje Jornal Total \$/Día, encuestados respecto a con cargas
Trabajadores Especializado	85	163	90	55
Trabajadores No especializado	81	155	80	52
Tractorista	93	178	86	48

* Convenio Unión Vitivinícola Argentina N° 154/91 obreros de viña - vigencia ago 2011 - nov 2011

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

2) ANÁLISIS CUALITATIVO

Los claroscuros del empleo rural: empleo en blanco, en negro, cooperativas de trabajo y empresas de recursos humanos

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Desde los puntos de vista de los distintos actores se pueden encontrar varias causas a los altos porcentajes de trabajo “en negro” que se da en las zonas rurales. Los obreros lo notan principalmente en los beneficios que reciben o dejan de recibir en función de su situación laboral, variando su postura al respecto según las edades, ya que es frecuente que los jóvenes no se preocupen por estar en blanco si reciben salarios altos, mientras que las personas mayores prefieren salarios más magros, pero trabajos “en blanco”, haciendo referencia a estar inscriptos.

Una de las obreras entrevistadas, quien todavía no ha sido puesta en los libros, según nos contó su patrón, es decir que está en negro, planteaba que ella no falta...*“porque un día que pierdo, mi sueldo se baja y soy responsable, y si falto tengo un motivo. Inclusive acá pasa que faltan, pero no sé muy bien el motivo por el que faltan al trabajo. Van cuando necesitan la plata, para mantenerse ellos, y después se corta.”*

Vinculado al trabajo en negro surge la discusión respecto a las cooperativas de trabajo, las cuales no son muy bien vistas por los obreros y tampoco por los pequeños productores, ya que legalmente tienen muchos aspectos desfavorables para los trabajadores, y son manipuladas por las grandes empresas para desligarse de las cargas sociales que acarrea el empleo en blanco.

De hecho, esta misma obrera comentaba que...*“Respecto a las cooperativas de trabajo, no me gusta mucho la idea, eso de los monotributistas no me gusta mucho.”*

Teniendo en cuenta que el joven obrero es muy despierto, su caracterización de las cooperativas de trabajo es de gran interés...*“Yo trabajé en una finca grande, Viciana, que está por el lado de Barrancas y a ellos les faltaba mano de obra. Ahí recurrían a las cooperativas....Aparte de pagar poco son fincas grandes y no alcanzan a cubrirla con gente....Cuando yo fui a trabajar allí (la finca de al lado) me contrataron por cooperativa, me hacían seguro y todo eso, supuestamente decían, o sea, el patrón de lo único que se encarga es de darle la plata a la cooperativa, no paga mutuales, no paga la ley, nada. Las cooperativas, supuestamente, dicen que pagan todo, mutuales. Pero usted se enferma, yo cuando estaba ahí, me dijo el hombre de la cooperativa que la cooperativa cubría accidentes de trabajo, nada más. Yo me resfrié, estuve como 5 días sin trabajar y perdí los días. La cooperativa me dijo que se encargaba de pagar accidentes de trabajo. No tenía obra social...Ellos dicen que sí pero para mí yo digo que no, porque si tuviéramos mutual yo me hubiera*

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

resfriado, hubiera metido un parte de enfermo y me tendría que haber pagado la mutual.....Aparte, yo cuando me fui al sur, a Neuquén, como ser, era la última quincena de septiembre, la segunda quincena de septiembre y me faltaban dos días para que cerrara y venían a pagar, cerró justo el día viernes y yo me iba el día sábado. Yo trabajé la quincena y como pagan del 5 al 10 las cooperativas, y yo me iba el primero, entonces no cobré. Y volví y fui y todavía me pasan la mano de un lado a otro y no puedo cobrar la quincena. Voy a tener que ir a verlo dónde está la cooperativa..... A mi me pagaban 30 pesos y en el recibo figuraba que yo tenía 10 días y eran trescientos pesos. En el recibo salía 320 supongamos. Marcaba arriba, Descuento de cosas, descuento de mutual, y quedaba en 300 pesos que era lo que yo tenía que cobrar sí o sí. En Viciana tenían muchísima gente con cooperativa, como tenían muchísimas hectáreas, alrededor 150 has; habrán tenido 3 ó 4 cuadrillas de 20 personas cada una, imagínese toda la gente que tienen por cooperativas. Y después en blanco siempre tienen que tener gente al día: tractoristas, regadores, encargados, administrador. Aparte porque ellos saben. Y supuestamente dicen que por cooperativas tenía aportes jubilatorios pero yo nunca he ido a preguntar. La cooperativa se llama Barraquero. Yo cuando iba a cobrar tenía que ir a San Martín. Era una casa nomás, común, y lo atendía por un portero eléctrico y preguntaba si estaba el dinero suyo y lo hacían pasar si estaba, si no estaba, no lo hacían pasar.....Aparte no trabajan sólo 2 ó 3 personas. Si yo cuando vino un hombre que era el que me hacía firmar supuestamente los seguros, después, allá trabajaban 2 chicas que eran las que pagaban, después había un hombre que venía en un Regata de la otra parte de la cooperativa que está allá en Guaymallén y ahí trabaja más gente. Yo siempre llamaba por teléfono y me atendía uno, me atendía otro.....”

Otro de los obreros, quien ha tenido variadas experiencias laborales comentaba, respecto a las promesas de trabajo en blanco, salarios familiares y estabilidad laboral...” primero... Con XXX (el patrón) empecé a trabajar como hace doce años, después dejé un tiempo, y después volví. Me fui porque trabajé en una fábrica, nos iban a dejar efectivos, dijeron, pero la fábrica cerró.....Ahora.... (el patrón) me paga todo, el salario familiar. Antes tenía problemas, este año hemos hecho los trámites para cobrarlo por correo a través de la ANSES....también el año pasado trabajé tres meses en la bodega López. Nos mandaron y a los sesenta días

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

cobramos el salario familiar, y acá hacen ya tres meses y todavía no cobramos. Yo no sé si las empresas más grandes tienen privilegios o todo es más burocrático con las chiquitas...”

Finalmente, uno de los obreros, un señor ya mayor, ve retrospectivamente sus experiencias, y cuenta...”me falta un año. Aquí nomás tengo 15 años y 20 que tengo allí. O sea, tengo 35 años de aportes. Si habré pasado madrugadas de frío.”

Desde el punto de vista de los productores y como también lo plantea quien fuera consultado en el Ministerio de Trabajo de la Nación y la empresa de recursos humanos, el trabajo en blanco es visto como cargas sociales e impuestos.

El bodeguero entrevistado comentaba que no trabaja la bodega familiarmente, sino que “...contrato mano de obra. Tengo, digamos básico, tres personas que están cumpliendo toda la reglamentación legal que corresponde y los otros son así, temporales. Se hacen los aportes correspondientes de seguro, obra social, en fin, jubilaciones..... una de las condiciones que se ponen acá como compromiso es que no hay especialización de ninguna naturaleza porque no hay posibilidad de que una misma persona esté siempre en el mismo trabajo. No puedo tener un tractorista o un podador nada más sino que dentro de lo que está haciendo se busca que perciba en ese momento lo que percibiría ese especialista, pero de ninguna manera le puedo dar un cargo de tractorista o de podador o de encargado de bodega porque no puedo darle permanentemente la misma ocupación.”

Muy enojado por las experiencias que le han tocado vivir con empleados, comentaba...” Yo he tenido oportunidad de vivir y trabajar en los Estados Unidos y ellos tienen una forma absolutamente diferente de relación laboral. No existe la relación de dependencia como la que se ha inventado acá que es el desastre más grande que puede haber. Que creo que también lo tiene Francia y no saben cómo sacarse el problema de encima. Es malo este sistema de la relación de dependencia. El individuo que lleva unos años en una empresa comienza a hacer lo que se le da la gana, a trabajar si tiene ganas y si no tiene ganas, no, y si puede buscar barullo lo busca y es una cosa de nunca acabar. El argentino es despierto para aprender y en ese aspecto no tiene problemas como obrero pero sí lo tiene a raíz de este tipo de relación laboral. Yo considero que esto es una desgracia que trae

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

mucho daño a un país porque el individuo que ya entró en una empresa y tomó ya relación de dependencia se puede volver inmanejable. Yo he tenido un hombre con seis años de antigüedad que me trabajaba cinco días por mes, y no lo podía hacer entrar en vereda, y no lo podía echar porque usted tiene que justificar, qué se yo, quinientas mil cosas. Demoré más de un año con suspensiones, fijándole emplazamientos para que retornara al trabajo para poder despedirlo. Ésa es una de las cosas que está trayendo enormes problemas al país. Quisieron en un momento cambiarlo por un sistema de seguro de desempleo y no hubo caso. No hubo caso porque está enquistado... (no se entiende porque se superpone el ladrido de un perro) Y estos señores, los más vagos son lo que están en relación de dependencia y no quieren que se cambie ese sistema.”

Cuando se hacía referencia a las cooperativas de trabajo, comentaba...”Mire, blanquear el personal acarrea costos enormes. Hay que hacerles hasta seguro de vida, que no tenemos ni nosotros. No son cifras normales, el día que haya valores normales van a haber muchos en blanco. Los costos hoy son enormes. Además hay competencia desleal de las empresas grandes, que dibujan cooperativas de trabajo para contratar gente, por ejemplo Agrosevilla, tienen a la inmensa mayoría en negro. Hacen figurar como que constituyen una cooperativa de trabajo los empleados, pero se la manejan los empleadores, y así no pagan nada, ni aportes, y como los empleados no tienen nada, ¿qué les van a embargar? Las empresas grandes delinquen sin que se les pueda decir nada, son ladrones de guante blanco..... ¿Qué le va a exigir usted a las cooperativas de trabajo? Si son diez tipos que no tienen nada, diez obreros, y no pagaron los aportes, no pagaron esto, no pagaron lo otro y no pagaron lo otro ¿Qué le va a exigir? Eso es igual que el que tiene un caballo suelto y la municipalidad, a mí me lo han dicho, le aplicamos la multa y no paga nadie y ¿qué le vamos a embargar. Una vez yo tuve un problema con un tipo y le íbamos a hacer un embargo y la mujer me dice lo único que tengo de valor son los hijos, el televisor no anda, la heladera es un desastre. En cambio, para nosotros es muy costoso, si yo le pago a un obrero 30 pesos el día al gobierno le tengo que dar 15 pesos.”

Respecto a las consultoras de recursos humanos, según el bodeguero, ...“sólo las grandes empresas son las únicas que usan las consultoras de recursos humanos; los chacareros, en cambio, no pagan nada, ni siquiera IVA.”

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Las consultoras de recursos humanos, según indica el subgerente de la empresa entrevistada, *“...absorben la parte dura de las leyes laborales, tales como las indemnizaciones, los improproductivos, aguinaldos.... Para mantenerse en el mercado hay que tener un 20% de clientes nuevos por mes.”*

En el caso del empleo agrícola pasa a través del RENATRE, es complicado porque se trabaja con planilla, además generalmente no tienen obra social. En el caso de los empleados de finca o bodega se gestiona todo a través del convenio vitivinícola. Generalmente los beneficios que reciben entrando por la consultora son: aportes, contribuciones, seguro de vida, ART, salario familiar, vacaciones, aguinaldo, ayuda escolar.

El entrevistado en esta empresa comentaba que *“...es ilegal trabajar con cooperativas de trabajo... se supone que están conformadas por un mínimo de cinco personas para un fin y uso determinado, para prestar un servicio específico. Pero en la realidad es totalmente distinto... Las cooperativas de trabajo sólo tienen seguro de vida, y en caso de fallecimiento a veces no te lo pagan. Además tienen que monotributar y son asociados a las cooperativas, pero se los explota igual”*

Partiendo de un análisis realizado por el estudio “Diego & Asociados Abogados” sobre las cooperativas de trabajo, se puede decir que estas entidades se encuentran reguladas por la Ley de Cooperativas (20.337), siendo admitido que tengan como objeto cooperativo el trabajo. A continuación se enumeran algunos puntos importantes a considerar en relación a la mismas.

Las cooperativas permiten a sus socios cooperadores prestar su fuerza laboral a cambio de una facturación a favor del ente cooperativo, en donde el socio se beneficia con el pago de las participaciones o ganancias a distribuir entre todos, de acuerdo a las pautas estatutarias.

Los socios que prestan su fuerza de trabajo no se encuentran en relación de dependencia con la cooperativa, por lo que no les resultan aplicables las normas contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Riesgos del Trabajo, Régimen de Asignaciones Familiares, etc. Si bien formalmente podemos encontrar cooperativas de trabajo, en la práctica se observan fraudes legales ya que bajo esta figura se encubren verdaderas agencias de personal.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Analizadas las relaciones de socio-cooperativa ante la Justicia, la misma fue clara al sostener ...”*las cooperativas de trabajo no pueden actuar como las empresas de servicios eventuales, es decir, como colocadores de personal en terceros establecimientos, pues esta es una forma sencilla de alterar toda la estructura de la ley laboral y privar de la tutela respectiva al personal, so pretexto de la existencia de actos cooperativos entre el trabajador y la empresa donde presta atención*” (CNAT, Sala VI, 23.6.94, “Roldán Quintín c/ Vior S.R.L. s/ despido”).

Esta doctrina tiene expresión normativa en el decreto 2015/94 (B.O. 16.11.94) por el cual ...”*El Instituto de Acción Cooperativa, organismo dependiente de la Secretaría del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos de conformidad con las facultades que le otorga el art. 106 de la Ley 20.337 no autorizará, a partir de la publicación del presente decreto, el funcionamiento de cooperativas de trabajo que, para el cumplimiento de su objeto social, prevean la contratación de los servicios cooperativos por terceras personas utilizando la fuerza de trabajo de sus asociados “ (art. 1).*

Existían cooperativas de trabajo que para el personal (“socios”) y con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley de Riesgos del Trabajo, tenían contratado un seguro por accidente de trabajo, circunstancia que demuestra la falta de asidero de la figura de socio, ya que sólo podía asegurarse como tal al personal en relación de dependencia. Lo correcto era la contratación de un seguro de responsabilidad civil.

En el supuesto que en las cooperativas se demuestre el fraude legal, los riesgos aparecen determinados no sólo por las deudas salariales e indemnizatorias de los “socios” sino por la falta de pago de los aportes y contribuciones al Sistema de la Seguridad Social con más los intereses y multas.

El posible fraude que genera la contratación de personal por medio de una cooperativa de trabajo implica una evasión previsional al no efectuar las contribuciones ni retener los aportes que conforman la Contribución Única de la Seguridad Social como empleado en relación de dependencia (se aporta como autónomo de acuerdo a una renta presunta y no a la remuneración real devengada).

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Ello provoca un perjuicio no solo para las cuentas de capitalización en AFJP de cada uno de los trabajadores sino también para la actual clase pasiva, lo que constituye un nuevo elemento que incrementa el déficit previsional en que se encuentra el Sistema Previsional en nuestro país.

Conclusiones

Los guarismos que representan el trabajo rural informal en el ámbito rural de Mendoza parecen superar el 45%, variando considerablemente entre diversas localidades y rango de superficie cultivada de la EA. El valor aumenta por encima del 70% cuando se trata de EA's menores de 5 has.

Las causas que llevan a la informalidad laboral más invocadas son, en primer lugar, por tratarse de fuerza laboral familiar y obreros transitorios. En segundo lugar, se citan los altos costos laborales: estos elevan el jornal o el sueldo en, por lo menos, el 50%.

Del análisis cualitativo surge que las dificultades para la registración laboral y el cumplimiento de las leyes pertinentes son las mencionadas y, además, las dificultades burocráticas para registrar a los trabajadores: se necesita de un contador y, obviamente, eso está muy lejos de las posibilidades de la mayoría de las EA's mendocinas.

Desde el punto de vista de los autores urge revisar la legislación laboral a fin de adecuarla a la heterogeneidad del mundo rural: diversos tipos de productores entre los que se identifican las Pymes agrícolas; diversos sistemas de cultivo (en el caso de Mendoza, los altamente intensivos); nivel de instrucción de los Productores, en la mayoría de los casos con estudios primarios o primarios incompletos; dificultades de acceso a las oficinas gubernamentales; obreros permanentes y obreros temporarios; obreros y sus familias u obreros solteros; etc., etc. sopena de seguir desvirtuando la dignidad del trabajador y su familia por no considerar al trabajo como uno de los derechos fundamentales del hombre.

Bibliografía

- Aparicio, S. y Benencia, R, "Empleo Rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo" en Aparicio, S. y Benencia, R. (Coordinadores), Empleo Rural en tiempos de flexibilidad, La Colmena, Buenos Aires, 1999.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

- Bahamondes, Miguel, "La producción campesina (Aspectos sociales, culturales y económicos)", Documentos de trabajo N°10, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Grupo de Investigaciones Agrarias, Santiago, Chile.
- Bendini, M., Radonich, M. y Steimbregger, N.; Historia de la vulnerabilidad social de los "golondrinas" en la cuenca frutícola del río Negro, en Bendini, M. y Radonich, M. (coordinadoras), De golondrinas y otros migrantes, Editorial La Colmena, 1999.
- Benencia, R. "Transformaciones laborales en el agro argentino" en Empleo y globalización. La nueva cuestión social en la Argentina, Villanueva, E. (Coordinador), Universidad nacional de Quilmes, Buenos Aires, 1997.
- Bocco, A, Martín, C y Pannunzio, M. "Mendoza: agricultura y ruralidad. Reflejos en la estructura social y agraria del oasis rural de San Carlos", EDIUNC, Mendoza 1999.
- Calva, José Luis, "Los campesinos y su devenir en las sociedades de mercado." Editorial Siglo XXI, México 1988.
- Capon Filas, Rodolfo E. y Candelero, Manuel José L., *Régimen Laboral Agrario*, Librería Editora Platense S.R.L., La Plata, 1981.
- D.E.I.E., Gobierno de Mendoza, Encuesta Permanente de Hogares Rurales 2003 y 2004.
- Estrada, Eduardo Angel, "Obrero de viña: régimen jurídico aplicable", LLGran Cuyo 1999,p847.
- Etala, Carlos Alberto, "El régimen transitorio de regulación del empleo no registrado en la ley nacional de empleo y en la reforma impositiva", LA LEY 1992-B, pág. 1187.
- Fabio, José F.; El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza. Sociólogo. Becario Foncyt. Ceil-Piette. Conicet. Arg.
- Fernández Gianotti, Enrique, "Responsabilidad solidaria por obligaciones de los contratistas y subcontratistas en la ley de contrato de trabajo", LA LEY 1986-E, pág. 956.
- Forni, F, Benencia, R y Neiman, G. Notas sobre la situación y el estado del conocimiento del empleo rural, CEIL-CONICET, 1984.
- Galin, Pedro, "Empleo en negro y políticas laborales", trabajo presentado al II Congreso Nacional de Ciencias Políticas, Mendoza, 1995.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

- Giménez, Patricia; Berná, Soledad y otros, “Encuesta de Condiciones de Vida de los Hogares Rurales. Provincia de Mendoza 2003”. DEIE – Min. de Economía, Provincia de Mendoza 2003.
- Ley de Contrato de Trabajo (Adla, XXXIV-D, 3207; XXXVI-B, 1175)
- Ley Nacional de Empleo 24.013 (L.N.E. --Adla, LI-D, 3873--)
- Lipovezky, Jaime César, “¿Abandono del paternalismo o crisis del contrato de trabajo?”, LA LEY 1991-E, pág. 1219.
- Luparia, Carlos H. , *Régimen del Trabajo Rural*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1981.
- Maiztegui Martínez, Horacio, *El Trabajador Rural*, Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2005.
- Mingo, Elena; Estrategias laborales de las mujeres asalariadas en el sector primario. El caso de las trabajadoras del Valle de Uco Mendoza. Arg. Becaria FONCyT, CEIL_Piette/CONICET.
- Murmis, Miguel, "Tipología de pequeños productores campesinos en América", en "Transición tecnológica y diferenciación social", IICA, Costa Rica 1986.
- Neiman, G, Bocco, A y Martín, C; “Tradicional y moderno. Una aproximación a los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda de mano de obra en el cultivo de la vid”. Ediciones Ciccus, Buenos Aires, 2001.
- Neiman, G., Bocco, A. y Miranda, O.; Reestructuración productiva y empleo. Un estudio de actividades agroindustriales seleccionadas, en Aparicio, S. y Benencia, R. (coordinadores), Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino, editorial La Colmena, 2001.
- Peretti, Mariano, “La ley 22.248 y el trabajo en los secaderos de yerba mate”, LLLitoral 2009 (mayo), pág. 386.
- Poliche de Sobre Casas, María A., “Defensa del trabajador no registrado. Aplicación de la legislación vigente frente a la realidad del NOA”, LLNOA 2005 (junio), pág. 722.
- PROINDER, SAGPyA. Los pequeños productores en la república Argentina. Importancia en la producción agropecuaria y el empleo en base al CNA 2002. Buenos Aires, 2007
- Radonich, M., Steimbregger, N. y Ozino Caligaris, M.A.; Cosechando temporadas. Los trabajadores estacionales en el Valle, en Bendini, M. y Radonich, M. (coordinadoras), De golondrinas y otros migrantes, Editorial La Colmena, 1999.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

- Régimen de Trabajo Agrario - Ley 22.248 (Adla, XL-C, 2427).
- Santos, Raúl F., “Contrato de temporada : su incidencia en los estatutos especiales y convenciones colectivas de trabajo aplicables en la región. Criterios jurisprudenciales”, LLPatagonia 2004 (junio), pág. 289.
- Schejtman, Alejandro, “Economía campesina; Especificidad, Articulación y Diferenciación”, en Economía Campesina y Agricultura Empresarial. Ed Siglo XXI, México, 1982.
- Tropeano, Darío, “Cooperativas de trabajo y desnaturalización de la figura asociativa”, LA LEY 2006-A, pág. 274.
- Vázquez Ferreyra, Roberto A., “Cómputo de la antigüedad en el régimen del trabajador agrario y principio de igualdad”, LA LEY 1990-E, pág. 516.