

Acerca del trabajo esclavo

Por Ing. Carlos Vaca

1 – Introducción

En las postrimerías del año 2010, luego de la denuncia pública contra la multinacional NIDERA S.A., se empezó a visibilizar socialmente una organización de la producción en los campos del norte bonaerense que por las condiciones de trabajo que sufren sus empleados ha sido asimilada con el trabajo esclavo.

Esta organización de la producción parte de un contrato celebrado entre una empresa semillero y el propietario de un campo seleccionado por dicha empresa a los efectos de desarrollar en ella un ensayo de producción de semilla híbrida¹.

En muchos casos ya no se trata de ensayos sino de producción de un híbrido por polinización cruzada.

Mientras se desarrolla el cultivo la empresa semillera mantiene la supervisión y el control de todas las operaciones.

En general, el dueño del campo, además de aportar la tierra, provee de las maquinarias agrícolas necesarias para la realización de las tareas de siembra directa, fertilización, aplicación de agroquímicos, en algunos casos riego, ya sea por si mismo o por subcontratación de servicios.

En algunos casos el contrato establece la provisión de viviendas para los trabajadores migrantes que llegaran en una etapa del cultivo, previa a la polinización: el desflorado o despanojado.

El despanojado consiste en la extracción de la flor (panoja) de algunos de los surcos correspondientes a una variedad que previamente ha sido plantada entre líneas ó surcos de otra variedad a efectos de lograr un híbrido por polinización cruzada, que es el producto que quiere lograr la multinacional semillera, una semilla híbrida de su propiedad y patente.

Para esta tarea clave en el proceso de polinización cruzada la empresa semillera contrata a cuadrillas de trabajadores extrazona a través de una empresa de Trabajo Temporario, La modalidad de trabajo temporario migrante es, entonces, la que interesa analizar.

Esta modalidad también se desarrolla en el sur santafesino y en toda la zona núcleo (Norte de Bs. As., Santa Fe, Sur de Córdoba), extendiéndose a algunos enclaves en las provincias de Catamarca, Santiago del Estero y Salta, siempre por parte de empresas semilleras multinacionales.

Nos interesa discutir ahora esta modalidad de producción rural desde una perspectiva social y política; analizando el rol del Estado como regulador de actividades en las que el trabajo necesita ser protegido.

Trabajadores migrantes vienen a la zona núcleo desde Santiago del Estero y otras provincias todos los años, por lo menos desde la década del '90, a emplearse en el despanojado. Pero ya antes lo hacían como cosecheros o como obrajeros, durante

¹ La semilla híbrida así producida para lograr un mayor potencial en propiedades de resistencia o rendimiento resulta de un vigor óptimo para una sola generación. Esto es, el productor no puede resembrar lo cosechado y se ve obligado siempre a adquirir semillas para siembra a los grandes productores.

décadas, tanto es así que sus tareas y condiciones de trabajo ya estaban descritas en el informe de Biale Massé² sobre la clase trabajadora argentina, de principios del siglo XX.

En este punto nos hacemos algunas preguntas a modo de disparador: ¿Por qué necesitan seguir saliendo de Santiago del Estero? Muchos han denunciado esta modalidad de trabajo como Trabajo Esclavo, pero ¿es exactamente eso? ¿Las condiciones en que se desarrolla hoy este trabajo son similares a las descritas por Biale Massé? ¿Los incluye y tiene en cuenta la Escuela de los Agronegocios?

2 – Trabajo esclavo o trabajo capitalista

Se propone la mirada desde el proceso de producción y trabajo.

Este proceso de trabajo está enmarcado en el nuevo modelo agrícola que se caracteriza como capital intensivo, de gestión en redes, de agricultura de precisión, biotecnología, siembra directa, uso intensivo de agroquímicos, cadenas de valor, agronegocios y empresas multinacionales que traccionan desde los extremos de la cadena, y globalización. Y como contexto, como marco ideológico indiscutido, el mercado como ordenador supremo de las actividades.

Este es el pensamiento único que se acuña en nuestra sociedad como continuidad de etapas dictatoriales que se profundizan en el neoliberalismo.

El objetivo del proceso de trabajo de desflorado, en tanto producto o bien de cambio, es la obtención de semillas híbridas con destino a empresas de mejoramiento genético (criaderos) y empresas multiplicadoras de variedades. El destino fundamental de la producción es así el mercado internacional.

El problema es que el tipo de desarrollo biotecnológico, el uso de las patentes sobre semillas y la globalización de la actividad no se corresponden con el concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) y de Vida de los trabajadores involucrados.

Para discernir el tipo de trabajo (esclavo o asalariado capitalista) que se está implementando proponemos considerar algunos indicadores en relación con el proceso de despanojado de maíz a campo según el siguiente cuadro:

Trabajo esclavo (TE)	Trabajo Capitalista (TC)	Despanojado
Señor dueño de los esclavos	Fuerza de trabajo en venta y "libre"	TC
Sometimiento de por vida	Sometimiento mientras dura la jornada y el contrato	TC
Trabajo no remunerado	Trabajo asalariado	TC
Medios de producción propiedad del amo	Medios de producción propiedad del dueño de la tierra o de la empresa semillera	TE = TC
Producto propiedad del amo	Producto propiedad del capitalista	TE = TC
Organización y control del trabajo por parte del amo	Organización y control del trabajo por el capitalista	TC
Trabajo forzado	Trabajo "libre"	TC

² "El Estado de las Clases Obreras Argentinas", 1904.

No hay nunca libertad de desplazamiento	Hay libertad de desplazamiento fuera del predio al finalizar la jornada de trabajo	TE
Horarios sin limite	Jornada Máxima. Horarios prolongados	TC
Sin cobertura social de salud. A cargo del amo a su voluntad	Con cobertura de salud por sistema de Obra Social.	Sin cobertura de salud por Obra Social antes de los tres meses.
Sin cobertura frente a eventos del trabajo. A cargo del amo a su voluntad	Con cierta cobertura de ART frente a accidentes y enfermedades profesionales	Cobertura de ART sólo frente a accidentes.

Al ser contratos temporarios, las ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo) en principio sólo dan cobertura frente a accidentes, ya que es necesario tener una antigüedad de seis meses para la realización de los Exámenes Periódicos acorde a Riesgos que disparan la consideración de Enfermedad Profesional.

De acuerdo al cuadro el proceso de producción y trabajo analizado, a todas luces se caracteriza conceptualmente como Trabajo Capitalista, lo cual no niega su carácter explotador, ilegal, su caracterización y su consideración legal como intento de sometimiento a servidumbre y como inmerso en el delito de trata de personas.

Una característica que lo asimila al trabajo esclavo lo constituye la virtual falta de libertad de desplazamiento durante la vigencia del contrato que surge de hecho por la migración a los centros de trabajo y no disponer de medios de traslado al finalizar la jornada de trabajo. En algunos casos esa libertad está limitada a circular dentro de los establecimientos donde se desarrollan las tareas.

También debemos consignar que se han registrado situaciones límite, donde se podría estar en presencia de trata de personas (menores) o de otro tipo de ilícitos como amenazas y acciones de violencia, incluyendo a veces la recurrencia a personal armado para instrumentar las mismas.

3 – Trabajo legal o ilegal

De resultados de la exclusión de los trabajadores rurales de la Ley de Contrato de Trabajo durante la dictadura militar con la sanción de la ley 22.248 (Régimen Nacional del Trabajo Agrario) éstos perdieron gran parte de la protección legal y muchas de las conductas de extrema explotación a que son sometidos no aparecen claramente como ilegales.

Fuera de desprolijidades dadas por la impunidad, la modalidad de trabajo analizada en este escrito se enmarca en el Régimen de Trabajo Agrario como trabajo temporario. Es decir esta modalidad está enmarcada en la legislación vigente que se aplica en el medio rural como contrato de trabajo rural no permanente³. Las condiciones de trabajo están legisladas en la Ley N° 19.587/72 de Higiene y Seguridad y su Decreto Reglamentario N° 617/97 para la Actividad Agraria.

4 – Las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo y Vida

³ Ley 22.248 y su Dec. 563 del año 1981 (texto según ley 23.808). Muchas de las disposiciones de esta ley 22.248 aparecen como manifiestamente inconstitucionales y violatorias de convenios de la OIT y de tratados y pactos internacionales firmados y ratificados por nuestro país, de aplicación obligatoria en el orden jurídico local.

Es importante destacar que es un trabajo migrante y que a diferencia de otros trabajos similares no se acepta el acompañamiento familiar, por lo que el mismo además añade aspectos de desarraigo y soledad.

Las condiciones entonces no son sólo de trabajo sino de trabajo y vida, en campamentos con la cuadrilla, lejos del hogar de origen mientras dure el despanojado.

A efectos de analizarlo volvemos a proponer dimensiones de las Condiciones de Trabajo:

4.1 – Organización del Trabajo

La dispone la empresa principal a través de un técnico que asigna, por lo general con frecuencia diaria, los lotes a despanojar.

Ya en el lote, el capataz de cuadrilla controla el avance de la misma y cómo es realizada la tarea.

Una cuadrilla tipo está constituida por doce o quince trabajadores y suele contar con un cocinero en campamento.

Hay una división social y técnica del trabajo típicamente capitalista, en tanto hay quien piensa, planifica y organiza desde el trabajo técnico y quien ejecuta las tareas casi gestualmente.

Las pasadas por el lote se denominan manos y normalmente son:

Mano o pasada	Duración aproximada (días)
1ª mano	4 y ½
2ª mano	2 y ½
Descanso	1
3ª mano	2 y ½
4ª mano	2 y ½ Fin del lote

Aquí la empresa contratante del trabajo (Semillera) revisa el lote para fijar el porcentaje de merma por calidad y establece el coeficiente para la paga en porcentaje (%). Por ejemplo: 0,83 (83%).

En cuanto al régimen de turnos eso significa trabajar 7x1 y 5x1 sin control o desfasado en el tiempo de manera de no superar las 48 horas semanales.

4.2 – Contenido del trabajo

4.2.1- Naturaleza de la tarea

El despanojado es una tarea manual más delicada que la de cosecha, requiere buen trato a la planta que luego deberá continuar su ciclo y ser fecundada de manera de lograr el híbrido.

Como dijimos, el despanojado propiamente dicho consiste en la extracción de la flor (panoja) de algunos de los surcos correspondientes a una variedad que previamente ha sido plantada entre líneas ó surcos de otra variedad a efectos de lograr un híbrido por polinización cruzada.

Se siembran 15 surcos de un simple y al lado 5 surcos de otro simple; los 15 van a hacer de “madre” y los 5 de “padre”. Así se alternan en la cantidad de hectáreas que se quiera. Se llama “madre” a la que se le saca la flor y le queda la barba. La fecundación se

produce al diseminar el viento el polen de los “padres”. La flor debe ser arrancarla antes de que madure, de que eche polen; mientras mejor se haga ese trabajo, mejor va a ser el híbrido.

El despanojado es entonces una operación de suma importancia en cuanto a calidad se refiere en el logro del híbrido. Si se realizara mal la tarea dejando “machos” en la planta “hembra” no se logra el híbrido y lo que es peor se pierden años de desarrollo genético.

Como se realiza avanzando a pie entre surcos o melgas con el cultivo crecido y con altas temperaturas, dada la época del año en que se realiza, sumadas a los calores metabólicos puestos en juego por el trabajador se tiene como resultado el padecimiento de una fuerte carga térmica. A las polainas que normalmente se usan para evitar las mordeduras de víbora, se debe sumar los días de lluvia, la utilización de capa o traje impermeable, que con el mayor esfuerzo de desplazamiento por el estado de piso encharcado o con barro, produce un incremento considerable de la ya elevada carga térmica.

4.2.2 – Calificaciones o competencias requeridas

La tarea exige atención, conocimiento del estado de la planta, suavidad en el corte, y ritmo de avance parejo con la cuadrilla.

Estas competencias son previas por ser los trabajadores también pequeños productores rurales familiares que cultivan maíz en Santiago del Estero para autoconsumo. Muchos son expulsados de sus propiedades comunales o privadas aduciendo precariedad de títulos, por la expansión de la frontera agropecuaria en Santiago del Estero.

Además han sido despojados de una de las más importantes características del productor agrícola como es el guardado y reproducción de la propia semilla.

Es decir va a brindar a semilleros internacionales sus conocimientos sobre una actividad que le ha sido prohibida en su propia producción, por la ley de patentes de semillas que impide reproducir semillas al campesino y por la cual es fiscalizado en el uso de semillas desarrolladas por los semilleros (conocido como el Castigo de la Bolsa Blanca).

4. 2.3 – Responsabilidad

Se hace responsable al trabajador de la calidad de la tarea y de los equipos utilizados.

La calidad es fiscalizada por la empresa y se descuenta de los salarios por coeficientes de merma que no son explicados previamente a quien realiza los trabajos.

Termina resultando entonces arbitrario y a discreción del técnico actuante.

4.2.4 – Grado de autonomía

Durante su labor el grado de autonomía que tiene el trabajador para organizar su labor es muy bajo ya que quedan muy pocas variables en las que él puede decidir.

No pueden retirarse del predio mientras dura el contrato. Si se retiran pierden la paga por violación del mismo, y de hecho no pueden hacerlo aunque quieran ya que no disponen de medios para desplazarse fuera del predio.

Las tareas se desarrollan en establecimientos de gran tamaño donde las distancias pesan, máxime luego de una jornada prolongada desarrollada desplazándose a pie. Los empresarios no necesitan el enclaustramiento físico para imponer de hecho la presencia permanente en el campamento.

4.2.5 - Comunicación

Entre los miembros de la cuadrilla la comunicación es baja durante las tareas. La comunicación con la familia corre por cuenta del trabajador a través de telefonía celular

por lo que este gasto constituye un componente importante de sus erogaciones totales en el campamento.

Al estar aislado en campamentos la comercialización de tarjetas de recarga de telefonía celular está manejada por los capataces que sí pueden comprarlas afuera y remarcar sus precios.

4.2.6- Posibilidades de promoción

Las posibilidades de promoción son bajas, por no existir en el trabajo de despanojado diversidad de tareas, de modo que la única posibilidad de ascenso es a Capataz de Cuadrilla.

4. 3- Formas de Contratación y Sistemas de Remuneración

La forma de contratación es de Contrato Trabajo Temporario Rural, no Permanente.

El contrato de trabajo es precario y temporal, dura pocos meses en los que el mismo se interrumpe para iniciarse a los pocos días con la misma empresa principal por otro período de meses a efectos de cortar continuidad y no generar precedente de relación de dependencia con la empresa principal. En este medio se han dado casos en donde se han constatado contratos temporarios prorrogados a lo largo de 24 años.

El sistema de llegada al predio se asemeja a la leva, es decir en origen el trabajador firma una intención de trabajo que maneja su Capataz de Cuadrilla y negocia con una empresa de trabajo eventual (Rural Power, Adecco, Compañía Argentina de Recursos Humanos y Soluciones Agropecuarias)

Los trabajadores reclutados son trasladados al predio donde desarrollarán las tareas en colectivos y alojados en campamentos dentro de los establecimientos rurales.

En algunos casos, como el de los trabajadores más habituales, se realiza el examen preocupacional.

La remuneración es a destajo tipo tarefero, pero encuadrada en lo establecido en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para Peón General.

A la fecha de este trabajo la remuneración diaria era de \$97 afectado por el coeficiente de calidad que fija la empresa principal según criterios que los trabajadores manifiestan desconocer pero ronda en el 80%.

Sólo a título de ejemplo y a efectos de poder comparar con otras actividades si calculamos por 25 días trabajados de 12 horas diarias, con ese coeficiente del 80%, resulta una remuneración mensual de \$1.940.

Si en la modalidad de contratación se descuentan \$500 en concepto de cobertura de Obra Social, quedarían de "bolsillo" \$ 1.440

El día no trabajado por enfermedad no se cobra.

En algunas empresas se les descuenta la comida.

4.4 - Duración y configuración del tiempo de trabajo

El tiempo de permanencia en el campamento alejado de la familia es variable pero no es menor a 30 días.

La duración de la jornada diaria varía entre 10 y 12 horas, con un ritmo de trabajo incentivado por el sistema de remuneración a destajo. Y no existe reconocimiento de horas extraordinarias, práctica empresaria muy extendida en el medio rural.

Las pausas si bien son autorreguladas, son empujadas por el Capataz y la propia cuadrilla, bajo la presión del pago a destajo.

Las inclemencias del tiempo no suspenden las tareas y en todo caso las dificultan.

Los domingos y feriados se trabajan, a influjo de la presión de la paga a destajo y porque al no poder desplazarse mientras dura el contrato no hay muchas otras cosas que el trabajador pueda hacer esos días. Este tipo de contratos no contemplan licencias pagas. Así, el propio incentivo del destajo, la lejanía del hogar y el consumo de provista hace que el trabajador considere una pérdida de tiempo y salario descansar. En muchos casos ellos mismos piden trabajar los domingos y feriados.

Esta práctica es habitual en el trabajo a destajo y como ya señaló con anterioridad en el medio rural en general y en establecimientos grandes, sobre todo ganaderos, los domingos y feriados se trabajan.

La edad mínima legal es de 16 años, la máxima de 65 años.

No existe experiencia acumulada de fiscalización de esta actividad, pero al ser trabajo migrante sin familia y dadas las características de la tarea (altura de planta) no parece ser funcional ocupar menores. No obstante es un punto que debe ser fiscalizado.

En algún caso se detectó alteración de documentación a menores para llevarlos al despanojado por parte de las empresas de contratación temporaria en los pueblos de origen.

La edad máxima en general se respeta porque las exigencias de la tarea no permiten que personas mayores de 65 años puedan realizarla.

En los campamentos se observa mayoría de trabajadores jóvenes.

4.5 – Gestión de la Fuerza de Trabajo

El modelo de gestión es autoritario a través del Capataz en relación directa con la cuadrilla, este a su vez es controlado por un Supervisor de la empresa dueña del criadero que arrendó o hizo acuerdos de siembra con los propietarios del campo en el que se desarrollan las tareas.

4.6 – Libertad sindical y sindicalización

Entre los trabajadores rurales la tasa de sindicalización es aun mas baja que a nivel general. En las actividades observadas la sindicalización es prácticamente nula. Es difícil que haya sindicalización donde el trabajo que no está registrado, es decir “en negro”, llega al 70 % según estimaciones oficiales. La organización sindical de trabajadores rurales, UATRE, comparte los lineamientos políticos de la Mesa de Enlace (Sociedad Rural, Federación Agraria, CRA y CONINAGRO) y apoya el modelo de agronegocios.

En el caso de los trabajadores registrados, UATRE recibe, con independencia de su sindicalización, un Aporte Solidario del 1% de los ingresos de cada trabajador, el cual es descontado por los empleadores rurales por recibo y aportados al mencionado sindicato.

No obstante existen en algunos casos Libreta de Trabajo Rural e inscripción en el RENATRE. El RENATRE es un Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Rurales. La Libreta del Trabajador Rural es un documento personal e intransferible del trabajador probatoria de la relación laboral según Ley 25.191 y su Dec. 453/01

5 – Servicios sociales y asistenciales

Muchas de las falencias en las condiciones de trabajo y vida expuestas en este Punto (comedores, servicios sanitarios, vivienda y transporte) se hallan reguladas en el Dec. 617/97 para la actividad agraria e inclusive algunas en Ley 22.248 y su Dec. 563 del año 1981.

5.1 – Comedores

Son inexistentes o precarios en el propio campamento, sin instalaciones adecuadas.

La provisión de agua se hace de pozos, molinos o tanques existentes sin ningún tipo de análisis bacteriológico o físico-químico de su calidad, como agua de consumo humano. Esta situación es particularmente grave en zonas de gran utilización de agroquímicos y fertilizantes.

La comida es provista pero forma parte del salario según modalidad, carece de Control Bromatológico.

En muchos campamentos se carece de medios de frío y se utilizan fiambreras para la carne y otros alimentos perecederos.

5.2 - Servicios sanitarios

En la mayor parte se trata de letrinas hechas precariamente en pozos.

Las duchas son a la intemperie con agua fría provista de un tanque de molino o instalación ad hoc.

Se colocan dos chapas a media altura de manera de cubrir parcialmente la visión desde afuera de ellas.

En ningún caso el número de baños e instalaciones tiene relación con el número de trabajadores usuarios.

5.3- Guarderías

No se contrata mujeres ni se permita llevar la familia con lo que se evita su necesidad de provisión.

5.4 - Transporte

El transporte desde la población de origen se realiza en colectivo, en la mayoría de los casos de línea.

El transporte al interior del establecimiento se realiza en carros de transporte de personal tirados por tractor.

Es interesante comparar los tractores destinados al transporte de personal con los tractores dedicados a la producción. Al decir de un Ing. Agrónomo de una multinacional los tractores destinados al traslado del personal “*son subestandar*”.

En otros casos se observó transportes en cajas de camionetas ó camiones, aún en rutas provinciales.

En el interior del establecimiento en otros casos se camina hasta los lotes a trabajar .El promedio de distancias entre campamento y lotes ronda los 5 km.

5. 5 - Vivienda

De condiciones variables según establecimientos donde se realicen las tareas, en aquellos casos de establecimientos pertenecientes a empresas grandes se combinan instalaciones existentes con campamento.

Las viviendas móviles o removibles son variables, desde casillas móviles de 24 trabajadores de chapa sin ventilación, sin aislantes térmicos en paredes y techos y espacios mínimos; hasta casillas de 4 trabajadores con armarios y separaciones de a dos cuquetas.

Las condiciones son de alta carga térmica, falta de ventilación y hacinamiento.

El baño se provee fuera de la casilla, la mayoría son letrinas cavadas en un simple pozo (Punto 5.2).

5.6 - Esparcimiento y Deportes

Es excepcional, pero se han observado campamentos con televisión y cancha de fútbol pertenecientes al establecimiento.

5.7 – Manejo de Residuos

Se recolectan en tachos y luego se tiran en pozos.

Es prácticamente inexistente el enterramiento con cobertura o el cuidado de una distancia mínima respecto de las viviendas.

5.8 - ART

En empresas semilleros grandes existe el Contrato de ART, pero al ser trabajadores a los que sus Contrato de Trabajo No Permanente, nunca llegan a los seis meses de antigüedad requeridos para realizar un Examen Periódico relacionado con la actividad⁴.

En caso de Enfermedad Inculpable o Profesional⁵, lo habitual es atender y medicar en el campamento, mandarlo de vuelta o atenderlo en el sistema público.

En caso de Accidente, según la gravedad, se lo envía de vuelta, se lo atiende en el sistema público y si es muy grave e inevitablemente trascendiera la tranquera, se lo envía a la ART.

Es decir, la ART funciona como un seguro de accidente más, no observándose la realización de tareas preventivas.

6 – Riesgos de las tareas de despanojado

Los riesgos son los habituales de las tareas rurales agrícolas.

La alta carga térmica ambiental y los calores metabólicos desarrollados durante la misma permiten tipificar la tarea como pesada. Se estima una Carga Cardíaca superior al 40%. El origen de los trabajadores de zona endémica de Chagas potencian los riesgos cardíacos.

La provisión de agua fresca durante las tareas es inexistente.

La Radiación UV del sol está presente durante toda la tarea con distintos niveles de intensidad según horarios y zonas.

El polvillo y los cortes con la propia hoja de la planta son habituales en particular en cara y ojos.

La exposición a agroquímicos no ha sido evaluada y ameritaría hacerse dada la cercanía de otros cultivos y la provisión de agua para consumo humano de los pozos del propio campo.

Las mordeduras de víboras, alacranes y picaduras de insectos son comunes.

⁴ No obstante, estos exámenes periódicos son una de las falencias más grandes del sistema de ARTs, aún en puestos de trabajo permanentes. Se estima que al cabo de 14 años de establecidos no se han realizado más del 20% del mínimo exigido.

⁵ Según estadísticas de la SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo) entre los años 2002 y 2008 se registran sólo 21 (veintiún) muertes por enfermedades profesionales (!) y obviamente casi ninguna pertenece al agro.

El trabajo a la intemperie expone a riesgos por tormentas eléctricas y a la muerte por rayos, situación que ya ha ocurrido en tareas de semilleros.

El trabajo con maquinaria agrícola ha ocasionado accidentes graves.

7 - Provisión de Elementos de Protección Personal

Es responsabilidad del empleador proveer de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal según tareas. Como mínimo calzado, anteojos con protección UV, totalizados y traslúcidos, guantes de vaqueta medio paseo, sombrero, cobertor de nuca, y polainas.

Agua potable fresca a demanda en el lote.

Lugar de descanso y recuperación con sombra en el lote.

En muy contadas cuadrillas se observa la provisión completa de EPP adecuados.

8 – Capacitación

Debe darse inducción acorde con los requerimientos de la tarea.

La realidad indica que ninguna capacitación se efectúa completa y acerca de los Riesgos reales de la tarea.

9 – Exámenes médicos

Baja realización de exámenes preocupacionales, no se realizan exámenes periódicos por ser interrumpida la relación laboral antes de los seis meses requeridos por la legislación de Riesgos del Trabajo (ver Punto 5.8).

10 – Situación en el resto del país

Hay sectores económicos completos que se apoyan en el trabajo a destajo en condiciones similares, ellos son proveedores de insumos a parte de la industria, por eso es necesario revisar cadenas de valor dando Certificado de Libre de Trabajo No Registrado.

Listado (no excluyente) de sectores económicos a observar:

Sector de origen	Región	Proveedor
Forestal	Mesopotámica	Aserraderos, Papel y Celulosa
Tabaco	Misiones	Fab. Cigarros
Yerba	Misiones y Corrientes	Yerba Mate
Ajo	Cuyo	Mercados
Frutas	Varios	Mercados
Verduras	Varios	Mercados
Lácteos	Tambos medieros	Usinas lácteas

Cebolla y ajo	Sur de Pcia. de Bs. As.	Mercados
---------------	-------------------------	----------

11 – CONCLUSIONES

11.1 – Proceso de Trabajo y CYMAT

Desde la perspectiva del Proceso de Trabajo en tanto su doble carácter de proceso de producción y de valorización del capital, y en función de las condiciones y ambiente de trabajo observados en los casos estudiados, podemos tipificar a esta situación como de trabajo capitalista y no como trabajo esclavo.

Esta caracterización permite pensar que, como en otras situaciones, la lucha de los trabajadores jugará un papel decisivo en la modificación de la situación. No obstante se pueden plantear otros abordajes que contribuyan a cambiar esta realidad, procurando una intervención estatal de protección de todas las formas del trabajo, confeccionando normas básicas para el desarrollo de la actividad e interviniendo fuertemente en la regulación.

Una perspectiva posible es la del Trabajo Decente de la OIT; otra, la de los Derechos Humanos.

11.2 – Trabajo Decente y OIT

La OIT propone el concepto de Trabajo Decente, por el cual el objetivo es que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

Las dimensiones aquí propuestas se explican cómo:

- Oportunidades de empleo productivo refiere a la necesidad de que todas las personas que quieren trabajar puedan efectivamente encontrar un empleo, y que esto permita a los trabajadores y sus familias alcanzar un nivel de bienestar aceptable.
- Empleo en condiciones de libertad subraya el hecho que el trabajo debería ser libremente elegido y no llevado a cabo bajo condiciones forzosas. Significa, además, que los trabajadores tienen el derecho de participar en actividades sindicales.
- Empleo en condiciones de equidad significa que es necesario que los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa, sin discriminaciones y permitiendo conciliar el trabajo con la familia.
- Empleo en condiciones de seguridad se refiere a la necesidad de proteger la salud de los trabajadores, así como proveerles pensiones y protección social adecuadas.
- Empleo en condiciones de dignidad requiere que todos los trabajadores sean tratados con respeto y puedan participar en las decisiones relativas a las condiciones laborales.

Ninguna de estas dimensiones está cumplida en el caso que analizamos.

11.3 - Derechos Humanos

No obstante lo desarrollado precedentemente, desde la perspectiva de los Derechos Humanos, el Consejo de DDHH de las Naciones Unidas y el Reporte Especial de Formas Contemporáneas de Esclavitud de Octubre de 2010, a través de su Relatora Especial Gulnara Sainan, permitirían también considerar algunas dimensiones del trabajo esclavo:

“El individuo vulnerable es forzado por coerción física y/o moral, a trabajar sin una remuneración real, cuando es privado de su libertad y se encuentra en una situación contraria a la dignidad humana”.

En el mencionado Reporte se reconoce al Sector Agrícola como uno de aquellos en el que se puede encontrar “Formas Contemporáneas de Esclavitud”.

La inclusión en dichas categorías de lo observado en campamentos y en la realización de las tareas de despanojado permite inferir que estamos ante un caso de violación de Derechos Humanos fundamentales y que se trataría de acuerdo a ese criterio de una de las “Formas Contemporáneas de Esclavitud”.

Desde la perspectiva de Trabajo Infantil, en el Trabajo Rural se considera como menores a los que tienen hasta 16 años. Se han comprobado alteraciones de documentación en Santiago del Estero para permitir el empleo de menores en las tareas de despanojado en otras provincias por parte de los punteros en la contratación a través de las empresas de provisión de mano de obra temporaria.

11.4 – Consideraciones finales

Complementariamente es necesario superponer el mapa del Boom Agrícola con el de la Pobreza Rural confirmando su persistencia, y considerar las migraciones internas conjuntamente con la extensión de la frontera agrícola de una agricultura sin agricultores.

Parece impostergable plantearse nuevas formas de Desarrollo Rural que discutan el Modelo Agrícola, evitando la pauperización y expulsión de las personas de sus lugares de origen en favor de una voraz concentración del capital.

Febrero de 2011