

Nuevos paradigmas legales: trabajadores rurales y trabajadoras domésticas*

*Daniel Alberto Re ***
*Verónica Jaramillo Fonnegra****

El objetivo del trabajo es analizar las principales características de las leyes que regulan el mercado de trabajo rural y el de las trabajadoras de casas particulares en la Argentina. Se sostiene que en los últimos años se han impulsado reformas que tienden a equipar los derechos de estos colectivos con el resto de los trabajadores. En este sentido, señalamos limitaciones y alcances de las leyes anteriores y de las actuales, específicamente en lo que hace a duración de la jornada, salarios, licencias y trabajo infantil. El método utilizado para su elaboración es la recopilación de diversas fuentes de información documental y el análisis de las leyes, normas y estatutos, además de literatura especializada.

Palabras Clave: Asalariados rurales - Trabajadoras de casas particulares - Reformas legales - Trabajo infantil - Derechos laborales.

* Se agradece especialmente a Susana Aparicio por su cuidadosa lectura, sugerencias y comentarios académicos sobre legislación del trabajo en la Argentina.

** Lic. en Sociología (UBA), Mg. en Ciencias Sociales del Trabajo y Doctor en Ciencias Sociales (UBA). Becario Posdoctoral (CONICET) Universidad Nacional de Misiones-UNaM-Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG). danielalbertore@gmail.com

*** Abogada Universidad Autónoma Latinoamericana, Mg. en Derechos Humanos (UNLP) y Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Becaria Doctoral (CONICET) Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG).

New legal paradigms: the case of rural workers and domestic workers

The purpose of this study is to analyze the main features of the laws governing the rural labor market and domestic work in Argentina. We argue that in recent years reforms aimed at equipping the rights of these groups with the rest of the workers have been promoted. In this regard, we note the limitations and scope of the old and new laws, specifically in terms of duration of working time, wages, leave and child labor. The method used for its processing is the collection of various sources of information and analysis of the laws, regulations and statutes, besides specialized literature.

Keywords: Rural workers - Domestic workers - Legal reform - Child labor - Labor rights.

Fecha de recepción: diciembre de 2014

Fecha de aceptación: abril de 2015

Introducción

Dentro del universo que conforma el proletariado en la Argentina, quizá sean los asalariados rurales y las trabajadoras de casas particulares¹ algunos de los colectivos más vulnerables y menos protegidos. La migración, el desarraigo, la necesidad imperiosa de vender su fuerza de trabajo de manera estacional y las fuertes condiciones de explotación laboral, se encuentra dentro de los factores que hacen de ellos sujetos vulnerables (Massé, 1985; Cortés, 2009; Seriani, 2009; Aparicio y Benencia, 1999; Aparicio, *et al*, 2014). Incluso desde lo legal, cada grupo ha tenido y tiene un régimen diferente al resto de los trabajadores regidos por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) (Viste, 1982; Formento, 1998; Alfaro, 2000), y si bien esta situación no ha cambiado en los últimos años, sí se han producido e impulsado reformas que tienden a equipararlos.

En cuanto a los trabajadores agrarios, estos se encuentran amparados por un marco normativo recientemente modificado (diciembre de 2011), pero presentan en muchas regiones una gran pauperización en sus condiciones de trabajo (Aparicio y Panaia, 2000; Rau, 2004; Re, 2010; Crespo Pazos, 2013; Aparicio, *et al*, 2014). Algunas de ellas se encuentran vinculadas directamente con mecanismos de contratación laboral, o con los cambios en la forma de producción y la incorporación de tecnologías que ahorran mano de obra generando una mayor estacionalidad en los puestos de trabajo (Klein, 1985; Piñeiro, 2008). Otras veces, esta pauperización se apoya en las contradicciones propias de la ley que regula el mercado de trabajo rural. Un ejemplo de lo expuesto lo encontramos en la producción de limón en fresco para “mercados exigentes”, donde conviven la LCT con el Régimen de Trabajo Agrario (RTA) de 2013, segmentando el conjunto de los trabajadores.

Algo similar se registra para el caso de las trabajadoras domésticas. En el año 2013 se sancionó la ley de Contrato de trabajo para trabajadoras de casas particulares, la cual llegó con más y mejores derechos para estas trabajadoras. A pesar de ello, las profundas huellas de la marginación -plasmadas en la norma anterior- que permanecieron por casi 60 años, son difícilmente borrables en poco tiempo. Al igual que los trabajadores rurales, este tipo de trabajo se caracteriza en la Argentina

¹ Si bien no se desconoce la existencia de trabajadores masculinos en el sector del trabajo en casas particulares, como el universo es mayoritariamente femenino se hablará de trabajadoras, en femenino. También vale aclarar que la antigua norma las llamaba “servicio doméstico”, la actual ley las reconoce como “trabajadoras de casas particulares” y los convenios internacionales las consideran como “trabajadoras domésticas” (*domestic workers*), los términos serán usados para referir a lo mismo.

por la inestabilidad, los bajos salarios y el altísimo grado de informalidad. Además, es un sector fácilmente desmontable en épocas de desaceleración y/o de crisis económica (Groisman y Sconfienza, 2012).

Con el objetivo general de analizar los marcos normativos que regulan estas actividades en la actualidad y entender cómo se aplican y llevan adelante, proponemos en primer lugar una breve revisión histórica de los códigos, normas, estatutos y leyes que rigieron anteriormente para cada una de ellas. Señalamos las limitaciones y alcances de las leyes anteriores y comparamos éstas con la LCT y con las leyes actuales. Se aborda específicamente las temáticas de duración de la jornada laboral, fijación de los salarios, régimen de licencias y el trabajo infantil. Conocer las semejanzas y diferencias de los antiguos cuerpos normativos y los recientemente sancionados puede evidenciar también las tendencias posibles y esperadas para dichos mercados de trabajo.

1. Leyes, antecedentes y vinculación con otros cuerpos normativos

El trabajo doméstico como la agricultura son trabajos que han sido realizados tradicionalmente por personas provenientes de clases, grupos étnicos o castas menos favorecidas de la sociedad. Esta realidad se plasma no solo en sus condiciones de trabajo y en sus luchas sociales, sino también a la hora de analizar las leyes que regulan estos mercados de trabajo en la Argentina. Como veremos, para el caso de los trabajadores rurales las primeras leyes se remontan a muchos años entrado el siglo XX, pero para las trabajadoras domésticas el camino ha tenido menos logros.

El trabajo doméstico en la Argentina careció de regulación específica hasta 1956 cuando se dictó el Régimen de Servicio Doméstico (RSD) que comprendía el decreto-ley 326/56 y su decreto reglamentario 7.979/56 (Machado, 2003). Este régimen estuvo vigente por 57 años y fue creado durante la dictadura militar de Pedro E. Aramburu. Eran normas sumamente restrictivas, sólo reconocían parcialmente los derechos laborales de las trabajadoras del sector, excluyéndolas, entre otros, de beneficios como la licencia por maternidad, el régimen de horas extras, períodos vacacionales; tampoco contemplaba los seguros de riesgos del trabajo (ART) ni el subsidio de desempleo (temas que fueron incorporándose al régimen de trabajo general). Incluía causales de despido sin indemnización que no están contempladas en la LCT, como el “desaseo personal” o “transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contractuales” (art. 6), las cuales tienen una carga probatoria y una libertad muy amplia a favor del empleador o empleadora a

la hora de alegar despido sin indemnización.

Por otro lado, sólo cobijaba a las trabajadoras en relación de dependencia y para entrar en esa categoría se debía trabajar más de 4 horas por día, más de 4 días a la semana y por más de un mes consecutivo para un mismo empleador. Las personas que trabajaban menos tiempo del establecido, se encontraban automáticamente por fuera del RSD, y en consecuencia sólo estaban cubiertas por la norma civil del contrato de locación:

Artículo 1. El presente decreto ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

Decreto ley 326/56

Antes de 2013, las trabajadoras domésticas que no cumplían con el número mínimo de horas laboradas para ser protegidas por el RSD tenían que judicializar los casos en el fuero civil, lo que les representaba no tener los beneficios que incluye una protección laboral donde el Estado media la relación desigual de poder a través de normas de orden público a favor de la parte más débil de la relación laboral.

Esta normativa del orden interno se respaldaba sobre la ausencia de normas internacionales, concretándose recién la protección para el sector después de sesenta años de debate internacional, en junio de 2011. En esa fecha la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó un Convenio Internacional -189- que considera la necesidad de implementar el trabajo decente para las personas que se desempeñan como trabajadoras domésticas (OIT, 2011). Allí se promueve la equiparación de los derechos de este sector con los del resto de las/los trabajadoras/es.

En el caso de la normativa argentina, ese mismo debate se intensificó a partir del año 2010 y se vio especialmente impulsado a raíz de la aprobación del mencionado convenio de la OIT, unido a la presión de algunos sindicatos, de varias organizaciones civiles -incluidas algunas de mujeres migrantes- y de la comunidad académica. En abril de 2013 se sancionó finalmente la ley 26.844/13 -denominada Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares- y al mes siguiente fue promulgado. En el año 2014 la Argentina reglamentó dicha ley por medio del decreto 467/14 y ratificó el Convenio internacional. Si bien esta ley tiene vocación igualitaria es un estatuto por fuera de la LCT (Rosas, Jaramillo Fonnegra, Vergara, 2015). La razón que se aduce para mantener por fuera de la ley, es que no se considera a la familia como una unidad de explotación laboral, por lo que deben tener un tra-

tamiento independiente:

ARTÍCULO 1. (Ámbito de aplicación). La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar **y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo**, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores. (Negritas nuestras)

Régimen Especial de Contrato de Trabajo
para el Personal de Casas Particulares ley 26.844/13

La LCT contempla un sistema de protección legal especial, donde el Estado tiene el poder de regular la relación que nace por naturaleza desigual, con el fin de vigilar los abusos, el régimen prestacional y de seguridad social. Bajo la LCT el Estado puede, entre otras cosas, presumir la relación de contrato laboral, hacer inspecciones, revisar los aportes de las y los trabajadores y sancionar por el incumplimiento de derechos. El estar excluida de esta ley (LCT) no es una cuestión menor, ya que como veremos más adelante esta situación se replica en el caso de los trabajadores rurales y plantea diferencias significativas en materia de derechos con otros trabajadores.

En lo que refiere al trabajo rural en la Argentina, dentro de los primeros antecedentes que regularon este mercado de trabajo José Panettieri (1984) señala el Código Rural de la provincia de Buenos Aires. El código sancionado en 1865 establecía deberes recíprocos entre las partes, pero no fue dictado precisamente para proteger a los peones, sino más bien para garantizar mecanismos de “enganche” y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Para Panettieri (1984) lo escrito en el Código favorecería claramente a los patrones quienes eran personas influyentes y allegadas a los jueces. En cuanto a los trabajadores que no cumplieran con lo establecido en la norma, no sólo eran declarados vagos, sino que podían ser aprehendidos por la Policía y confinados a servir en el ejército:

ARTÍCULO 292. Los que resulten vagos serán destinados, si fuesen útiles, al servicio de las armas por el término de tres años. Si no lo fueren, se les remitirá al Departamento General de Policía para que los destinen a trabajos públicos por el término de un año.

Código Rural provincia de Buenos Aires 1865 (cit. Panettieri, 1984).

Los primeros antecedentes de legislación propiamente dicha se remontan a 1941, cuando se ratifica en el convenio de la OIT una ley que extiende al trabajador rural el amparo de todo infortunio que sufra en el cumplimiento de su actividad y al año siguiente otra ley que tiende a disciplinar por medio del Estado la actividad de los intermediarios o contratistas de mano de obra, conocida como “*el estatuto de los con-*

chabadores”, la ley 12.789 que amparó a los trabajadores temporarios o no permanentes (Formento y Francia, 1998).

Recién en 1944, bajo el decreto 28.169 y durante la presidencia del general Edelmiro Farrell, se sancionó la primera regulación orgánica, el Estatuto del Peón Rural. Dirigida a los trabajadores permanentes de todo establecimiento agrario, fue complementada en 1947 con la sanción de la ley 13.020/47, que regulaba la actividad de los trabajadores transitorios o no permanentes. Estas iniciativas pueden entenderse como el correlato rural del proceso creciente de protección del trabajo que se dio por esos años (Formento y Francia, 1998). La vigencia de estas normas se extiende hasta 1980, cuando fueron derogadas por la ley 22.248/80 Régimen Nacional del Trabajo Agrario (RNTA).

El nuevo marco legal (ley 22.248/80), no solo pretendía cubrir las falencias de las normas anteriores y brindar un régimen común para trabajadores permanentes y transitorios, sino también equiparar a los trabajadores rurales con sus pares urbanos. Entre los principales cuestionamientos, se señalaba el de excluir a los trabajadores de cosecha y a toda persona que realizara tareas en forma temporaria, así como presentar importantes ambivalencias a la hora de definir el ámbito de aplicación (Formento y Francia, 1998). En este sentido, fijaba como ámbito de aplicación a toda actividad laboral agraria, comprendiendo excepcionalmente algunas tareas urbanas. Incluía expresamente actividades como la manipulación y almacenamiento de cereales, oleaginosas, legumbres, hortalizas y semillas; tareas de feria y remates de hacienda, con la excepción de los cosecheros y empacadores de frutas y aquellas tareas realizadas en establecimientos fabriles. Por otro lado, marcaba una diferencia entre el ámbito de trabajo urbano y el rural, que especificaba claramente cuándo había contrato de trabajo agrario y cuando no:

ARTÍCULO 2. Habrá contrato agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principalmente o accesoriamente con actividad agraria, en cualquiera de sus especializaciones, tales como las agrícolas, pecuarias, forestales, avícolas o apícolas. Se considerará que se realizan fuera del ámbito urbano aquellas tareas que se ejecutaren en un medio que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes o destinado preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública.

Ley Régimen Nacional de Trabajo Agrario 22.248/80

Como ya señalamos, la LCT (20.744/76) que regula las modalidades bajo las que se desarrolla el trabajo en los sectores urbano, excluía expresamente a aquellos sectores que tenían una legislación especial,

excepto en aquellos puntos en que la LCT fuera superior a dichas normas. Esto significó la posibilidad de que el trabajo agrario tuviera convenios colectivos de trabajo por zonas, aunque no llegó a implementarse. En efecto, el texto de la ley fue inmediatamente modificado al asumir el gobierno militar (Aparicio y Re, 2014). El gobierno de facto, al dictar el decreto ley 22.248 el 8 de julio de 1980 excluyó expresamente a los trabajadores rurales y del servicio doméstico de la LCT reformando su artículo 2 al incluir los incisos b) y c) respectivamente:

ARTÍCULO 2. (Ámbito de aplicación). La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) A los trabajadores del servicio doméstico. c) A los trabajadores agrarios.

Ley de Contrato de Trabajo 20.744/76, texto modificado por decreto 390/76

En la actualidad, si bien se mantienen en estatutos independientes, ambos incisos han sido modificados a efectos de igualar lo más posible a esos colectivos con los demás trabajadores. Así se evidencia con las sustituciones incluidas en la LCT por las leyes de 2011 (Régimen de Trabajo Agrario) y de 2013 (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares):

ARTÍCULO 2. (Ámbito de aplicación). La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. (Inciso sustituido por art. 72 inc. a) de la ley 26.844. Vigencia: de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia). c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.

Ley de Contrato de Trabajo 20.744/74 - ordenado por decreto 90/1976.

Excluir a los trabajadores rurales y a las trabajadoras “del servicio doméstico” de los principios básicos del Derecho del Trabajo con el argumento de la “especialidad”², puede considerarse violatorio de la

Constitución Nacional en cuanto a la protección general (artículo 14 bis), discriminando a estos trabajadores y trabajadoras de los derechos básicos que poseían el resto de las actividades laborales.

Sobre este tema, estudios comparativos entre la legislación “rural” y la “urbana”, coinciden en señalar que tanto la LCT y el antiguo RNTA diferían considerablemente en función de las condiciones de trabajo (jornada, formas de remuneración, vacaciones, preaviso, accidentes y enfermedad), estabilidad y formalidad del empleo, protección y nivel de cobertura. De dichos análisis surge “*la desventajosa situación en la que se encuentran los trabajadores rurales*” (Aparicio, *et al*, 1987), ya que el sistema legal del RNTA instituía un nivel de protección menor acentuándose estas carencias para el caso de los temporarios. Por ejemplo, no estaban protegidos contra el despido (Murmis y Feldman, 1996).

Estas diferencias han llevado a muchos trabajadores rurales a luchar para ser incorporados a la LCT, acción lograda con éxito en el caso de los trabajadores de cosecha y empacadores de fruta (Alfaro, 1999). Precisamente, los trabajadores ocupados en las tareas de cosecha y empaque fueron incorporados a la ley que rige para la mayoría de los trabajadores argentinos. Esto que parecería ser una conquista de los trabajadores no ha sido modificado por la ley 26.727/11, y plantea en realidad la existencia de dos marcos regulatorios que segmenta el mercado de trabajo y debilita la lucha de los trabajadores rurales. Un ejemplo de esta situación, lo encontramos en la producción citrícola de Tucumán, donde mientras que para los trabajadores de campo rige el Régimen de Trabajo Agrario (RTA) de 2011, para los cosecheros y el personal de empaque lo hace la LCT.

Sobre este punto, el nuevo RTA (26.727/11), señala expresamente en su artículo 2º que las fuentes de regulación serán por la presente ley y por la ley 20.744/76 en los casos que resulte compatible. Si bien sigue marcando diferencias entre uno y otro universo (urbano y rural) el nuevo marco legal busca acercar a los trabajadores rurales al marco normativo urbano.

Otra de las normas legislativas que regula la actividad de los trabajadores rurales, y que fue sancionada con anterioridad al RTA de 2011 (pero modificada por ésta) es la que reglamenta el uso de la denominada “Libreta de Trabajo”. Fue promulgada en 1999 por la ley nacional 25.191/99 y está destinada a regir los distintos aspectos de la contratación de los trabajadores rurales de todo el país, al tiempo que perseguía

² Las condiciones actuales de la agricultura con una creciente industrialización en la etapa primaria no justifican la excepcionalidad ya que, crecientemente, se van controlando los factores bioclimáticos que intervienen en la producción.

el “trabajo en negro”. Establecía el uso de una “libreta de trabajo”, en la que el empleador y el trabajador dejaban constancia del tipo de trabajo, tarea y actividad realizada, volcándose dichos datos en el registro del RENATRE³. La nueva ley sin embargo, mantiene su uso y modalidad, pero traslada al Estado el control y seguimiento del registro. Si el empleador no hiciera entrega del certificado previsto al asalariado, será sancionado con una indemnización económica a favor de este último. Esta indemnización, así como el espíritu de la ley, marca una clara diferencia en materia de regulación y responsabilidades con las normas anteriores, especialmente si se lo compara con los primeros Códigos Rurales que claramente favorecían al patrón en detrimento de los asalariados.

En cuanto a las trabajadoras domésticas el decreto-ley 326/56 en su artículo 11 y el decreto 7.979/56 en su artículo 14, señalaban también, la necesidad de que las trabajadoras contaran con una Libreta de Trabajo. Al igual que en el caso de los trabajadores rurales, la libreta debe contar con: los datos de la empleada, desde el comienzo y al fin del contrato, los días fijados para descanso semanal y anual, el preaviso para terminar la relación laboral, por cualquiera de las partes y el sueldo convenido. También, contemplaba como requisito para conseguir la libreta de trabajo, la obtención de un certificado de buena conducta acreditado por la autoridad policial y un certificado de buena salud que acredite la aptitud para el trabajo, además del documento nacional de identidad (DNI) (art.12). Cabe advertir que en ambos casos, las libretas de trabajo no fueron muy difundidas entre las trabajadoras domésticas ni entre los trabajadores rurales.

En la nueva ley de trabajo en casas particulares se incluye, igualmente, la libreta de trabajo (Art. 16). Reglamentada por el decreto 467/14 (Art. 17) instituye su implementación por medio de una tarjeta electrónica que contendrá la historia laboral de las trabajadoras y que además les dará tarifa preferencial en el transporte público. Este artículo implementa un sistema de registro simplificado a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y se espera que pueda ser implementado en el nivel nacional. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires funciona con la tarjeta del transporte público SUBE:

ARTICULO 16. (Libreta de trabajo). Todas las empleadas/os comprendida/os en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las

³ Organismo creado especialmente para ese fin, el RENATRE debía registrar la historia laboral de los trabajadores, posibilitando el acceso a subsidios por desempleo y la identificación de los empleadores. Pero los graves cuestionamientos a su real funcionamiento hicieron que la nueva Ley de Trabajo Agrario lo traslade de la esfera de ese ente autárquico de derecho público no estatal a la órbita del Estado (RENATEA).

características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.

Régimen Especial de Contrato de Trabajo
para el Personal de Casas Particulares ley 26.844/13

A diferencia de la legislación que reglamenta el ámbito doméstico, las leyes laborales de los trabajadores rurales presentan una historia más larga y se ve reflejada en la gran cantidad de códigos, normas, estatutos y leyes que la precedieron. Sin embargo, si bien ambos sectores han sido reconocidos en los últimos años, sancionando leyes especiales para cada uno de ellos, ambos han sido históricamente postergados y colocados en una clara desventaja con sus pares urbanos. El papel de la fiscalización del trabajo ha sido generalmente identificado como colaborador del incumplimiento en las condiciones de trabajo agropecuario.

A fin de señalar algunas diferencias existentes e identificar las mejoras introducidas por las nuevas leyes, en los próximos apartados se analizan y comparan las formas en que son fijados los salarios, los tipos de remuneración existentes, licencias, vacaciones y restricciones al trabajo infantil.

2. Remuneraciones y jornada de trabajo en la agricultura y el servicio doméstico

En materia salarial las empleadas de casas particulares al igual que los trabajadores rurales se han encontrado ampliamente en desventajas si los comparamos con otros sectores de la economía. Ello se debe no sólo a los altos niveles de informalidad laboral que se traduce en remuneraciones muy inferiores a las establecidas, sino también a la forma en la que eran fijadas. Según Groisman y Sconfienza (2012) para el año 2012, las trabajadoras no registradas de casas particulares percibían una remuneración de alrededor del 50% menor de la que obtenían quienes estaban registradas. Su salario era definido por el MTEySS sin mediar negociación o Convenio salarial o Comisión tripartita. Para el conjunto de los trabajadores, la negociación salarial se refleja en el Convenio colectivo de trabajo acordado entre los representantes gremiales de los trabajadores y empleadores, el Estado cumple el rol de "homologador" al revisar cada convenio en relación con el cumplimiento de la legislación y, en caso de no apartarse de normativas vigentes, lo homologa e inscribe siendo obligatorio para la rama o subrama. Es decir, que los salarios acordados entre las partes sólo son observados en el caso de que, por ejemplo, sean menores al salario mínimo esta-

blecido por el régimen general. Una parte de los trabajadores rurales -aquellos que trabajan en forma permanente o estacional dentro del empaque de “frutas frescas”- se rigen por la LCT⁴. Los salarios del resto de los trabajadores agropecuarios son determinados por una comisión tripartita (Comisión de Trabajo Agrario), con representación de diversas entidades patronales y de trabajadores más la presencia del Estado, que asume generalmente, un rol decisivo.

Si bien en la actualidad las leyes recientemente sancionadas proponen cambios al respecto, todavía se pueden hacer algunos cuestionamientos en cada caso. En este sentido, se estipula que la cuantía del salario será fijada por medio de un convenio colectivo de trabajo, para todo el territorio nacional (Art. 18) a través de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP). Sin embargo, la posibilidad de crear un convenio salarial por parte de una comisión tripartita es un tema difícil, por la imposibilidad de convocar a la patronal, que aún no se ha organizado en torno del trabajo en casas particulares.

Respecto del pago del salario, la ley establece que se deberá efectuar en el lugar de trabajo del personal mensualizado hasta el cuarto día de cada mes, mientras que al personal que trabaje por jornal se pagará al final de cada jornada. Deberá realizarse en dinero en efectivo y, si es en cheque, no deberá reportar costo para el empleado/a (Art. 19). La suma pagada deberá constar en un recibo por duplicado (Art. 20). Las horas extras serán pagas con un recargo del 50% si fueran días comunes y del 100% si fuere sábado después de las 13 horas al igual que domingos y feriados (Art. 25). Un tema importante que se incluyó también en la reciente reglamentación fue el deber de bancarizar a las trabajadoras de casas particulares después de 32 horas de trabajo a la semana (Art. 21 decreto 467/14) si trabaja menos de dichas horas es facultativo del empleador/a abrir o no la cuenta sueldo:

ARTÍCULO 19. (Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones). El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios: a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario; b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares ley 26.844/13

⁴ Es el caso de la citricultura, el análisis de la evolución de los salarios acordados entre el gremio, UATRE y la cámara de citricultores, la Asociación Tucumana del Citrus, ATC, muestra que los mismos han tenido fuertes incrementos en el salario real (Ortiz, S. y Aparicio, S., 2007).

En cuanto a los trabajadores rurales el análisis es un poco más complejo, no solo por la gran cantidad de actividades a las que representa, sino también por la existencia de normativas anteriores que debían ser modificadas. En primer lugar, se debe reiterar que los trabajadores que se desempeñan en la fruticultura, tal como se señaló anteriormente, son alcanzados por la LCT del régimen general, por lo que sus salarios se determinan en negociación entre empleadores y trabajadores, por lo que este régimen no se analizará en forma especial en este texto, aunque constituye el marco general con el que se efectúa la comparación entre los diversos estatutos.

En cuanto al resto de los trabajadores rurales, la antigua ley (22.248/80) establecía que las remuneraciones de los trabajadores permanentes debían ser de carácter mensual, en tanto que las no permanentes eran, en general, por tiempo o a “destajo”, es decir por trabajo realizado o cantidad cosechada. Los valores se fijaban por actividad, pudiendo existir diferencias en una misma tarea o actividad en dos zonas distintas. El nuevo marco legal sigue manteniendo estas diferencias a la hora de remunerar a los trabajadores y el pago por tanto no ha sido modificado en su reglamentación. Pero introduce interesantes modificaciones en cuanto al salario mínimo, lo que protege al trabajador, por ejemplo, en un día de lluvia que no ha podido realizar su tarea aunque esté presente en un establecimiento productivo:

ARTICULO 34 (Remuneración mínima por rendimiento del trabajo).

Salario mínimo garantizado. La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad y para esa unidad de tiempo. En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en la presente ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general. La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aun cuando ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

Ley de Trabajo Agrario 26.727/11

La ley 22.248, englobaba entre los trabajadores “no permanentes” a los trabajadores de temporada, eventuales y transitorios. El nuevo Régimen por otro lado, promueve la estabilidad del contrato, afirmando el criterio general de la indeterminación del tiempo de duración y como excepción el contrato por tiempo determinado o a plazo fijo. De esta manera se regula el contrato de prestación continua o discontinua, incluyendo también el contrato de trabajo de temporada.

En cuanto a la forma en la que son fijadas las remuneraciones, mantiene una clara diferencia entre trabajadores permanentes y estacionales; y reafirma a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) como el ente encargado de esta tarea. Este organismo está constituido por una Comisión Central y catorce Comisiones Asesoras Regionales (CAR) con asiento en las principales provincias del país, representativas de las economías regionales con mayor incidencia en la actividad. Se encuentra bajo la dependencia funcional del subsecretario de Relaciones Laborales, quien desempeña la función de presidente.

En este sentido, la remuneración mínima es fijada por la CNTA y no debe ser inferior al salario mínimo vital, excepto para los menores de 18 años. Su monto se determina por día o por mes e incluye el valor de las prestaciones en especie que toma a su cargo el empleador. A diferencia de la ley 22.248/80 que establecía un porcentaje imputable en mercaderías la presente ley lo prohíbe expresamente y establece algunas pautas en el caso que así se realice. El pago se debe hacer por moneda corriente y se prohíben los vales.

2.1. Duración de la jornada de trabajo

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, Viste (1982) señalaba que la ley 22.248/80 no modificaba radicalmente la concepción que sostenía el Estatuto del Peón en cuanto a su duración. Es decir, que ello surgía de los usos y costumbres de cada región y del tipo de actividad. El RTA (ley 26.727/11) establece que la duración de la jornada laboral sea de 8 horas diarias. También regula la actividad en términos de vacaciones, licencias y feriados nacionales, especificando diferencias en el trato de trabajadores permanentes y transitorios.

El antiguo RNTA había dejado un “vacío legal” en orden a la limitación del tiempo de trabajo diario, permitiendo que los trabajadores rurales trabajen sin otra limitación que la luz solar, es decir de “sol a sol”. Recién en el año 2008 la Comisión CNTA dictó la resolución 71/08 que estableció una jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales desde el lunes hasta las 13 horas del sábado, poniendo fin al criterio de jornada de “sol a sol” y colocando a los trabajadores en igual condición respecto de sus pares urbanos (MTEySS, 2011). En la actualidad, el RTA establece que la jornada no puede exceder las 8 horas diarias y las 44 horas semanales y obliga a cortar las actividades a partir del mediodía del sábado. En cuanto a la jornada nocturna incorpora interesantes limitaciones que tienen que ver con la duración y la forma de remuneración de la misma, la que no podrá exceder las 7 horas.

La duración de la jornada laboral y los tiempos de descanso para las trabajadoras domésticas también se han modificado en forma favorable.

La anterior ley (RSD) incluía respecto a la jornada máxima laboral, para las trabajadoras sin retiro un período de 12 horas diarias, jornada muy superior a la máxima de 8 horas establecida para el resto de los trabajadores. Igualmente, se contemplaba la posibilidad de extender la jornada o interrumpir el descanso de acuerdo con las necesidades del empleador/a, siempre que éstas fueran, según la ley (decreto 7.979/56 artículo 3), graves o urgentes; por ejemplo viajes u acontecimientos familiares. Vale aclarar que contemplaba la necesidad de compensar dentro de las 24 horas el tiempo de interrupción del descanso. Con respecto al pago de las horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en día feriado, el RSD no contemplaba ninguna posibilidad de hacerlas efectivas. En la actual ley se ha fijado una jornada laboral de 8 horas por día (con un máximo de 9 horas diarias) y 48 horas semanales, con una distribución que debe ser conciliada por las partes. Para el personal sin retiro, es decir, quienes dormitan en la vivienda del empleador, se estipulan 9 horas de reposo nocturno y un descanso de 3 horas durante la jornada. Para las empleadas con retiro deben mediar, por lo menos, 12 horas entre jornada y jornada.

Como vemos, al igual que para los trabajadores rurales, para las trabajadoras de casas particulares también se observa una reducción en la duración de la jornada laboral, avance significativo en la equiparación de derechos. Sin embargo, investigaciones recientes (Rosas, 2012) han demostrado que pocas veces se respetan los horarios de trabajo y cuando se trata de trabajadoras de casas particulares sin retiro en muchas ocasiones exceden las 12 horas. Situaciones similares de informalidad se registra en los casos de actividades rurales altamente demandantes de mano de obra estacional como la tabacalera y la yerbatera (Aparicio, *et al*, 2014).

3. Régimen de vacaciones y licencias

En lo que refiere a las licencias y vacaciones, tanto la ley de Régimen de Trabajo Agrario (26.727/11) como la ley de Contrato de Casas Particulares (26.844/13) difieren ampliamente de sus antecedentes (RNTA y RSD), ambas normas fueron modificadas sustancialmente acercando a los trabajadores y trabajadoras al régimen que rige para los trabajadores urbanos LCT (20.744/76).

Para el caso de las trabajadoras domésticas el RSD sólo contemplaba la posibilidad de vacaciones para quienes trabajaban sin retiro (Art.4), es decir para quienes vivían con su empleador/ra. Además, no se les pagaban vacaciones si no tenían al menos un año de trabajo, es decir no se les abonaban las fracciones proporcionales. Las licencias debían

ser comunicadas a la trabajadora con 20 días de antelación y se daban de acuerdo con los tiempos del empleador. El RSD establecía 10 días de vacaciones por más de uno y menos de 5 años de servicio; 15 días por más de 5 y menos de 10 años y 20 días por más de 10 años.

En cuanto a las licencias y vacaciones, la ley 22.248/80 establecía 10 días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no excediese de 5 años; 15 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor a 5 años no excediese de 10; de 20 días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no excediese de 15; de 30 días corridos, cuando la antigüedad fuere mayor de 15 años. También estipulaba un sistema de licencias, pero éste cubría pocos supuestos y otorgaba menos días a los trabajadores agrarios que a los de otros sectores productivos a los que se le aplica la ley de Contrato de Trabajo. Dentro de las especificaciones de la ley, había bonificaciones por antigüedad (artículo 33) y licencias por accidentes o enfermedades (artículo 47).

Como se aprecia en el **cuadro 1**, las modificaciones introducidas por las leyes 26.727/11 y 26.844/13 respectivamente, han equiparado a los trabajadores rurales y las empleadas del servicio doméstico con sus pares urbanos, otorgando los mismos días de vacaciones pagas a partir de los 6 meses de contratación. En el caso de los trabajadores rurales, la ley específica directamente que el régimen será el establecido por la LCT, pero en el caso del personal doméstico, equipara los días e introduce algunas mejoras, como una licencia anual y vacaciones proporcionales al tiempo de trabajo. El régimen va desde las 4 semanas (1 día) a más de 20 años de trabajo (35 días) y si se compara con el resto de los trabajadores, se verá rápidamente como el beneficio es mucho mayor.

Otra modificación importante dentro de la ley 26.844/13 refiere al tema de las licencias especiales. En esta materia estipula que si el trabajador es varón tendrá 2 días por el nacimiento del hijo, y si es mujer queda prohibido el trabajo durante los 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores, pudiendo reducir el período antes del parto y acumularlo al posparto, sin que se pueda trabajar 30 días antes del mismo. En caso de nacimiento pretérmino se acumularán los 90 días en el posparto. La empleada deberá anunciar su embarazo y la fecha probable de nacimiento al empleador con certificado médico. Se garantiza que la empleada conservará su empleo desde el momento que lo notifique, y recibirá las asignaciones dadas por el sistema de seguridad social por el mismo monto de su sueldo en dicho período, tal como lo dispongan las reglamentaciones pertinentes (Art. 39). Desde 2014 la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) es quien finalmente otorga la prestación en dinero de las arcas del Estado para el cobro de la licen-

Cuadro 1. Cantidad de días de vacaciones según antigüedad. Leyes 326/56, 26.844/13, 22.248/80 y 26.727/11.

	Vacaciones previstas por el Régimen de Servicio Doméstico decreto-ley 326/56	Vacaciones previstas por la ley de Contrato de Casas Particulares 26.844/13	Vacaciones previstas por la ley Régimen Nacional del Trabajo Agrario 22.248/80	Vacaciones previstas por la ley Régimen de Trabajo Agrario 26.727/11
Entre 4 y 7 semanas	-	1 día	-	-
Entre 8 y 11 semanas	-	2 días	-	-
Entre 12 y 15 semanas	-	3 días	-	-
Entre 16 y 19 semanas	-	4 días	-	-
Entre 20 semanas y hasta 6 meses	-	5 días	-	-
Más de 6 meses y hasta 5 años	-	14 días	10 días	14 días
Más de 5 años y hasta 10 años	10 días	21 días	15 días	21 días
Más de 10 años y hasta 20 años	15 días	28 días	20 días	28 días
Más de 20 años	20 días	35 días	30 días	35 días

Fuente: Elaboración propia.

cia por maternidad. Los requisitos que establece esta institución son tener 3 meses de trabajo regular -con constancia de la AFIP-, presentar certificado médico de fecha probable de parto y diligenciar un formulario.

Sobre este tema, la ley 26.727/11 establece para el caso del personal rural permanente de prestación continua, una licencia con goce de haberes de 30 días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco días anteriores a la fecha del parto y los doce meses posteriores al nacimiento. Para el caso de las trabajadoras, establece este derecho tanto para las permanentes como para las estacionales o temporeras, cuando debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La inclusión de las trabajadoras de casas particulares en la licencia por maternidad fue uno de los grandes logros de la ley 26.844/13 por ser un

sector altamente feminizado e históricamente excluido de la prerrogativa de poder ser madre sin ser despedida. Pero las licencias que se dan a los trabajadores varones siguen siendo insuficientes -2 días- para poder considerar que existe un equilibrio de roles en la sociedad actual, como si ser padre no fuera tan importante. Incluso si se es varón no se consagra su estabilidad laboral después de tener un hijo, lo que también pone en riesgo a toda la familia a partir de que tiene más responsabilidades (Pautáis y Zibecchi, 2013).

En el caso de los trabajadores agrarios la inclusión de la licencia por maternidad es igualmente un importante logro, indispensable para cualquier mujer en cualquier trabajo. Acceder a una licencia de paternidad paga por 30 días resulta una muy importante consagración legal, la cual está direccionada a la equiparación de roles y el poder compartir cargas tradicionalmente atribuidas solamente a la mujer.

4. Sobre el trabajo infantil

Un apartado especial merecen las reformas que las leyes realizan sobre el trabajo infantil. En una clara postura abolicionista, ambas normas prohíben el trabajo fuera de la unidad doméstica, restringiendo la colaboración de los niños, niñas y adolescentes al ámbito de las unidades familiares durante una cantidad máxima de horas diarias de forma de garantizar su escolaridad.

En el caso de los trabajadores rurales ya se encontraba reglamentado en los artículos 107 y 108 de la ley 22.248/80 y establecía la prohibición de contratar a menores de 14 años, pero sí posibilitaba a los jóvenes de entre los 16 y 18 años a celebrar un contrato de trabajo agrario bajo conocimiento y permiso de los padres o tutores. Se trataba de trabajos que no se desarrollaban dentro de la unidad de producción familiar sino de trabajos conocidos como “extraprediales” y que aludían a la asalariación de miembros de la familia para contribuir al sustento del hogar. En todos los casos en los que se contrataba menores de 18 años, estipulaba una jornada de trabajo menor, exclusivamente en horario matutino o vespertino y si bien no definía el tipo de tareas, dejaba ver diferencias salariales dependiendo de la edad de los trabajadores. Así, un menor de 18 años percibía un ingreso de hasta un 10% menor al de un peón general mayor de 18 años y en el caso de tener 16 años la diferencia salarial llegaba en algunos casos al 30% del jornal (Re, 2010). La nueva ley eleva de 14 a 16 años la edad mínima y afirma que queda expresamente prohibido el trabajo de menores de 16 años:

ARTICULO 54. Prohibición del trabajo infantil. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o

no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

Ley de Trabajo Agrario 26.727/11

Por otro lado establece cómo debería ser el procedimiento y los requisitos para poder contratar a adolescentes de 18 años, el que nunca podrá ser menor a los 16 y deberá contar con un permiso del responsable del menor. Así también aclara expresamente que será la inspección del trabajo la que deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

En cuanto al trabajo de menores de 16 años y hasta los 14 años, la ley los condiciona a un determinado ámbito de aplicación. Esto es para economías de tipo campesinas o familiares. En este tipo de unidades de producción, el ámbito familiar y productivo comparte un mismo espacio simbólico y material, pero además, el trabajo de los niños y niñas se transforma muchas veces en una necesidad de las familias. En este sentido y solo para estos casos, establece la posibilidad del trabajo de menores de 16 años. Pero para poder realizarse, establece el cumplimiento de una serie de requisitos, como la inclusión y permanencia en el sistema educativo y horarios fijados de descanso:

ARTICULO 58. Trabajo en empresa de familia. Las personas mayores de catorce (14) años y menores de dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Ley de Trabajo Agrario 26.727/11

Otra modificación importante que incorpora tiene que ver con la obligatoriedad de crear espacios de cuidados y contención para los hijos de los trabajadores/ras a cargo del empleador durante el tiempo que dure la jornada laboral y poner frente a los mismos personal calificado y con experiencia. Sin embargo no especifica el tipo de establecimientos donde se deben prestar estos servicios, así como el mínimo de trabajadoras que debe poseer el empleador y la edad de los niños y niñas a partir de la cual deben habilitarse las salas maternas y guarderías.

Respecto del trabajo infantil y de adolescentes en el sector doméstico

el derogado decreto 356/56 (RSD) establecía que las niñas menores de 14 años no podrían dedicarse a estas labores, pero de 14 a 18 años no se establecían criterios diferenciadores ni protectores. En la nueva ley se estableció la prohibición de contratar a menores de 16 años, mientras que quienes tienen entre 16 y 18 años podrán trabajar un máximo de 6 horas diarias y 36 horas semanales. El trabajo nocturno en estos casos está expresamente prohibido entre las 8 pm y las 6 am. Cuando la trabajadora sea adolescente se deberá labrar un contrato por escrito y registrado ante autoridad administrativa del trabajo, adjuntando, además, un certificado de aptitud física, el cual tendrá que ser renovado cada 12 meses. De igual manera, el empleador/ra deberá solicitar el certificado de estudios que por ley se considera obligatorio y de no contar con ellos se deberá elaborar un acuerdo para establecer los horarios de asistencia a la escuela. El empleador tendrá que exigir a la trabajadora un certificado a comienzo y a fin del ciclo lectivo y deberá llevarlo al MTEySS para continuar con el contrato. En caso de no cumplirse con estos requerimientos la relación laboral se considerará deficientemente registrada y el empleador podrá ser sancionado con una doble indemnización a favor de la trabajadora.

En lo que hace al trabajo infantil ambas normas mantienen una clara postura abolicionista. Tanto en el sector rural como en el doméstico se busca erradicar y reglamentar el trabajo de niños, niñas y adolescentes, por lo menos en sus peores formas y a determinadas edades. Al prohibir el trabajo de menores de 14 años y especificar determinadas características en los casos en que se reduce, la legislación nacional se equipara a las normas internacionales en lo que hace a la edad mínima para el trabajo (OIT, 2011). Por otro lado, la obligatoriedad de crear espacios de contención y cuidado, así como la del empleador de reconocer esta situación y las posibles sanciones que le cabría en el caso de no cumplimentar su norma (entre las que se incluye incluso la responsabilidad penal) son avances muy importantes en materia legislativa.

Conclusiones

En comparación con sus pares urbanos, los trabajadores rurales -aquellos que no se rigen por la ley de contrato de trabajo- y las trabajadoras de casas particulares han estado históricamente marginados y bajo el argumento de la especialidad, fueron por años excluidos de la LCT. Si bien se encontraban amparados por legislaciones específicas para cada grupo, la ley 22.248/80 y la ley 326/56 respectivamente, diferían considerablemente en función de las condiciones de trabajo, protección y nivel de cobertura al de sus pares regidos por la LCT. Esto

marcaba una clara desventaja en materia legislativa, impulsando, por ejemplo, a muchos trabajadores rurales (empaquete de fruta) a la búsqueda de amparo en la LCT.

En materia salarial las dos normas introducen interesantes reformas que se traducen en beneficios directos para cada sector. En el caso de las trabajadoras de casas particulares, la nueva ley establece que el salario debe efectuarse en los lugares de trabajo y mensualizado, mientras que al personal que trabaje por jornal se le pagará al final de cada jornada. El mismo deberá realizarse en dinero en efectivo y, si es en cheque, no deberá reportar costo para el empleado/a.

La prohibición del pago con especies también se especifica para el caso de los trabajadores rurales. A diferencia de la ley 22.248/80 que establecía un porcentaje imputable en mercaderías, se encuentra expresamente prohibido para el caso de los trabajadores rurales sean permanentes o estacionales, siendo un elemento importante para la erradicación de prácticas naturalizadas.

El monto de los salarios, en ambos casos, será fijado por Comisiones nacionales tripartitas y se actualizarán para cada lugar y/o región, no pudiendo ser inferior al salario mínimo. Si bien se reconoce la importancia de estas disposiciones, no puede desconocerse los inconvenientes que plantea para el caso de las trabajadoras de casa particulares la inexistencia de una patronal de trabajo.

La ley también establece la obligatoriedad de bancarizar al sector de las trabajadoras de casas particulares después de 32 horas de trabajo a la semana. Este ha sido un sector excluido de los beneficios de la banca -como la devolución de IVA, las promociones, poder acumular millas y pagos en varias cuotas sin interés- por lo cual la norma facilitará su inclusión, con las consecuentes prerrogativas.

En cuanto a los trabajadores rurales, se introduce una interesante figura que tiende a revertir la situación de los trabajadores temporarios o estacionales. Si bien el análisis es un poco complejo dado el gran universo de actividades al que representa, claramente existen mejoras en torno de la antigua ley, ya que con esto se promueve la estabilidad del contrato, afirmando el criterio general de la indeterminación del tiempo de duración y como excepción el contrato por tiempo determinado o a plazo fijo. Además regula la actividad en términos de vacaciones, licencias y feriados, tanto para trabajadores permanentes como transitorios.

La duración de la jornada de trabajo en las nuevas normas, es llevada a 8 horas (como para el resto de los trabajadores regidos por LCT). De esta forma, en el caso de los trabajadores rurales, se subsana el vacío legal del antiguo orden que permitía que los trabajadores rurales traba-

jen sin otra limitación que la luz solar. En el caso de las trabajadoras de casas particulares se ha fijado un máximo de 9 horas diarias, cuando la anterior norma establecía 12 horas de trabajo.

Algo similar se registra con las licencias y vacaciones, las recientes modificaciones han equiparado a los trabajadores rurales y las empleadas del servicio doméstico a sus pares urbanos, otorgando los mismos días de vacaciones pagas a partir de los 6 meses de contratación. En el caso de los trabajadores rurales, la ley especifica directamente que el régimen será el establecido por la LCT, pero en el caso del personal doméstico, equipara los días e introduce algunas mejoras, como una licencia anual y vacaciones proporcionales al tiempo de trabajo.

En cuanto a la época en la que son otorgadas, se plantean algunas controversias, sobre todo en el sector rural donde las tareas agrícolas no se concentran todas en los meses estivales y difícilmente coinciden con las vacaciones del sistema educativo. En este sentido, cabría sugerir un régimen especial que establezca ciclos para que se otorguen licencias durante el receso escolar veraniego en algún momento. Lo mismo para los casos en que los cónyuges trabajen para un mismo empleador y los períodos de vacaciones no coinciden.

Respecto del trabajo de menores de 16 años y hasta los 14 años, ambas normas establecen límites de edad y sanciones específicas, marcando una clara postura abolicionista. En los escenarios rurales, prohíbe el trabajo de menores de 16 años, equiparando la legislación nacional a las normas internacionales que rigen el trabajo de menores, permitiéndolo sólo para economías de tipo campesinas, donde el trabajo de los niños y niñas se transforma muchas veces en una necesidad de las familias. La misma situación se reproduce para el caso del trabajo infantil y adolescente en el sector de casas particulares, prohibiendo la contratación de menores de 16 años, mientras que quienes tienen entre 16 y 18 años podrán trabajar un máximo de 6 horas diarias.

Hemos mencionado que las empleadas de casas particulares, al igual que los trabajadores rurales, se han encontrado ampliamente en desventaja si los comparamos con otros sectores de la economía. Esto hacía necesario aplicar reformas que equiparasen a los trabajadores/as de estos sectores con la LCT. Creemos que más allá de las críticas, las nuevas normas son disposiciones de avanzada, que modifican sustancialmente el paradigma de las normas anteriores y que permiten trabajar por una sociedad más inclusiva. Por otra parte, el establecimiento de sanciones económicas para los empleadores que no registran a sus trabajadores; así como la responsabilidad penal en el caso del trabajo infantil, marca una clara diferencia en materia de regulación y responsabilidades con las normas anteriores.

Por último, cabe preguntarse respecto del cumplimiento de estas normativas. La fiscalización del trabajo ha sido reiteradamente cuestionada. Es imprescindible evitar el incumplimiento de la legislación para no tergiversar su espíritu.

Bibliografía

- Alfaro, M. I. (1999). "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana. Actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias", en *Estudios del Trabajo* 18, Bs. As.
- Alfaro, M. I. (2000). "Marcos regulatorios de la contratación y organización sindical en el mercado de trabajo citricola en Tucumán", en *Informe Final presentado en la Universidad de Buenos Aires*, Bs. As.
- Alfaro, M. I. (2001). "Trabajadores rurales y sindicalismo agrario en Argentina" en Aparicio, S. y Benencia, R. (coord.), *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*, Buenos Aires, La Colmena.
- Aparicio, S. y Benencia, R. (1999). "Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo", en *Empleo Rural en tiempos de flexibilidad*. Ed. La Colmena, Bs. As.
- Aparicio, S. y Panaia, M. (2000). "Los orígenes de los asalariados en el NOA", en Panaia, M., Aparicio, S. y Zurita, C. (coords) *Trabajo y población en el noroeste argentino*, Buenos Aires, La Colmena.
- Aparicio, S. y Benencia, R. (2001). "Introducción" en Aparicio, S. y Benencia, R. (coord.) *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*, Buenos Aires, La Colmena.
- Aparicio, S. (2005). "El empleo rural y la caracterización de los sectores sociales a través de los censos de población.", material interno. Bs. As.
- Aparicio, S. (2005). "Trabajo y trabajadores en el sector agropecuario en la Argentina", en Giarracca, N. y Teubal, M. (comp.) *El campo en la encrucijada*, Buenos Aires, Alianza.
- Aparicio, S. (2014). "Nuevas formas de contratación en el trabajo agrario". Aparicio, S. y Benencia, R. (comps). Buenos Aires: Ciccus. ISBN: 978-987-693-045-1
- Aparicio, S. y Re, D. (2014). "Cambios en el mercado de trabajo tabacalero y formas de contratación de asalariados transitorios". En Aparicio, S. y Benencia, R. (comps) *Nuevas formas de contratación en el trabajo agrario*. Buenos Aires: Ciccus. ISBN: 978-987-693-045-1.
- Aparicio, S. y Re, D. (2014). "Trabajo agrario, marco normativo y condiciones de trabajo y de vida". Ficha de Cátedra 1. Cátedra Aparicio, Carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Bialet Massé, J. (1985). "Informe sobre el estado de la clase obrera", Selección, Argentina, Hyspamerica.

- Brondo, A. y Luparia, C. "La libreta de trabajo para el trabajador rural".
- Canevaro, S. (2009). "Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las 'maneras de hacer'", *CAMPOS. Revista de antropología social*, vol. 10, 1, pp. 63–86.
- Ceriani, P., Courtis, C., Pacecca, M. I., Asa P. y Pautáis, L. (2009). "Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global", María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT, pp.147-190.
- Crespo Pazos, M. (2013). "Dinámica de las negociaciones y conflictos de asalariados citrícolas durante la última década en Tucumán, Argentina" [en CD] *XI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Cortés, R. (2009). "Labour regulations' ambiguity and quality of working life: domestic servants in Argentina", ponencia presentada en *Conference on Regulating Decent Work*, Ginebra, 8 al 10 de julio.
- Esquivel, V., Faur, E. y Jelin, E. (2012). "Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado". Buenos Aires, IDES/ UNFPA/ UNICEF.
- Formento, S. y Ferrazzino, A. (1998). "Flexibilidad laboral y modalidades contractuales en el sector agropecuario: una perspectiva legal", en **Realidad Económica** 156.
- Formento, S. y Ferrazzino, A. (2001). "Libreta de trabajo. Estrategia sociojurídica de protección al trabajador rural", en **Realidad Económica** 177.
- Gogna, M. (1993). "Empleadas domésticas en Buenos Aires", en Elsa Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*, Venezuela, Editorial Nueva Sociedad, pp. 81-97.
- Groisman, F. (2011). "Argentina: los hogares y los cambios en el mercado laboral (2004-2009)", *Revista CEPAL*, 104, pp. 88-110.
- Groisman, F. y Sconfienza, M. E. (2012). "El servicio doméstico en Argentina. Informe de situación 2004-2012", Buenos Aires, documento de investigación del Centro de Investigación en Trabajo, Distribución y Sociedad, CITRADIS.
- Jaramillo Fonnegra, V. (2013). "Las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires a comienzos del siglo XXI: un análisis de las normas de Derechos Humanos laborales y de las instituciones involucradas en su efectivización", Tesis de Maestría en Derechos Humanos, Argentina, Instituto de Derechos Humanos, Universidad Nacional de la Plata.
- Klein, E. (1985). "El impacto heterogéneo de la modernización agrícola sobre el mercado de trabajo". Chile, PREALC.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2011), "El nuevo Estatuto del Peón Rural. Proyecto de ley del Gobierno nacional para regular el trabajo en el campo", Comisión Nacional del Trabajo Agrario, Bs. As., Argentina.

- Machado, J. D. (2003). "Acceso al ámbito de protección del decreto 326/56 para trabajadores del servicio doméstico", en *Revista de derecho laboral*, 2, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, pp. 277-317.
- Mora, C. y Valenzuela, M. (eds.) (2009). "Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente". Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo.
- Ortiz, S. y Aparicio, S. (2007). "How labourers fare in fresh fruit export industries: Lemon production in northern Argentina", *Journal of Agrarian Change*, 7(3), pp.382-404.
- Panettieri, J. (1984). *Las primeras leyes obreras*. Editorial América Latina SA. Buenos Aires Argentina.
- Pautassi, L. y Zibecchi, C. (coords.) (2013). *Redefiniendo las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Piñeiro, D. (2008). "El trabajo precario en el campo uruguayo". capítulo 2: "Las especificidades de la agricultura como actividad humana y los factores que influyen en la precarización del trabajo agrícola", Uruguay, Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.
- Rau, V. (2004). "Mercado de trabajo agrario y protesta social: los tareferos en el Nordeste argentino", en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, 20, Buenos Aires.
- Re, D. (2010). "Trabajadores en el complejo agroindustrial tabacalero jujeño. Clasificación de la fuerza de trabajo, tareas y remuneración" Capítulo IV, p. 107, en "Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas" Aparicio, S; Neiman, G y Piñeiro, D. (Compiladores), Editorial Letraenle. Montevideo. 272p. ISBN: 978-9974-8267-0-0.
- Rosas, C. (2010). *Implicaciones mutuas entre el género y la migración. Mujeres y varones peruanos arribados a Buenos Aires entre 1990 y 2003*. Buenos Aires, EUDEBA.
- Rosas, C; Jaramillo Fonnegra, V. y Vergara, A. (2015) Trabajo doméstico y migraciones latinoamericanas. Desde Argentina, hallazgos y reflexiones frente a los destinos extraregionales, en *Revista Estudios Demográficos y Urbanos* – CEDUA. Vol.30. México D.F.
- Tizziani, A. (2013). "El estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo remunerado en la Argentina", *Nuevos Mundos Nuevos*, 13.
- Viste, J. R. (1982). "Régimen legal del trabajador rural". Trabajo presentado en el Seminario Jurídico Contable dictado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Jujuy. Inventario: 152. 1º de noviembre.

Otras fuentes consultadas:

Constitución Nacional de la Republica Argentina.

-
- Decreto ley 326/1956, Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia.
- Decreto nacional 7.979/1956, por medio del cual se reglamenta el decreto-ley 326/56 del servicio doméstico (RSD)
- Ley 28.169/44 - Estatuto del Peón Rural.
- Ley 20.744/76 - Ley de Contrato de Trabajo (LCT).
- Ley 22.248/80 - Régimen Nacional del Trabajo Agrario (RNNTA).
- Ley 25.191/99 - Libreta de Trabajo.
- Ley 26.727/11- Régimen de Trabajo Agrario (RTA)
- Ley 26.844/13 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (RECTPCP).
- Decreto reglamentario 467/14, por medio del cual se reglamenta el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
- Ley 25.239/1999, Reforma Tributaria sobre el Impuesto a las Ganancias y que modifica al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico.
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos C- 189-OIT, Organización Internacional del Trabajo (2011), Naciones Unidas.