



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



# Protección legal al trabajador del campo

Pardo, Valentín

1947

Cita APA: Pardo, V. (1947). Protección legal al trabajador del campo.  
Buenos Aires: s.e.

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios".  
Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.  
Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

ORIGINAL

612 Argentina

H. 110

Top. H. 110

PI

" PROTECCION LEGAL AL

TRABAJADOR DEL CAMPO "

por

VALENTIN PARDO

(REGISTRO 6162)

Trabajo de Investigación presentado al  
Instituto de Política Social, para optar  
al título de Doctor en Ciencias Económicas

## BIBLIOGRAFIA

- AMADEO, Tomás - "La enseñanza y la experimentación agrícolas"
- ANTOKOLETZ, Daniel - "Curso de Legislación del Trabajo"
- BARNEDA, Joaquín J. - "Enseñanza escolar agrícola"
- BIALET MASSE Juan - "Estado de las clases obreras en el interior de la República Argentina"
- BONANNI, Pedro J. - "Ahorro y cajas de ahorro"
- BOUAILLE, C. de Fremont - "Conciliación y arbitraje"
- BUNGE, Alejandro E. - "Una nueva Argentina"
- CARCANO, Miguel Angel - "El régimen de la tierra pública"
- CONI, Emilio A. - "Causas de la concentración urbana argentina"
- MSCUDERO, Pedro - "Alimentación en la República Argentina"
- LEVINSKI, Ricardo - "Historia Económica del Virreynato del Plata"
- LLORENS, Emilio - "El subconsumo de alimentos en América del Sud"
- ODDONE, Jacinto - "Historia del Socialismo Argentino"
- ORTIZ, Alfredo C. - "Legislación del Trabajo"
- PALACIOS, Alfredo L. - "Pueblos desamparados"
- ERRTEL, Vicente L. - "Problemas argentinos de agricultura y alimentación"
- REVISTA DE ECONOMIA ARGENTINA
- REVISTA DE CIENCIAS ECONOMICAS
- RINGUIET, Andrés - "El trabajo rural"
- UNSAIN, Alejandro M. - "Empleados de Comercio"
- UNSAIN, Alejandro M. - "Legislación del Trabajo"

**" INDICE "**

- I) **INTRODUCCION:** El trabajador del campo ha sido excluido de nuestra legislación social. Diferencia entre el asalariado agrícola y el obrero de la industria. Población rural argentina. La agricultura es una industria. Reacción del obrero del campo. Hay que buscar el contenido humano de las estadísticas. Necesidad de una legislación rural adecuada..... 3
- II) **EPOCA COLONIAL:** Intención de los Reyes de España. Algunas disposiciones de las Leyes de Indias. La mita, el yanaconazgo y el servicio personal. Resultados prácticos..... 10
- III) **EPOCA DE LA INDEPENDENCIA:** El régimen de la Colonia era odioso. Supresión del derecho de plaza. Supresión del tributo. Libertad de esclavos. Congreso de Tucumán de 1816. El hombre de campo en la época de la independencia..... 14
- IV) **ORGANIZACION INSTITUCIONAL:** Disposiciones constitucionales argentinas. Disposiciones de nuestro Preambulo. El Código Civil Argentino. Locación de servicios. Contrato de trabajo. Las disposiciones de nuestro Código Civil son insuficientes..... 18
- V) **ANALISIS DEL ESTATUTO DEL PEON**
- a) 1) **ANTECEDENTES DEL ESTATUTO DEL PEON:** Instrucciones a los mayordomos de estancias por Juan Manuel de Rozas. Código Rural de la Pcia. de Buenos Aires. Proyecto de Ley Nacional de Trabajo (1904). Protección general del Salario. Trabajo de mujeres y niños. Ley N° 81 sobre salario mínimo en San Juan (1923). Ley N° 928 sobre salario mínimo en Mendoza (1927). Jornada de trabajo. Accidentes del trabajo. Cochabaderos. Decreto Ley N° 14.672/43. Decreto Ley N° 5857/44. Decreto Ley N° 10.644/44..... 23
- b) 2) **CONSIDERACIONES PRELIMINARES:** Es un decreto experimental. Es un decreto importante pero no decisivo. Sus disposiciones son de orden público. Objetividad de sus normas. Fomento de las poblaciones rurales. Salarios mínimos. El Estado debe substituir la falta de asociación gremial de los obreros del campo..... 37
- c) 3) **ACTIVIDADES Y PERSONAS COMPRENDIDAS:** Actividades comprendidas. Personas comprendidas..... 42
- d) 4) **SALARIOS:** Consideraciones generales. El salario desde el punto de vista social. Disposiciones del Estatuto del Peón. División por provincias y territorios. Salario mínimo y básico. Salario en efectivo

familiar. Situación de los tamberos. Trabajos no especificados en las tablas de salarios. Modificación de salarios..... 49

f) 5) JORNADA DE TRABAJO: Consideraciones generales. Disposiciones del Estatuto del Peón..... 55

g) 6) DESCANSOS: Consideraciones generales. Disposiciones del Estatuto del Peón..... 58

g) 7) HIGIENE DEL TRABAJO: Consideraciones generales. Disposiciones del Estatuto del Peón..... 63

h) 8) PROTECCION SANITARIA: Consideraciones generales. Disposiciones del Estatuto del Peón..... 65

i) 9) ALIMENTACION: Consideraciones generales. Disposiciones del Estatuto del Peón..... 69

j) 10) HABITACION: Consideraciones generales. Disposiciones del Estatuto del Peón..... 70

k) 11) AHORRO: Consideraciones generales. Disposiciones del Estatuto del Peón..... 82

l) 12) ESTABILIDAD: Consideraciones generales. Disposiciones del Estatuto del Peón..... 84

m) 13) EDUCACION: Consideraciones generales. Escuela primaria. Escuelas regionales. Educación de la mujer. Estatuto del Peón... 92

n) 14) OTRAS DISPOSICIONES: Conflictos del trabajo. Autoridades de aplicación. Sanciones. Contratos colectivos de trabajo. Sueldo anual complementario..... 97

VI) ESTATUTO DEL TAMBERO MEDIERO: Disposiciones generales. Remuneración. Habitación. Asistencia médica. Medidas de higiene. Medidas de previsión. Terminación del contrato. Otras disposiciones.... 104

VII) CONCLUSIONES..... 109

## 1) INTRODUCCION

### 1) El trabajador del campo ha sido excluido de nuestra legislación social

En un país como la República Argentina, que no obstante su industrialización actual sigue manteniendo su carácter esencialmente agrícola ganadero, la situación de los trabajadores del campo no puede menos que provocar un evidente desconcierto.

La producción fundamental Argentina, que es la fuente y el origen de todas las demás actividades y que ha hecho la grandeza de nuestro país, previene de la explotación de la tierra, y sin embargo, los hombres que elaboran esa riqueza han sido excluidos las más de las veces de los derechos de que gozan los otros trabajadores de la República.

### 2) Diferencia entre el asalariado agrícola y el obrero de la industria

Una serie de circunstancias ha hecho del obrero industrial una fuerza inquieta, que en constante pugna con el capital, ha logrado redondear de un mínimo de bienestar. En cambio, el asalariado agrícola, disperso a lo ancho de nuestro dilatado territorio, ligado inexorablemente a la tierra, sumido en la mayoría de los casos en una miseria ignorante, es un músculo sano y potente que ha quedado relegado al último término de nuestra legislación social.

El trabajador del campo tiene en su contra la falta de contacto permanente en el trabajo. El obrero de la ciudad que trabaja en la fábrica, está viviendo varias horas diarias con miles de compañeros; en cambio el trabajador del campo realiza su tarea aislado, e a lo sumo en grupos reducidos. El resultado directo de esta dispersión ha sido que en materia de organización gremial haya marchado a la zaga de los demás. Y

otra actividad - tomada individualmente es una fuerza sin potencia, no logró atraer la atención del legislador.

El interés social por el asalariado de la ciudad ha predominado largamente sobre cualquier preocupación vinculada al asalariado rural. Como dice el Dr. Alejandro M. Unsain, "la ciudad venció al campo y esa preeminencia, que tuvo su razón de ser en los países industriales europeos que iniciaron la legislación del trabajo, ejerció una influencia indiscutible en los países de características netamente agrarias, como los de nuestro continente".

Esta situación debida a la falta de una protección legal adecuada se agrava porque el obrero rural actúa en un ambiente reacto y difícil de por sí. Actúa en un medio natural, expuesto a todas las contingencias físicas, desnutrido a veces por una alimentación deficiente y con una asistencia médica anormal por las distancias a los centros poblados.

3) Población rural Argentina

La población total ocupada en la República Argentina, según el censo del año 1914, era de 3,223,000 personas, de las cuales 880,000 se dedicaban a actividades agrícola ganaderas, esto es el 27% del total.

Según estimaciones posteriores realizadas en 1940 por Alejandro M. Bunge, de 5.730.000 personas ocupadas, el 18% le eran en trabajos de campo, es decir 1.050.000 personas.

Estas cifras evidencian la importancia de una legislación obrera encaminada a proteger los derechos de un sector tan importante de nuestros trabajadores. Importante no solo por la cantidad, sino también por ser ellos los que han enriquecido con su esfuerzo a este país.

4) La Agricultura es una industria

A nuestro entender, la agricultura es una "industria", no solo por el hecho de ser una actividad del hombre ejerci-

late de la palabra "acción de producir". Producir, en su primera acepción, del latín "producere", es "engendrar", "preservar" "criar".

Pero, la agricultura es una industria absolutamente distinta de las llamadas manufactureras y comerciales. La agricultura es una industria genética, y todos los productos agrícolas son consecuencias de un procedimiento biológico. Requieren además de la vida, el ambiente para la vida, es decir, la acción insustituible de la Naturaleza. La agricultura y la ganadería requieren vida y tierra, interferidas por la acción inteligente del hombre.

El hombre con su trabajo, estimula e limita, según su conveniencia, la vida y el ambiente, en busca de una mayor compensación económica.

El cultivo es la acción del hombre sobre la naturaleza. La naturaleza no da frutos sin trabajo. Sin trabajo sólo habrá tierras improductivas o frutos espontáneos silvestres, pero no agricultura.

Siendo por lo tanto la agricultura una industria, aunque de caracteres específicos, no vemos por que motivo sus obreros han de estar en una situación de inferioridad con respecto a los de otras industrias, en lo que a protección legal se refiere.

Las actividades de la agricultura y la ganadería, se hallan relegadas al olvido y su población "hasta ahora no considerada y desoída". (Considerando 10 del Decreto 28.169/44).

### 8) Reacción del obrero del campo

Contra esta situación se ha reaccionado en diversas naciones de América Latina en el transcurso de estos últimos años y no son pocos los autores de nota que propugnan porque se acorte la distancia que existe actualmente entre la atención dedi-



de unos y otros no son las mismas ni que tampoco ellas tendrán idénticas soluciones, pero no ver la realidad de nuestros obreros del campo, es no tener sentido humano de la vida. Conociendo de las condiciones a que están sometidos los trabajadores de los bosques del Norte Argentino, de los yerbales de Misiones, de las explotaciones algodoneras, y aún de las que imperan en algunas estancias de la Provincia de Buenos Aires, veremos la imperiosa necesidad de una legislación rural adecuada.

Es por esa falta de legislación que proteja sus derechos y marque sus deberes, por la carencia de posibilidades que ofrece el interior, por la condena que impone al espíritu la desolada inmensidad de nuestro territorio, que los trabajadores del campo, deslumbrados por el brillo de mejores perspectivas que ofrecen entrever en el espejismo de las ciudades, se dirigen a ellas agravando la desproporción demográfica existente entre la ciudad y el campo.

6) Hay que buscar el contenido humano de las estadísticas

Al estudiar las cifras de la economía argentina hemos palpado siempre el entusiasmo de los autores por los guarismos que arrojan las estadísticas. Con todo orgullo se proclama que la República Argentina tiene 34 millones de cabezas de ganado vacuno y 47 millones de ovinos; que somos el primer país exportador de trigo, maíz y lino; que por sí solos representamos más de la mitad del comercio internacional de América del Sud; que el volumen de nuestras exportaciones per habitante es uno de los más crecidos del mundo. Pero no hay que creer que el bienestar y la felicidad de los habitantes de un país está en que entren o salgan más o menos millones.

Al estudiar las cifras y estadísticas, es necesario desentrañar el contenido humano que ellas representan.

En nuestro país existen contrastes extraordinarios y penas no solo entre las diversas zonas de la República, sino también

ble. Hay un contraste evidente entre nuestras cifras de explotación y las riquezas que ellas representan con la situación de pobreza, de angustia y desamparo en que se encuentran una buena parte de los trabajadores de nuestra tierra. Al estudiar nuestras estadísticas de producción y relacionarlas con las condiciones de vida a que están sometidos nuestros hombres de campo, advertimos que hay un extraño contraste de luz y de sombras. Es lo que afirmamos antes: hay que buscar el contenido humano de las estadísticas.

No sólo nos debe interesar cuanto consume de carne e leche el término medio de argentinos, sino que debemos investigar cuanto consume el que consume más y cuanto el que consume menos. Y una vez que lo sepamos, sin violencias y sin edios, debemos distribuir esa riqueza que la naturaleza tan pródigoamente brindó a la Argentina, para que cada habitante del país tenga un mínimo de felicidad compatible con su condición humana.

#### 7) Necesidad de una legislación rural adecuada

El Estatuto del Peón ha venido a mejorar el nivel de vida de nuestras poblaciones rurales, "que se han desenvuelto hasta ahora en el límite más bajo, rasante con la deshumanización" (Cónsiderando 4o. del Decreto 28.169/44).

El Estatuto del Peón, que es amplio en su aplicación pues abarca todas las actividades rurales "aunque participen de características industriales e comerciales", procura humanizar el trabajo del campo y sin duda alguna, a pesar de ser un ensayo perfectible, trae un mejoramiento económico para el obrero rural.

La finalidad social que persigue es evidente y ha sido, a no dudar, una de las medidas de gobierno que ha provocado más polémicas doctrinales y resistencias de aplicación. Pero como dice el Dr. Manuel Ossorio y Flerit "este sucede siempre cuando en materia de protección a los trabajadores se da un pa-

"tal sentido tiene una repercusión económica que es sistemáticamente considerada por el elemento patronal como lesiva de sus intereses, aún cuando luego, pasado los años, se advierta que la norma es tan beneficiosa para los dadores como para los tomadores de trabajo".

Es lo que ocurrió cuando se hablaba de la implantación de la jornada de ocho horas en la industria; los patrones al impugnarla aseguraban que ella traería la ruina de la economía, pero sin embargo, pronto se vió que con esa jornada más reducida se producía más y mejor que con la jornada agotadora de 14 ó 16 horas diarias.

Nuestro atraso al respecto no admitía discusión. Si bien es cierto que hay patrones que hacen honor al país por el espíritu progresista de sus establecimientos y por la generosidad que dispensan a su personal, no es menos cierto que hay otros que creen que es razonable y humano que un hombre con familia, pueda vivir con 40 ó 50 pesos mensuales.

Estos últimos justifican la necesidad apremiante de disposiciones que rijan la vida del hombre de campo, y en cuanto a los primeros, reconocemos que el trato patriarcal que muchos estancieros dispensaban a su personal es plausible y digno de imitación, pero también hay que convenir en que los derechos y obligaciones de los obreros no debe depender de la mayor o menor bondad de los patrones, sino de textos legales que los delimiten con toda claridad y precisión para ambas partes.

Corroboran estas afirmaciones la Sociedad Rural Argentina, en cuyos Anales leemos: "Es una tradición del campo argentino considerar a la peonada como una prolongación de la familia y cuando no se convive, se le presta la debida atención en todas las circunstancias de la vida". "Sin embargo serían aventuradas las afirmaciones absolutas, porque no se puede negar la existencia de quienes no practican estos elementales principios

9  
"varicia". "Todo lo que se haga en el sentido de corregir esas  
"carruptelas, merece el más decidido apoyo".

## II) EPOCA COLONIAL

### 1) Intenciones de los Reyes de España

Al estudiar la época de la colonia argentina es necesario hacer una distinción: una fué la intención de los Reyes de España que sancionaron los reglamentos y ordenanzas para el gobierno de las Indias, y otra muy distinta la de los individuos elegidos para ponerlas en práctica.

Los Reyes Católicos, como lo manifestaron en varias oportunidades y lo demostraron con los hechos en la práctica, se proponían difundir la religión que profesaban, civilizar al Indio; elevarle de la vida inferior en que se hallaba.

Fueron elegidos para ese propósito los más encumbrados representantes de la nobleza española, pero éstos se preocuparon única y exclusivamente de satisfacer sus ambiciones personales sin interesarse por la suerte de los nativos, convirtiéndolos en verdaderos instrumentos animados y considerándolos en el mismo plano que a los animales de trabajo.

No obstante éste, la legislación positiva revela el espíritu humanitario de los monarcas españoles. Respecto a este punto dice Carmelo Viñas ("El derecho obrero en la colonización española"): "Los factores integrantes de todo derecho obrero: la fijación de la jornada, la regulación del salario, la reglamentación de las condiciones de trabajo, la determinación de los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones y el ejercicio de una política obrera que asegure el cumplimiento de todo lo anterior, hallábase en la legislación del trabajo contenida en la Recopilación de las Indias".

Las leyes de Indias, la ordenanza de intendentes y numerosas capitulaciones, cédulas y decretos, formaban el cuerpo legal que regía la situación de los aborígenes.

En realidad la legislación de Indias fué abundante y sabia;

al decir del Dr. Biallet Massé.

## 2) Algunas disposiciones de las Leyes de Indias

Toda la legislación positiva se inclinó decididamente a proteger al indio. Recordemos algunas disposiciones de dichas leyes:

La Ley 1<sup>a</sup>, del título II, libro 4<sup>o</sup> de las Leyes de Indias, disponía: "Los indios sean libres y no sujetos a servidumbre".

Una ley de diciembre de 1593 disponía que el trabajo debía realizarse en una jornada de ocho horas diarias, dividida en dos turnos, cuatro horas por la mañana y cuatro horas por la tarde.

El descanso dominical, más por tradición religiosa que como medida obrera, estaba rigurosamente prescripto y hasta encontramos rudimento de lo que hoy es el "sábado inglés", pues el pago del salario debía efectuarse en la tarde del sábado, dando por terminado el trabajo en ese momento, y por consiguiente, antes de la hora ordinaria.

La reunión de pre-hombres presidida por Fray Fernando Treje y Sanabria, realizada en Santiago del Estero en 1611, dió origen a las leyes de la Recopilación de Indias, que abarcan el período de 1618 a 1632.

Por ellas se establece el salario mínimo. Este salario estaba protegido por una prohibición de hacerlo efectivo en especie e deducir lo dado al obrero en alimentos, así como que no era permitido abonarlo en la taberna u otros lugares donde se vendieran bebidas alcohólicas.

Otra ley mandaba pasar la comida y el jornal a fin de fijar los precios de venta de los artículos de consumo, y, con propósito de abaratarlos, se ordenó su venta a los trabajadores a precio de costo, llegándose a instalar algunas proveedurías al efecto.

das.

Entre otras protecciones generales de la legislación india-  
na, nos encontramos con la igualdad de salario para la mujer y  
el hombre, de acuerdo con su capacidad de trabajo.

### 3) La mita, el yanacazgo y el servicio personal

En América existieron las instituciones conocidas con los  
nombres de "mita", "yanacazgo" y "servicio personal".

La "mita" consistía en el trabajo forzado en las minas, den-  
de millares de hombres morían por las condiciones brutales de  
trabajo a que estaban sometidos.

El "yanacazgo" era una cláusula especial de las concesio-  
nes de tierras, por la que se otorgaban a los agraciados el de-  
recho de hacerlas servir gratuitamente por los naturales del  
país.

En cuanto al servicio personal consistía en hacer servir a  
los indios en las casas como domésticos.

El indio "encamendado" se vió poco protegido. El encamen-  
dado estaba obligado a darle habitación, comida, y a enseñarle  
las primeras letras y los pentuladas de la fe, pero en realidad  
no cumplía con estas disposiciones, sin que ello tuviera nin-  
guna sanción.

El trabajador de la "mita" debía trabajar durante diez me-  
ses al año. El minero estaba obligado a indemnizar a la viuda  
del indio muerto en la mina.

### 4) Resultados prácticos

A través de lo expuesto, podemos advertir la avanzada de  
esta legislación, que sentaba principios implantados en los  
países europeos recién muchísimos años después.

Desgraciadamente las prelijas y sabias disposiciones de la  
leyes españolas en cuanto a protección del trabajador native,  
fueron falseadas en los hechos por los intereses y las pasiones  
de sus ejecutores.

vasallos a los habitantes de América, recurrieron a todos los medios para someterlos a la servidumbre. Así se constituyeron las encomiendas y las mitas, que permitieron a los encomenderos enriquecerse sin trabajar. Se erigieron en señores de estas tierras por imperativo de la fuerza y de la esclavitud.

Dice Rodolfo Puigros ("De la Colonia a la Revolución"): "La técnica superior del español se impuso finalmente a la técnica rudimentaria indígena". "Se se-  
"paró a éste de la vida que llevaba y se le quitó toda  
"posibilidad de ulterior desarrollo independiente, pero  
"se le incorporó como siervo a un régimen social más a-  
"vanzado". "Dió un salto de varios siglos en el vacío,  
"sin lograr pisar tierra firme de nuevo". "Así quedó  
"despreciado, humillado, hundido en la servidumbre: bes-  
"tia de carga en los regímenes que se han ido sucediendo"

Y Paul Crousac, nos refiere históricamente: "Los en-  
comenderos de Tucumán, cuando se convencieron de que no  
"era posible hallar metales preciosos, quisieron a fuer-  
"za de recargar a los indios extenuados, hacer sudar a  
"la tierra cantidades tales de productos que equivalie-  
"ran a las minas del Perú....." "Exigíanles, bajo pena  
"de los más bárbaros castigos, ciertas cantidades de  
"brea, miel, cera y otros productos".



### III) EPOCA DE LA INDEPENDENCIA

#### 1) El régimen de la Colonia era odioso

Los trabajadores que existían en nuestro país al estallar el movimiento emancipador de 1810, eran: en primer término el indio, que trabajaba en las minas; luego los negros y mulatos que se ocupaban de los oficios "bajos y serviles" según la expresión de la Ley de Partidas; y por último el mestizo, el gaucho, que era el trabajador del campo.

Hemos visto que la teoría y la práctica de los conquistadores, desarmonizaban extraordinariamente.

Como la legislación de Indias había sido deficientemente aplicada, nada más sencillo, al producirse el movimiento de 1810 y la posterior declaración de la Independencia de 1816, que procurar mediante una acertada labor administrativa, el cumplimiento de dichas leyes.

Pero el régimen de la Colonia era odioso. Las numerosas restricciones al trabajo libre y la existencia de castas sociales, no era un programa que conviniera a las nuevas orientaciones argentinas. Esto explica los numerosos decretos tendientes a transformar la situación.

La primera preocupación de los hombres de la Revolución de Mayo fué la de dictar medidas tendientes a mejorar la situación de las clases pobres, deseo que llevaron a cabo en forma amplia.

#### 2) Supresión del derecho de plaza

El primer decreto del 5-10-1810 suprimió el "derecho de plaza", que se cobraba a los vendedores de objetos de consumo diario. Este derecho consistía en una pensión diaria que se exigía a todos los que tenían un puesto establecido en las plazas de abasto y a los que eventualmente vendían artículos menudos de poco valer, como aves, quesos, etc., derecho que gravitaba al final sobre el consumidor.

En septiembre de 1810 se abolió el tributo que se pagaba a la Corona de España y toda otra contribución personal. La Junta, después de expresar que "nada le había preocupado más que "el estado de miseria y abatimiento de los indios a quienes consideraba como los hijos primogénitos de América", declaraba la igualdad que les correspondía con las demás clases del Estado. Se les consideró tan capaces de optar a todos los grados y ocupaciones como a cualquier otro habitante, vale decir, que se declaró a los indígenas que tenían iguales derechos civiles y políticos que los demás ciudadanos.

#### 4) Libertad de esclavos

En abril de 1812 se prohibió por decreto la introducción de esclavos al territorio argentino. Posteriormente, la Asamblea del año 13 declaró la libertad de vientres, es decir, que quedaba abolida la esclavitud por nacimiento.

Y completando la prohibición de introducir esclavos al país, en 1813, se declararon libres a todos los esclavos por el solo hecho de pisar el territorio de las Provincias Unidas.

#### 5) Congreso de Tucumán de 1816

El Congreso de Tucumán de 1816 continuó la obra de la Asamblea del año 13, con su programa progresista en el que establecía la repartición de terrenos baldíos, la distribución en propiedad entre los naturales de las tierras de la comunidad, etc..

#### 6) El hombre de campo en la época de la independencia

Al referirse al hombre de campo de aquella época dice Juan B. Justo: "La clase trabajadora rural estaba formada principalmente por la gente pobre que en la vastísima llanura, abierta "y abundante en carne, tenía en cierta manera una libertad salvaje". "Oscilaban aquellos campesinos entre una helgazanería abyecta y el trabajo a jornal de 2 reales por día, que durante "la cosecha solía elevarse hasta 6". "Llevaban la vida errante

Ampliando estas observaciones del maestro socialista, leemos a Félix de Azara, quien dice: "Los peones o jornaleros no gastan zapatos, y los más no tienen chaleco, chupa, ni camisa y calzones, ciñéndose a los riñenes una faja que llaman chiripá". "Sus habitaciones se reducen generalmente a ranchos y chezas sueltas de paja, sin blanquear, y las más sin puertas ni ventanas, sino cuando mucho de cuero". "Los muebles son por lo común un barril para el agua, un cuerno para beberla y un asadero de palo; cuando mucho agregan una silla, una mesita y un banco, sin manteles y nada más, pareciendo imposible que viva el hombre con tan pocos utensilios y comodidades, pues aún faltan camas, no obstante la abundancia de lana". "Por supuesto, las mujeres van descalzas y andrajosas, a semejanza en todo a sus padres y maridos, sin coser ni hilar nada". "Lo común es dormir toda la familia en el propio cuarto".

El gaucho de nuestros campos vivía libre e indolente, trabajando únicamente en forma ocasional. Pero como dice Jacinto Oddone ("Historia del Socialismo Argentino"), desde el momento que la elaboración y exportación de carne dió a ésta un precio que antes no tenía, la gente pobre de la campaña vió desaparecer su único alimento, hasta entonces abundante y gratuito. "Ya no hubo carne gratis como antes de la revolución". "El nuevo estado de cosas había despertado en los hacendados el interés por la explotación de su ganado, que ahora cuidaba porque representaba un valor efectivo". "Y si ahora la gente pobre quería carne no tenía que pagarla con su trabajo, pero como no estaba habituado a una vida de trabajo regular, no se avino con la nueva situación y siguió carneando como antes". "Entonces fué perseguido por las autoridades; la matanza libre se consideró como delito y sujeta a medidas de rigor". "A los gauchos que cruzaban los campos sin lindes en procura de animales, que voltear se

"ganado".

En tal sentido, el 3 de agosto de 1810, la Junta dictó una circular para reprimir la vagancia. Este decreto obliga a todo hombre de campo, que no fuese hacendado o propietario, a munirse de un certificado que otorgaba el juez de paz en el que constaba el lugar donde trabajaba y que debía renovarse cada tres meses. El gaucho sorprendido sin ese documento era arrestado y castigado con cinco años de servicio militar en la frontera.

#### IV) ORGANIZACION INSTITUCIONAL

Después de la Organización Nacional, las cuestiones derivadas del trabajo estuvieron por mucho tiempo regidas en nuestro país por las escasas cláusulas constitucionales y por disposiciones de los Códigos Civil y de Comercio. Ninguna de ellas, como es natural, se refieren directamente al hombre de campo.

Después del año 1853 hasta fines del siglo, la República Argentina estaba económicamente en un período agrícola ganadero y no habían aparecido aún una serie de problemas sociales tan afligentes en esa época en los países europeos.

Desde a éste, durante muchos años bastaron el Código Civil y algunas disposiciones del Código de Comercio y del Penal, que fundadas en los principios constitucionales, regían las cuestiones del trabajo. Pero posteriormente se hizo sentir la necesidad de una legislación especial que reglara todo lo que se relaciona con el contrato de trabajo.

Tal es así que paulatinamente y a partir de 1905, con la ley de descanso dominical, han ido surgiendo las diversas leyes que componen nuestra legislación de protección al trabajador, pero en la mayoría de los casos esta legislación olvidó al asalariado agrícola e bien la protección que le dispensó fue demasiado pobre e ineficaz.

##### 1) DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES ARGENTINAS

###### a) Disposiciones de nuestro Preámbulo

La Constitución Argentina fué sancionada en el año 1853, cuando aún los problemas obreros no se hacían sentir con intensidad; ello explica la ausencia completa de cláusulas especiales sobre el trabajo.

No obstante, si bien es cierto que no hay un solo artículo que se refiera directamente al problema, analizando con detenimiento algunas de sus disposiciones, hallaremos unas pocas que

El Preámbulo establece que la Constitución Argentina ha sido dictada para "consolidar la paz interior". Pues bien, la paz interior, tal como le ha declarado el tratado de Versalles, se consigue mediante la paz social, sin la cual no podrá haber armonía duradera.

Continúa diciendo el Preámbulo que otro de los fines de la Constitución es "promover el bienestar general....", bienestar sólo posible de alcanzar mediante la acción social.

Y por último, también desea el Preámbulo "asegurar los beneficios de la libertad", ya que como pensaba Alberdi, "asegurar la libertad es asegurar el bienestar".

De modo que como advertimos, hallamos en el Preámbulo Argentino la expresión de deseo de los constituyentes de resolver cualquier problema presente e futuro relacionado con el trabajo.

#### b) Disposiciones Constitucionales

En la Constitución Argentina se hace referencia a las cuestiones del trabajo en los Arts. 14 y 20.

La primera parte del artículo 14 de la Constitución establece que "todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita.... de asociarse con fines útiles.... etc."

Y el artículo 20, que : "los extranjeros gozan en el territorio de la Nación de todos los derechos civiles del ciudadano"

Del análisis conjunto de estas dos disposiciones constitucionales citadas, podemos extraer una serie de conclusiones que permiten afirmar que si bien los congresales no se propusieron hacer legislación obrera, legran solucionar muchos problemas relacionados con ella.

Advertimos pues que el reconocimiento del derecho de trabajar y el derecho de asociación - que tantas trabas seopertó durante muchas años - están ampliamente protegidos por la Constitu-

ción.

Has amplio espíritu de reconocimiento de la libertad de industria y de trabajo, tanto para argentinos como para extranjeros, se halla limitada "conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio". Y es en esta cláusula de condición dónde, según el Dr. Alejandro M. Unsain, se halla el fundamento inmediato de la legislación industrial y obrera.

Vemos que nuestra Constitución puede albergar las más modernas leyes obreras y sociales, aún cuando no haya tratado el problema directamente, y tan es así que gracias a la flexibilidad de la misma ha sido posible dictar todo un cuerpo de legislación sobre el trabajo, sin que ninguna de las leyes obreras haya sido tachada de inconstitucional.

Estadutos más modernos de Estados extranjeros, contienen cláusulas explícitas que se refieren con esencial dedicación a cuestiones del trabajo, tendiendo a solucionar los múltiples y graves problemas que han surgido en la vida moderna.

Entre ellos merece citarse la Constitución de México, cuyo extenso artículo 123, con treinta párrafos, fué la primera en referirse a cuestiones del trabajo.

## 2) EL CODIGO CIVIL ARGENTINO

### a) Locación de servicios

Nuestro Código Civil, redactado por el Dr. Vélez Sarsfield, sancionado por el Parlamento en 1869 y puesto en vigor en 1871, responde a la concepción clásica individualista.

Supone que la libertad de las partes contratantes - patrón y obrero - se cumple en la realidad, vale decir, considera que tanto el patrone como el trabajador se encuentran en el mismo plano de igualdad para manifestar su consentimiento.

No hay duda alguna que ésta es una ficción de la concepción individualista, y por lo tanto se impone una decidida política

interveniente del Estado en materia de trabajo.

Dedica los artículos 1623 al 1647 a la "locación de servicios", que evidentemente no es lo mismo que el contrato de trabajo tal como se lo entiende en la actualidad.

Dice el artículo 1623: "La locación de servicios es un contrato consensual, aunque el servicio hubiese de ser en cosa que una de las partes debe entregar. Tiene lugar cuando una de las partes se obligare a prestar un servicio, y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero. Los efectos de ese contrato serán juzgados por las disposiciones de este Código sobre las "obligaciones de hacer".

Encontramos en la segunda parte del artículo 1623 transcrita, la definición que nos da el Código del contrato del Trabajo. En realidad, no responde al concepto que predomina en el presente.

#### b) Contrato de trabajo

En el presente la concepción individualista de "locación de servicios", ha sido substituída por la denominación moderna de "contrato de trabajo", denominación que ha sido aceptada por la mayor parte de los juristas contemporáneos.

Se trata en realidad de una nueva figura, distinta de las otras, con personalidad auténticamente propia. Vale decir, es un contrato "sui-generis".

Nuestro país carece de una ley específica sobre contrato de trabajo y no solamente carece de ella, sino que no tenemos una definición precisa de esta nueva figura jurídica. Suele recurrirse a la definición que dá el artículo 1623 del Código Civil, que hemos transcrito más arriba, pero es evidente que ambas figuras tienen características distintas.

Únicamente el decreto 8389/46 dictado por el P. N. para poner punto final a dificultades de interpretación producidas en nuestras cajas de jubilaciones, define al contrato de trabajo, diciendo que se considera "empleado u obrero a la hora de



"presta servicios retribuidos mediante sueldo o jornal, con exclusión de quienes perciban únicamente comisiones y no estén en relación directa de permanencia y subordinación jurídica con el empleador".

Se desprende de éste que el elemento decisivo que caracteriza al contrato de trabajo es la "subordinación" del trabajador al dador del trabajo. Debe existir dependencia en el sentido de que el obrero o empleado realice el trabajo por cuenta de otro, estando bajo su dirección técnica y cuyas órdenes debe obedecer.

c) Las disposiciones de nuestro Código Civil son insuficientes

Lo dicho y lo que resulta del análisis de las restantes disposiciones del Código Civil, demuestra claramente que el espíritu de la época determinó la legislación de los asuntos del trabajo en forma deficiente.

Argentina comenzó a sentir la influencia de los problemas obreros recién hacia 1900 y lógicamente el Código Civil, sancionado 30 años antes, no pudo contemplar situaciones que habrían de plantearse años después.

Es imposible querer solucionar con disposiciones de 1869 problemas modernos, como los que derivan de los contratos colectivos de trabajo, accidentes y enfermedades profesionales, seguro obrero, etc..

Sin embargo no todas han de ser críticas al Código Civil ya que su deficiencia en materia de trabajo es explicable. La falta de atención a los problemas obreros no es una exclusividad de nuestro código, sino que, por el contrario, se manifiesta en todos los cuerpos de codificación inspirados en el Código de Napoleón de 1804.

V) - ANALISIS DEL ESTATUTO DEL ENON

1) ANTECEDENTES DEL ESTATUTO DEL PEÓN

La idea de reglamentar las condiciones de trabajo de los obreros del campo no es nueva entre nosotros, aunque prácticamente hasta la sanción del Estatuto del Peón, no existieron más que unas pocas disposiciones aisladas al respecto.

Como antecedentes de importancia del estatuto que comentamos, creemos que por orden cronológico merecen destacarse los siguientes:

a) "Instrucciones a los Mayordomos de Estancias" por Juan Manuel de Rozas

Se trata de un folleto certe aparecido en 1828, con una serie de órdenes y consejos dados por Rozas a los mayordomos de sus estancias y que resultan más curiosas que útiles. En realidad es un estudio inorgánico, hijo de la experiencia diaria del dictador, y que pone en evidencia su gran conocimiento práctico de la gente del campo y de sus hábitos.

Está compuesto de seis capítulos: "El campo, las poblaciones y el personal", "Especie caballar, asnal y mulas", "Especie vacuna", "Especie lanar", "Administración" y "Varias".

Habla sobre la cantidad de carne, yerba, tabaco, etc. que se debe entregar a cada peón, y en lo referente al "Aseo de las piezas y camas" leemos: "Cada tres meses deben sacudirse los colchones y antes de sacudirse se aselearán...." Realmente sorprende que los peones de las estancias de Rozas tuviesen colchones ya que en aquel entonces y aún hoy el peón de campo duerme sobre su recado.

b) Código Rural de la Provincia de Buenos Aires

El Código Rural de la Provincia de Buenos Aires, que fué sancionado en 1865, en uno de los artículos del Título III, establece la obligatoriedad del contrato escrito, extendido por el respectivo Juez de Paz, para el censo de todos los

trate se deberá expresar la clase de servicio, la duración del conchavo, el salario e precio y todo lo concerniente a las horas que haya de durar diariamente el trabajo.

Establece también que cuando ocurriese inesperadamente algún trabajo urgente fuera de las horas contratadas, el peón está obligado a prestarlo si es requerido por el patrón, debiendo éste abonarle lo que sea costumbre.

Queda establecido el derecho al descanso en los días de domingo, con excepción de las épocas de esquila y cosecha.

No mediando consentimiento mutuo o algunomansa justa, el patrón no puede durante el plazo de la contrata, despedir al peón, ni éste abandonar al patrón, estableciéndose multas para el caso de incumplimiento de esta disposición que aplicará el Juez de Paz.

En lo que se refiere a alojamiento, el peón residirá en la casa principal del patrón e en los puestes, según lo disponga éste.

En el Título IV del Código Rural de la Provincia de Buenos Aires, en el capítulo denominado "Vagancia", se establece que será declarado vago todo aquel que careciendo de domicilio fijo y de medios conocidos de subsistencia, perjudique la moral por su mala conducta y sus vicios habituales. Y agrega que los que resultasen ser vages serán destinados si fueran útiles, al servicio de las armas por el término de tres años, y si no lo fueran, se les remitirá al Departamento General de Policía para ser destinados a trabajos públicos por el término de un año.

Por último, trae este Código disposiciones sobre juegos de azar, bebidas y pulperías.

#### c) Proyecto de Ley Nacional de Trabajo (1904)

En el año 1904 el Poder Ejecutivo, durante la segunda presidencia del Dr. Julio A. Roca, envió al Congreso el primer

prendía una serie de problemas sociales.

En esa época no se había dictado aún ninguna ley sobre la materia y probablemente debido a eso la iniciativa fracasó.

El proyecto fué acompañado de un informe del Ministro del Interior, Dr. Joaquín V. González, constaba de 466 artículos, muchos de los cuales, con las reformas del caso, se convirtieron posteriormente en disposiciones positivas de la actual legislación obrera.

Tenía por finalidad, según palabras del Dr. Joaquín V. González, "contribuir a evitar las agitaciones de que viene siendo teatro la República Argentina desde hace algunos años, pero muy particularmente desde 1902, en que ellas han asumido caracteres violentos y peligrosos para el orden público".

Este proyecto no contempló en título especial, como lo hizo con respecto a los indios, la situación del trabajador del campo. No obstante, extiende algunas de sus disposiciones a los ingenios, obrajes, viñedos, trabajos al aire libre en campaña, trabajos rurales de instalación fija, provecedurías, etc..

Así, por ejemplo, el título 39 establecía que el patrón de tropas de mulas, burros, llamas u otros ganados, cuando el viaje deba durar más de tres días de ida y vuelta, está obligado a proveer a sus peones y arrieros, del dinero necesario para la alimentación suficiente y usual en el camino hasta su regreso, y a tomar todas las precauciones para que los arrieros no padezcan privaciones, hambre e miseria durante la expedición, debiendo contarse lo que por este concepto les entregase como gastos inherentes a la empresa o negocio, y en ningún caso ser descontados de los salarios.

de trabajo, quedaban excluidos en general los obreros del campo, con excepción de aquellos que estuviesen expuestos al peligro de máquinas o de motores, en las explotaciones en donde se usara fuerza distinta a la del hombre.

En el capítulo de jornadas, se fija en diez horas la de los obreros empleados en establecimientos agrícolas o de ganadería, o en cualquier otro hecho en el campo, debiendo suspenderse entre las 11 de la mañana y las 2 de la tarde, durante el verano.

En cuanto a los menores, les permite ciertos trabajos después de los 12 años de edad, con una jornada máxima de 6 horas, con intervalo de una hora para descanso y 9 meses por año, como postillones en distancias máximas de 8 leguas; ordeñadores al aire libre; peones de rodeo, sin manejo de lazo; pastores de rebaño; sembradores de cereales sin manejo de máquina ni instrumentos punzantes ni cortantes; y en superficies no mayor de 2 hectáreas cosecheros de frutas y cereales en las condiciones anteriores; cuidadores de chacras y quintas con excepción de corrales de aves y pocilgas.

#### d) Protección general del Salario

Es evidente que el salario debe estar protegido contra los métodos de que se valen ciertos patronos y aún contra la propia imprevisión del obrero.

Las disposiciones argentinas sobre la materia se refieren a diversos problemas, y en ese sentido tenemos la ley 11.278, que es la ley básica, la 11.337 que reforma en algunos aspectos a la anterior; la 9511 sobre inembargabilidad de sueldos y la 9527 que crea la Caja Nacional de Ahorro Postal.

La ley 11.278 del año 1925, fué modificada en parte por la ley 11.337 de 1926, y ambas organizan la protección legal del salario contra el "tenure system" ordenando al pa-

de ajustarse los patrones al hacerla efectiva.

Se entiende por sistema de trueque o "truck system", aquel mediante el cual los patrones descuentan de la remuneración del obrero lo gastado por éste en mercaderías, alimentos, ropas y otros efectos, comprados en comercios de la propiedad del empleador. Es evidente que este sistema perjudica los intereses de los obreros. Fácil es imaginar las ganancias que obtenían los patrones vendiendo a sus propios trabajadores las mercaderías a precios superiores a los corrientes, procedimiento que pueden llevar a cabo porque en la generalidad de los casos ejercen un monopolio en el lugar de los establecimientos de campo.

Para evitar esto, la ley 11.278 es terminante al ordenar en su artículo 12; "todo salario o sueldo de obreros e empleados deberá abonarse exclusivamente y bajo pena de nulidad, en moneda nacional de curso legal". Se ha evitado de esta manera el pago con vales, giros, letras, fichas, etc., tan usados antes de su sanción en nuestra campaña.

Posteriormente la ley 11.337 modificó en parte esta disposición al permitir el pago con cheque bancario únicamente cuando corresponda el sueldo a un período de pago y por una suma no inferior a trescientos pesos.

Otra protección que organiza la ley que comentamos y que tiene importancia para el obrero del campo, es la que se refiere a intermediarios.

Establece que los obreros empleados por contratistas e intermediarios tienen una acción contra las personas para quienes dichos contratistas e intermediarios trabajen, si dentro de los plazos legales no se les han abonado sus sueldos o jornales ya devengados. En este caso, el obrero puede dirigirse al patrón solicitándole se retengan y abonen los salarios correspondientes. Con esta disposición se ha

evitando que el contratista o intermediario reciba el dinero y no abone los jornales a sus obreros. Desde luego que el patrón a pedido de sus obreros, podrá retener el importe destinado al intermediario, pero no entregará los salarios retenidos sin la orden judicial correspondiente.

e) Trabajos de Mujeres y Niños

La primera ley dictada en 1907 sobre trabajo de mujeres y niños, no contempló el trabajo del campo, pero no ocurrió lo mismo con la número 11.317 del año 1924, que substituyó la anterior.

Esta ley en su artículo 1<sup>o</sup> prohíbe expresamente en todo el territorio de la República ocupar a menores de 12 años de edad, en cualquier clase de trabajo por cuenta ajena, incluso en trabajos rurales.

Expresamente también, en sus disposiciones sobre maternidad (art. 13) prohíbe el trabajo en establecimientos rurales de mujeres embarazadas durante el período de 6 semanas anteriores al parto, debiendo abandonar el trabajo previa presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá probablemente en un plazo de 6 semanas.

Posteriormente en 1934 mediante la ley 11.933 que puso en vigor un nuevo sistema de protección para amparar la situación de las madres empleadas y obreras, que también incluye a las ocupadas en establecimientos de campo, se estableció que queda prohibido en los establecimientos rurales el empleo de mujeres 30 días antes del parto y 45 días después del mismo, creándose al mismo tiempo un régimen de subsidio obligatorio.

f) Ley N<sup>o</sup> 81 sobre salario mínimo en San Juan (1923)

Divide a las provincias en dos regiones comprendiendo la primera de ellas los municipios de la Capital, Desamparados, Concepción, Chimba, Santa Juana, Nuevo de Julio, Trinidad



Posito, Sarmiento, Alburdón, Rivadavia, Ullum, Angaco Sud, Angaco Norte, Caucete y 25 de Mayo, mientras que la segunda zona está integrada por los municipios de Jachal, Iglesia, Rodeo, Calingasta y Valle Fértil.

En la primera zona, para los trabajadores mayores de 18 años que presten servicios en faenas agrícolas o ganaderas, fija un salario mínimo de \$ 3.- per día y en la segunda zona los obreros de la agricultura percibirán \$ 3.- y los de la ganadería \$ 2.- no pudiendo ningún trabajador del campo percibir menos de \$ 55.- mensuales.

g) Ley número 922 sobre salario mínimo en Mendoza (1927)

El 16 de julio de 1927 se sancionó en Mendoza la ley N<sup>o</sup> 922, en la cual se establecía que el salario mínimo de los trabajadores ocupados en faenas agrícolas o ganaderas, será fijado anualmente por el Poder Ejecutivo para cada faena y para cada región, previo informe de la Oficina de Trabajo acerca de las necesidades de los asalariados y de las condiciones financieras de las empresas, no pudiendo la tasa bajar de \$ 4 ni exceder de \$ 5.-

Posteriormente, el decreto reglamentario de esta ley, establece que el salario no podrá reducirse más que en un 20% en los casos en que el empleador proporcione al obrero casa y comida, y cuando le proporcione comida solamente la reducción no podrá exceder del 10% del salario.

Al ser cuestionada la validez constitucional de esta ley provincial, la Corte Suprema de Justicia estableció que "una provincia no puede legislar sobre esta materia por tratarse de disposiciones que modifican el Código Civil, ya que se trata de problemas que interesan al contrato de locación de servicios."

h) Jornada de trabajo

Con referencia a la jornada de trabajo, en la legislación

pretegidos por ninguna disposición al respecto.

La ley 11,544 del año 1929, que adoptó para toda persona ocupada por cuenta ajena la jornada de 8 horas diarias e 48 semanales, excluyó expresamente en su artículo 1º, a los trabajadores agrícolas y ganaderos.

Del mismo modo, se ha negado a los trabajadores del campo el derecho al descanso dominical que creó la ley 4,661 de 1905 para los trabajadores de la Capital Federal y Territorios Nacionales.

#### 1) Accidentes del trabajo

Según la ley 9.688 de accidentes del trabajo del 11 de octubre de 1915, los trabajadores del campo quedan excluidos de sus beneficios. A este principio general establece una excepción el artículo 2º, al disponer en su inciso 6º, que quedan comprendidos bajo el régimen de esta ley "en la industria forestal y agrícola, tan solo las personas ocupadas en el transporte o servicio de motores inanimados".

Como se ve esta ley ampara a los trabajadores agrícolas por vía de excepción ya que se refiere únicamente a los que se ocupen en el transporte o servicio de motores inanimados.

Posteriormente, en la Conferencia del Trabajo reunida en Ginebra en 1921, se votó un proyecto de convención destinada a proteger a los asalariados agrícolas en general, en caso de accidentes del trabajo, y según el cual "todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique la presente convención, se compromete a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos por el hecho o en ocasión del trabajo".

Esta Conferencia fué ratificada por nuestro país el 27 de septiembre de 1935 por medio de la ley 12,232. Como esta ratificación sola implicaba el compromiso de dictar en el fu-

indemnización a los trabajadores agrarios, el Congreso dictó en julio de 1940 la número 12.631 por medio de la cual se hizo partícipe a todos los trabajadores del campo de los beneficios que acuerda la ley de accidentes del trabajo.

Después de ésto, la discusión que se había planteado sobre si la ley 9.688 comprende a los encargados de motores inanimados solamente o también a los encargados del transporte en general, no tuvo ya razón de ser.

#### j) Conchabadores

El proyecto de la ley 12.789 pertenece al Senador Dr. Alfredo L. Palacios, quien en la sesión del 27 de agosto de 1941, aludiendo a la iniciativa que tenía el Senado a su consideración manifestó que las personas que eran objeto de la protección legal comprendían "a los obreros que son llevados a los ingenios en su mayor parte por contratistas, llamados comunmente conchabadores y a veces negreros".

Su campo de aplicación legal se refiere a los obreros que transitoriamente abandonan el lugar de su residencia para la ejecución de labores, sobre todo agrícolas, ganaderas, mineras y forestales.

Tan grave era la actividad de los conchabadores que en 1915 la Comisión de Asuntos Extranjeros de la Cámara de Diputados produjo un despacho encaminado a crear una comisión internacional entre Argentina, Brasil y Paraguay para impedir el inhumano y antisocial negocio de colocación de braceros.

Al respecto el Dr. Alfredo L. Palacios dice: "cada conchabador tiene agentes en las localidades departamentales, donde recluta y levanta verdaderas levas de trabajadores, que son enviados a los diferentes lugares previo pago de un anticipo sobre sus jornales! "El transporte se efectúa en vagones cerrados, bajo severa custodia, y en un hacinamiento

"res es una ignominia que debe desaparecer".

Las disposiciones principales de esta ley son las siguientes:

Los obreros contratados por intermediarios lo serán con intervención del respectivo Departamento de Trabajo de sus domicilios, debiendo éstos dar fianza a satisfacción del citado Departamento.

El transporte de los obreros hasta el lugar de su destino y regreso del mismo, debe hacerse en coches higiénicos, siendo por cuenta de los patrones el viaje de ida y vuelta.

En el lugar de trabajo se les proporcionará vivienda adecuada e higiénica, para ellos, sus mujeres e hijos, asistencia médica y farmacéutica, especialmente contra las epidemias de la región.

El obrero gozará, en caso de enfermedad que le imposibilite para el trabajo, de la mitad del salario, no pudiendo ser despedido por esa causa.

En cuanto a la liquidación de los jornales, deberá hacerse el pago en efectivo, en moneda nacional de curso legal, entregándose al obrero el 40% para su subsistencia en el lugar en que realice la labor; el 30% será girado a las familias de los obreros, y el 30% restante será depositado en el Banco de la Nación para serle entregado a su retorno.

No obstante el laudable propósito de esta ley, no tuvo la eficacia deseable para proteger a los obreros que forman parte de migraciones colectivas.

k) Decreto Ley N<sup>o</sup> 14.072 del 20-11-1943, estableciendo salarios y condiciones de trabajo para la cosecha fina de 1943/44

Este decreto del Gobierno Nacional fijó para Buenos Aires, Santa Fé, Córdoba, Entre Ríos, San Luis, Santiago del Estero y La Pampa, los salarios a pagarse en las tareas de

los peones ocupados en máquinas ataderas, máquinas espigadoras, máquinas trilladoras y cosechadoras. Los jornales que fija son mínimos y establece que los salarios superiores que eventualmente rijan en determinadas zonas, no son afectados por las disposiciones de este Decreto.

En cuanto a las condiciones generales de trabajo, adapta la jornada de sol a sol, con descansos de cuarenta minutos a las ocho de la mañana para el desayuno, una hora y media para el almuerzo y treinta minutos para la colación de la tarde.

La alimentación consistirá en mate cocido o café y queso o fiambre o asado para el desayuno; sopa, puchero con legumbres o guiso, a medio día; mate cocido a la tarde; sopa y un plato de carne o guiso por la noche. Galleta a discreción y agua fresca durante todo el día. Si se provee o se vende vino al personal, la cantidad no podrá sobrepasar de un cuarto litro por persona y por comida principal.

En lo que se refiere a alojamiento, cuando no se haga bajo techo, cada equipo debe llevar una carpa con capacidad suficiente para pernoctar y una lona para preservar del sol en las horas de descanso, siendo indispensable proveerle de caballetes y tableros para mesas y sus bancos correspondientes.

Por último este decreto ordena que el patrón asegure a sus obreros mediante una póliza que cubra los riesgos a que se refiere la ley 9688; que cada equipo deberá estar munido de su botiquín completo, en condiciones de prestar primeros auxilios; y que terminada o interrumpida la labor el personal debe ser trasladado, por cuenta del patrón, al lugar donde fué contratado o donde se hubiera convenido.

- 1) Decreto Ley 5857 del 8-3-1944, fijando los salarios mínimos y condiciones de trabajo para la cosecha de maíz de

sencia de "una cosecha de maíz óptima, cuyo rendimiento económico para el chacarero ha sido asegurado por la oportuna determinación de precios básicos, corresponde completar el desarrollo de una obra de indudable beneficio colectivo, asegurando al bracero una prudente participación en una riqueza que ha contribuido a crear", fija para todo el territorio de la República los siguientes salarios mínimos a pagarse para la recolección y desgranado de la cosecha de maíz del año 1944:

Recolección: con comida.....\$ 0,55 por bolsa  
sin comida.....\$ 0,70 por bolsa

Desgranado: para cuadrillas de 11 a 14 hombres (embolsado)  
a \$ 0,10 el quintal  
para cuadrillas de 6 a 7 hombres (a granel)  
\$ 0,06 el quintal.

Las bolsas a que se refieren estos salarios son las llamadas "maiceras" de 1,20 por 0,75 metros. Si se utilizasen bolsas de algodón de 0,75 por 1.- metro, la disminución en el salario será de un 20%.

En cuanto a las condiciones de trabajo, son exactamente las mismas que las establecidas para la cosecha fina 1943/44, que hemos comentado en el punto anterior.

m) Decreto Ley N° 10.644 del 26-4-1944, aprobando el contrato tipo para obreros de la zafra comprendidos en la ley N° 12.789 (conchabedores) y fijando salarios mínimos para los obreros de la industria del azúcar en general

Después de aprobar los términos del contrato tipo celebrado en la Secretaría de Trabajo y Previsión con fecha 31-3-1944 destinado a regir la situación de los obreros de la zafra comprendidos en el régimen de la ley 12.789, establece para los obreros no comprendidos en dicha ley, los siguientes salarios mínimos:

mínimo por cada tonelada de caña hachada, pelada y cargada sobre zorra o carro, y cuando se hache caña quemada se establecerá una rebaja que podrá ser hasta de \$ 0,50 por tonelada.

En el cultivo de cañaverales, la tarea que el peón realice será retribuida en base a un salario mínimo de \$ 3,30 por día, sea que el ajuste se haga a jornal o a destajo.

En toda otra tarea que el ingenio, colono o cañero encomendara al peón ésta deberá ser retribuida, por lo menos, con un salario mínimo igual al especificado en el párrafo anterior.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se establece que llegado el peón al ingenio, continuará percibiendo el racionamiento gratuito hasta tanto se le proporcione trabajo, lo que deberá hacerse indefectiblemente dentro de los ocho días de su llegada, o en su defecto, abonarle los salarios que de terminan el presente decreto.

Tanto el peón como el ingenio aceptarán en todos los casos, las medidas que las autoridades pertinentes adopten para verificar y controlar, en el momento de la recepción de la caña, el peso de los carros o zorras.

El ingenio deberá proporcionar gratuitamente al peón y su familia vivienda adecuada, asistencia médica, hospitalaria y farmacéutica, y medio litro diario de leche fresca, condensada o en polvo por cada hijo menor de seis años. Así mismo proporcionará al peón, a opción de éste, alimentación adecuada mediante el pago de un peso por persona como máxima, y si el ingenio tuviese almacenas deberá vender los artículos de primera necesidad a precios oficiales establecidos por autoridades competentes.

En otro de sus artículos, establece que el ingenio adoptará las medidas necesarias para que cuando los señores en

escuelas oficiales, por cualquier causa, ella se impartirá de acuerdo a su edad en los lotes o concentraciones de peones.

Y por último, otro artículo interesante es el que ordena que fuera de la temporada de cosecha las fábricas están obligadas a suministrar trabajo a sus operarios en la medida de sus necesidades, debiendo preferir en tales casos, a los casados con hijos, salvo que por la especialidad de la labor no pudiera sino realizarse por determinados obreros.



## 2) CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El Estatuto del Peón elevado por la Secretaría de Trabajo y Previsión y aprobado por el Poder Ejecutivo el 13 de octubre de 1944, tiene un valor decisivo en la legislación argentina a pesar de las fallas y de los claros que pueden observarse en los 30 artículos y 23 tablas de Salarios Básicos que le componen.

Su alcance es nacional y la parte más importante del mismo está representada por la fijación de salarios mínimos por zona para cada clase de trabajo.

### a) ES UN DECRETO EXPERIMENTAL

Es una obra de carácter experimental susceptible de perfeccionamiento con la experiencia que se recoja en su aplicación.

Como afirma el Dr. Alejandro M. Unsain, "habrá que contar con la necesaria perspectiva que el transcurso del tiempo proporciona, para compulsar sus efectos y aquilatar sus exactas proyecciones".

"Será menester seguir su vida real para recoger las enseñanzas de la experiencia y producir en su caso las consiguientes reformas, ya que sería contrario al buen sentido esperar que un nuevo régimen legal para los trabajadores del campo naciera dotado de toda la deseable perfección, y menos aún cuando se trata del campo argentino, tan lleno de particularidades: gran extensión, población escasa, zonas fundamentalmente distintas, índices económicos y de cultura diferentes, confuso régimen de latifundio, colonos, aparceros y pequeños propietarios, rendimientos diferenciales, años buenos y malos, autoridades de aplicación distantes, pobladores extranjeros, nativos y aún semiindígenas, ganadería, agricultura, selvicultura, tambos y tantos otros factores que concurran a romper su unidad convirtiéndola

b) ES UN DECRETO IMPORTANTE PERO NO DECISIVO

El Decreto que crea el Estatuto del Peón es evidentemente muy importante, pero no podrá solucionar en forma integral un conflicto cuyas raíces son muy profundas y antiguas.

Mediante este Estatuto se ha tratado de encarar el problema económico y social del campo argentino, pero hasta el presente no creemos que haya modificado sustancialmente la situación del hombre de campo.

Sin negar la importancia de las disposiciones que contiene esta iniciativa y sin desconocer que representa una avanzada en la legislación protectora del trabajo rural, creemos que problemas tales como la despoblación de nuestra campaña, la disminución de la natalidad, latifundios, afinamiento del campesino, educación y otros, no han de ser resueltos totalmente por el Estatuto del Peón.

Por otra parte no hay que olvidar que las disposiciones que contiene, crean cargas económicas para los patrones, que si bien es cierto que podrán ser resistidas por los estancieros más afortunados, quizá no ocurra lo mismo con el pequeño chacarero, ya que la explotación de la agricultura y ganadería no deja los beneficios asombrosos que generalmente se le atribuyen.

c) SUS DISPOSICIONES SON DE ORDEN PUBLICO

Las poblaciones rurales constituyen la reserva moral y material de nuestro pueblo y por esto es propósito del Estatuto "anular los factores que han tenido una influencia decisiva en el estancamiento de las condiciones sociales y económicas de los trabajadores rurales, producidos por la indiferencia innegable en la acción de los gobiernos, que no han llevado en forma efectiva a las sufridas poblaciones del campo argentino las medidas básicas y esenciales

"ción moral y cultural con la consiguiente gravitación de "la armonía social y en la economía del país". (considerando 3º del Decreto).

La imposición de descansos en las tareas, las condiciones de alojamiento y de alimentación de los peones rurales a cargo de sus empleadores, el suministro de asistencia médica y farmacéutica, el salario básico establecido en las tablas, como así mismo todas las demás disposiciones de este Estatuto, son obligaciones elevadas a la categoría de disposiciones de orden público, y por lo tanto, sería nulo todo convenio entre las partes que tienda a restringir, modificar o desnaturalizar dichas obligaciones. La renuncia que hiciera el obrero a los beneficios del Estatuto es nula, ya que nadie puede renunciar a una disposición de orden público.

En tal sentido dispone el artículo 2º del Decreto "El presente decreto es de emergencia y sus disposiciones son de orden público, siendo nula y sin valor alguno su renuncia a la limitación de los beneficios que acuerda".

d) OBJETIVIDAD DE SUS NORMAS

Las normas jurídicas que sienta el Estatuto que analizamos son fundamentalmente objetivas. Dejan de lado la capacidad personal de producción de cada individuo, no tomando para nada en cuenta su rendimiento de trabajo. El rendimiento varía de individuo a individuo, en función de su destreza, de su edad, de su apego o antigüedad en el trabajo, y es precisamente este mayor o menor rendimiento lo que decide al patrón a pagar un mayor o menor jornal.

En las tablas de salarios básicos de este Estatuto, el oficio absorbe al individuo, siendo el oficio y no éste el que es remunerado.

e) FORNTO DE LAS POBLACIONES RURALES

deseo de resolver un problema grave para nuestro país desde hace ya muchos años, tan bien analizado por Bunge en "Una nueva Argentina": el éxodo cada vez más creciente de los hombres del campo a las ciudades.

Con el propósito de radicar al hombre a la tierra, aspira a "crear ambientes rurales más humanitarios, con más dignas condiciones de vida, que neutralizando el poder de atracción de las ciudades, mantenga en ellos, en forma permanente y creciente a la población rural o plantel humano, que es la mano de obra más vigorosa" (considerando 8 del Decreto). Y agrega en otro de los considerandos que uno de los factores principales para el aumento de la población, es el mejoramiento económico del trabajo y del alojamiento en el campo; siendo la causa de nuestro atraso demográfico, el bajo nivel de vida y la escasa retribución del trabajador rural.

#### f) SALARIOS MÍNIMOS

La parte fundamental del Estatuto del -én podemos afirmar que se encuentra en las 23 tablas de salarios básicos, en donde se fijan sueldos mínimos para las diversas tareas, teniendo en cuenta si existe o no prestación de casa y comida.

Al respecto, como veremos más adelante al analizar en detalle el punto relativo a "salarios" consideraremos que la clasificación de tareas que aparece en las tablas, es incompleta y confusa.

Por otra parte, al hacer la clasificación de salarios, se ha seguido el criterio de adoptar la división por provincias, presentándose así casos en que la diferencia de sueldos entre provincias limítrofes, es grande no obstante ser similares los tipos de explotación. Es lo que ocurre entre los salarios fijados para Buenos Aires y la

les fija un sueldo en efectivo por mes con casa y comida, de \$ 80.- mientras que la misma tarea en La Pampa es remunerada con \$ 65.- mensuales.

En lugar de hacerse la clasificación siguiendo los límites políticos de cada provincia o territorio, creemos que la misma, previos los estudios del caso, debió ser por zonas económicas. Esta mala distribución originará problemas tales como el desplazamiento de obreros hacia las provincias en que se los remunerare mejor, contribuyendo a desarraigar aún más profundamente al hombre de su trabajo.

g) EL ESTADO DEBE SUBSTITUIR LA FALTA DE ASOCIACION GREMIAL DE LOS OBREROS DEL CAMPO

En otro de los párrafos del considerando se afirma que las modalidades agrarias del país restringen la acción gremial de los obreros del campo, por su dispersión y por las distancias en que deben actuar y que el Estado debe asumir la representación de esa parte de la población, "hasta ahora no considerada y desoída, para que se la tenga en cuenta, para que se la respeta y para que en todo cálculo e planeamiento de empresa, se empiece por establecer con toda claridad, que ante todo está el hombre y su familia, sin cuyo apoyo ninguna empresa ni explotación pueden prosperar".

Estamos de acuerdo, en que el Estado debe intervenir en este problema, fijando los límites mínimos de los que no podrá descender el patrón. La fijación del salario debe regirse por un principio de justicia social, basándose en el derecho del hombre a vivir y a ser gente. El factor humano debe ser la primera y la última razón de la producción y si el trabajo es el medio que tiene el hombre para satisfacer sus necesidades no debe ser el mismo hombre quien le quite o disminuya a sus semejantes ese derecho.

### 3) ACTIVIDADES Y PERSONAS COMPRENDIDAS

#### a) ACTIVIDADES COMPRENDIDAS

Este Decreto que incorpora a sus beneficios a la casi universalidad de los obreros del campo, beneficia a un número extraordinario de trabajadores, cobrando gran extensión en el país la institución del salario mínimo.

El artículo primero del Estatuto del Peón establece que el mismo tiene por objeto "reglar el trabajo que se desarrolle en los medios rurales, montañas, bosques o ríos y se aplica a aquellas tareas que, aunque participen de características comerciales o industriales propiamente dichas, utilicen obreros del campo".

Quedan pues, comprendidas además de las actividades derivadas de la agricultura y ganadería, toda actividad que, aunque participe de características comerciales e industriales, utilice obreros del campo, tales como los establecimientos obrajeros, cremerías, molinos yerbateros o harineros, bodegas, etc., siempre que sean anexos de establecimientos agrícola ganaderos.

Según lo dispone el artículo segundo quedan excluidos de sus disposiciones, los trabajadores de las cosechas, ocupación que es temporal. Vale decir, que todas las actividades de cosecha o recolección de frutos, no están alcanzadas por los salarios fijados por este Estatuto, siempre y cuando estén reglamentadas por disposiciones específicas del Poder Ejecutivo, quedando comprendidas las actividades de la misma índole que todavía no hubieran sido objeto de una reglamentación especial.

Se seguirá pues, con los sistemas de Decretos para la fijación de los salarios a abonarse para las cosechas de maíz y cereal fino.

tiempo determinado y mientras dure la misma, no podía lógicamente ser comprendido por aquellas disposiciones del Estatuto que se refieren a salarios, indemnización por despido y vacaciones pagas, pero de ninguna manera entendemos que esta exclusión se refiere a los demás beneficios consignados en el Estatuto, tales como alimentación, alojamiento, higiene del trabajo, asistencia médica y farmacéutica, etc..

Así, por ejemplo, no podría privarse al personal transitorio, encargado de levantar la cosecha, de los beneficios consignados en los artículos 16 y 17, en lo que se refiere al suministro de vestido y calzado necesario para protegerlos de la lluvia y del barro cuando trabajen a la intemperie.

b) PERSONAS COMPRENDIDAS

Respecto a las personas comprendidas en el Estatuto del Peón no se hace discriminación por razón de sexo, pero se exige una edad superior a 18 años para gozar del salario mínimo establecido para las diversas ocupaciones. En caso de menores de 18 años, las tablas de salarios básicos fijan escalas de sueldos diferentes a partir de los 12 años de edad.

Tiene importancia además la edad en lo que respecta a una posible rebaja del salario, disminución que no podrá ser superior al 30% del salario mínimo indicado en las tablas, cuando se trate de peones mayores de 60 años al ser inicialmente contratados. Se evita así, con espíritu de previsión, que hombres de edad, que en el campo no son pocos, se encuentren desplazados de su trabajo que constituye su único medio de vida.

Todo lo referente a personas comprendidas por el Estatuto del Peón, se encuentra en los artículos que transcribimos a continuación:

"percibirán como mínimo los salarios que se indican en las  
"tablas anexas que forman parte integrante del presente Es-  
"tatuto".

art. 6: "Los salarios establecidos podrán sufrir una disminu-  
"ción de hasta un treinta por ciento en los casos de referig  
"ce a personas mayores de 60 años, o parcialmente incapaci-  
"tadas por razones físicas o mentales, cuando fueran inicial  
"mente contratadas".



4) SALARIOS

a) CONSIDERACIONES GENERALES

Al analizar el contrato de trabajo hemos visto (página 21) que a la obligación del obrero de prestar un servicio determinado bajo las órdenes del empleador, corresponde la obligación del patrón de abonar al trabajador la remuneración convenida.

Tal es el principio de la legislación mundial que ha sido seguido por nuestro Código Civil, al establecer que el contrato de locación de servicios es obligatoriamente oneroso.

En la actualidad tiene una importancia tan extraordinaria, que ha motivado la sanción de numerosas leyes que lo protegen especialmente y de continuo provoca conflictos obreros, exteriorizados en huelgas y medios de violencia.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1623 de nuestro Código Civil, es condición indispensable que el salario se abone en dinero, aún cuando existan otras prestaciones que puedan aumentarlo, como habitación, comida, servicios médicos, asistencia farmacéutica, etc..

Los patrones se valen de diversos sistemas para calcular el salario, apelando a variados procedimientos, que han cambiado con las épocas y los países. Al respecto se ha sostenido que los medios empleados en la actualidad para fijar el salario perjudican al trabajador, obligándolo a realizar esfuerzos agotadores. En cambio autores de nota como el Dr. Alejandro M. Unsain, afirman que "los sistemas actuales desarrollan en los trabajadores el gusto por el trabajo intenso, hacen desaparecer la ola de pereza que tan intensamente se hizo sentir en 1920, convierten al obrero en dueño de su rendimiento y vinculan más

Desde otro punto de vista, el salario puede ser clasificado en real y nominal. Se llama salario nominal a la suma de dinero que percibe el trabajador por su tarea. En cambio el salario real es la cantidad de mercadería que el obrero puede adquirir con ese dinero. Generalmente hay diferencias entre uno y otro; el salario real es casi siempre inferior al nominal.

Debemos agregar que el salario oscila por la intervención de muchos factores, tales como las leyes económicas, la organización social, las luchas políticas, etc..

#### b) EL SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL

Desde el punto de vista económico el salario está regido por leyes económicas de las que no puede desligarse el obrero. Pero desde el punto de vista humano, el obrero tiene el derecho inalienable, cualquiera que sea la actividad que cumpla en la sociedad, a una remuneración que le permita sufragar sus necesidades materiales y morales, haciéndole posible una vida digna y decorosa acorde con su condición de ser humano.

Es lo que sostiene la conocida Encíclica del Papa León XIII: "Por encima de la libre voluntad está una ley de "justicia natural, más elevada y más antigua, a saber, que "el salario no debe ser insuficiente para hacer subsistir "al obrero serio y honesto".

El trabajo no es una mercadería, sino un acto de la vida humana. Por lo tanto el trabajador debe encontrar en su salario, el medio de asegurarse una existencia digna de su condición de hombre.

#### c) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL SEÑOR

No obstante la importancia que revisten cada una de las diversas mejoras contenidas en los artículos del Estatuto del Señor, consideramos que la más trascendental es la

que aparecen detalladas en las tablas de salarios básicos que son parte integrante del mismo y cuyas cifras varían de acuerdo a las diversas tareas y a las distintas zonas geográficas del país.

Las observaciones que han formulado las entidades patronales al Estatuto en general no se refieren a su contenido, sino que se basan en la incapacidad del medio para soportar las cargas económicas que estas tablas de salarios básicos traen aparejadas. Sus impugnadores han sostenido que los aumentos de salarios que se fijan arruinarían a los ganaderos y agricultores. Personalmente estamos persuadidos que la incidencia de tales aumentos en los resultados económicos de las explotaciones no ha de ser decisiva. Corrobora esta afirmación el hecho de que en la mayoría de los establecimientos agrícola-ganaderos de la Provincia de Buenos Aires, ya se pagaban salarios aproximadamente iguales a los establecidos por el Estatuto para la citada Provincia.

Por otra parte, tal como dice el considerando, es necesario que "en todo cálculo o desenvolvimiento de cualquier empresa, empiece por establecerse que ante todo, está el hombre y su familia, sin cuyo concurso ninguna empresa ni explotación pueden prosperar".

#### d) DIVISION POR PROVINCIAS Y TERRITORIOS

Al fijarse los distintos tipos de salarios a pagarse por cada tarea, se ha tomado como división el límite de las provincias y gobernaciones, criterio que consideramos equivocado por que no contempla la realidad y por los problemas que indudablemente ha de originar.

Un estudio más apropiado de las regiones fisiográficas del país, habría permitido preparar tipos más uniformes de

que haber sido dividido en regiones o zonas fisiográficas, cuyas economías y tipos de explotación fueran similares, fijándose el salario mínimo uniforme para cada una de esas zonas, lo que habría sido mucho más natural y adecuado.

Para demostrar lo inconveniente de este sistema, analicemos por ejemplo, los sueldos que se fijan para los peones de la Provincia de Buenos Aires y para la Gobernación de La Pampa, cuyas características de explotación y término medio de rendimiento son similares. Se puede observar que para los alambradores, aradores, sembradores, etc. hay diferencias de sueldos de quince pesos mensuales, mientras que en la clasificación de ovejeros y peones de cabaña, la diferencia de sueldos alcanza a veinte pesos mensuales a favor de los trabajadores de Buenos Aires.

Sin duda que ésto traerá consecuencias, originando desplazamientos de peones, de las provincias con salarios más bajos hacia las que se remuneran mejor, contribuyendo esta situación a agravar el problema de la falta de arraigo de nuestro hombre de campo.

Por otra parte se presenta también el problema de establecimientos ubicados en el límite de dos o más provincias o territorios, cuya superficie se extiende a ambos lados de ellas.

Al respecto, conocemos el caso de una sociedad anónima que posee un establecimiento de campo formado por dos fracciones unidas entre sí, una de las cuales se encuentra en la jurisdicción de la Provincia de Santa Fe, departamento de 9 de Julio y la otra en jurisdicción de la Provincia de Santiago del Estero, departamento de General Belgrano, que en conjunto forman el referido establecimiento.

pendiente a Santa Fe fija una asignación mínima de \$ 80.- por mes, y la tabla para la Provincia de Santiago del Estero, establece esa asignación en \$ 65.- mensuales, se planteó la situación a la Secretaría de Trabajo y Previsión.

La Secretaría de Trabajo y Previsión en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 7 del Estatuto y considerando que el campo está en la zona Norte de Santa Fe, conocida con el nombre de Chaco Santafesino, cuyas características guardan completa similitud con las que tienen los campos de Santiago del Estero y que las condiciones de explotación son análogas en ambas zonas, autorizó el empleo de la tabla de salarios correspondiente a Santiago del Estero para todo el establecimiento, aún para la parte situada en Santa Fe.

#### e) SALARIO MÍNIMO Y BÁSICO

El Estatuto consagra el principio de un mínimo económico que es necesario garantizar para salvaguardar la vida del peón rural y de sus familiares. Dicho salario mínimo que se consigna para cada una de las tareas rurales en las tablas anexas al Decreto, no podrá ser nunca reducido debajo de ese nivel, pues según el artículo 5º "corresponde" a la más baja remuneración posible".

En cambio podrá ser aumentada la remuneración "para mantener las diferencias existentes en la actualidad en cada establecimiento, por aptitudes personales, dificultades de trabajo e índole de tareas accesorias que complementan la labor principal, lo que en cada caso deberá ser materia de ajuste directo entre obrero y patrono, sin perjuicio de la supervisión de la autoridad".

De modo que el salario consignado en las tablas vendrá a tener dos características: "mínima", porque no puede ser

cimiento pueden mejorarlo.

Además, los salarios que en la fecha de la sanción del Estatuto fueran superiores a los establecidos en las tablas para cada tarea, no podrán en ningún caso ser reducidos o afectados.

Para establecer estos salarios mínimos según un informe del asesor técnico de trabajo rural de la Secretaría de Trabajo y Previsión, Ingeniero Franco E. Devoto, se han tomado los promedios pagados en los últimos años en cada zona, según estadísticas del extinguido Departamento Nacional del Trabajo, con un aumento proporcional que oscila entre el 15% y 30%, según el nivel en que se encontraban los salarios en relación al costo actual de la vida.

#### f) SALARIO EN EFECTIVO Y ESERCIO

El Estatuto del Peón al fijar los salarios mínimos a abonarse en efectivo, ha tenido en cuenta si el peón recibe otras prestaciones, como casa y comida.

El salario mínimo a abonarse en efectivo, puede ser convenido mensualmente o bien por día, habiéndose tomado, al fijarse estos últimos, un promedio de 25 días mensuales de trabajo.

En la generalidad de los casos, consideramos que el valor que le asignan las tablas de salarios básicos a la comida es en realidad inferior al costo de manutención por persona.

Por ejemplo, en la Provincia de Buenos Aires la tabla correspondiente fija el valor de la comida en \$ 30.- mensuales siendo indudable que este valor está muy por debajo de la realidad. Podemos afirmar que en la Provincia de Buenos Aires, las estancias que cumplen íntegramente las disposiciones del artículo 10 del Estatuto del Peón en lo

mensuales.

La prueba de ello, es que un peón alambreador que en la Provincia de Buenos Aires, perciba, con casa y comida, \$ 80.- mensuales, estará en muchísima mejor situación que aquel que perciba \$110.- mensuales con casa y sin comida.

g) TRABAJO A DESTAJO

El artículo 4 establece que si el trabajo se contrata se a destajo, o por tanto, o con habilitación, la retribución conjunta no debe ser inferior al mínimo registrado en las tablas de salarios, siendo el valor de los servicios prestados por casa y alimentación, los que en ella se indican.

Este precepto nos parece acertado y creemos que por regla general no aparecerán dificultades de aplicación ya que el trabajo se realiza bajo la directa vigilancia del empleador, quien puede comprobar si el obrero trabaja normalmente o si se limita a simular que lo hace para justificar la percepción del salario mínimo.

Sin embargo, en la Provincia de Córdoba, se presentó el problema en los "obrajes", donde los hacheros trabajan a destajo y su labor frecuentemente se realiza a grandes distancias y lejos de la vigilancia directa patronal.

Se producía el caso de que ciertos hacheros no realizaban trabajo ninguno o ejecutaban una cantidad inferior a lo normal, debiendo el patrón, en cumplimiento del artículo 4 del Estatuto, abonarles el salario mínimo.

La solución se encontró determinando, después de una detenida investigación, el número exacto de metros cuadrados que un trabajador normal podría hachar y apilar en un día de trabajo de nueve horas de labor. La garantía para el patrón se encuentra en exigir a cada hachero la produc-

pedido el obrero en caso de no alcanzar dicho promedio, ya que entonces estaría comprendido entre las causas justificables de despido a que alude al apartado b) del artículo 23 del propio Estatuto.

Al respecto, la Secretaría de Trabajo y Previsión, en las instrucciones para la aplicación del Estatuto del Peón que ha publicado, hace una aclaración en lo referente al trabajo a destajo. Dice: "Cuando las tablas de salarios fijan un importe mínimo mensual, como en el caso de los leñadores, no quiere decir que el ajuste a destajo quede prohibido". A ese respecto el artículo 4<sup>o</sup>, expresamente establece que si el trabajo se contrata a destajo, la retribución no debe ser menor a la registrada en las tablas". "Queda perfectamente clara que dicha forma de ajuste no ha sufrido innovación para los cortadores de leña ni para ninguna otra categoría de trabajo". "Ahora bien, cuando la tasa convenida por tanto, en un rendimiento normal de trabajo, no alcance al salario mínimo prefijado en la tabla, deberá modificarse la tasa para que dicho resultado se obtenga y quede respetado el salario mínimo establecido". "Se ha impugnado este sistema adoptado precisamente para respetar el trabajo a destajo, aduciendo que habrá obreros que en vez de trabajar se echarán a dormir". "Como es natural la vigilancia del cumplimiento de las tareas es una cuestión que atañe al patrón, y bajo ningún concepto, constatado ese incumplimiento, el Estatuto garante la situación del trabajador que falta elementalmente a su deber".



## h) SALARIO FAMILIAR

En el artículo 14 y en la columna quinta de las tablas de salarios básicos, encontramos disposiciones que sin duda han sido dictadas tomando en consideración la familia del peón de campo.

Establece este artículo: "En los casos previstos en la columna quinta de las tablas de salarios, de prestación de habitación para toda la familia del obrero, de el aumento proporcional de valor locativo, declárase obligatorio el otorgamiento de una parcela de tierra de una extensión mínima de media hectárea, o trescientos metros cuadrados si es de regadío, debidamente cercada, en condiciones de servir para huerta, crianza de aves, engorde de cerdos encerrados y lechera". "Igualmente esta casa habitación deberá poseer el número suficiente de piezas para separación por sexo de hijos mayores".

Creemos que a esta disposición debiera agregarse para el patrón la obligación de vender al peón carne de la que se faena en la estancia, a un precio justo para ambas partes.

## i) SITUACION DE LOS TAMBORES

Como última disposición del Estatuto del Peón, en un artículo adicional, se establece que "Los aumentos de salarios previstos para los peones de tambos, serán a cargo de los dueños de éstos, aunque existiere convenio de aparcería o establecieren otra cosa los contratos celebrados entre dueños y medieros". "A este efecto los dueños de tambos acreditarán en las liquidaciones mensuales las diferencias que resulten".

Esta disposición por la que el patrón debe hacerse cargo del aumento de sueldo de los peones del tambor, nos parece completamente injusta. Tan es así que...

mos, pone a cargo de éste todas las obligaciones emergentes del Estatuto del Peón, quedando derogado el artículo adicional que comentamos.

j) TRABAJOS NO ESPECIFICADOS EN LAS TABLAS DE SALARIOS

Cuando se realicen trabajos no especificados en las tablas de salarios, como ser cosecha de pasto, mecánicos, avicultores, domadores, despenseros etc., los jornales quedan librados a lo que convengan las partes, pero en ningún caso esa remuneración puede ser menor que la establecida por las tablas citadas.

k) MODIFICACION DE SALARIOS

Queda a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión, según el artículo 7 del Estatuto, el actualizar, modificar, adicionar, suprimir o refundir rubros y cifras contenidas en las tablas de los salarios básicos, como así también alterar la actual disposición de zonas con relación a esas tablas, por factores económicos o sociales.

## 5) JORNADA DE TRABAJO

### a) CONSIDERACIONES GENERALES

El análisis científico y consciente del problema de cuántas horas debe trabajar el ser humano, evidencia que una jornada excesiva perjudica la salud del trabajador y disminuye su rendimiento.

Ha quedado demostrado que el rendimiento de un hombre que trabaja en la industria 10 ó 12 horas diarias, es inferior al que trabaja 8 horas, pues la jornada excesiva produce una intoxicación orgánica que agota las fuerzas y disminuye la productividad.

Dice al respecto el Dr. Antokoletz que "el trabajo prolongado produce un desgaste físico y atrofia mental e intelectualmente; que el Estado está en el deber de prevenir en interés de la población, protegiendo si es necesario, al obrero contra sí mismo, para el bien del mismo."

Teniendo en cuenta estas consideraciones, la Convención de Washington de 1919, adoptó la jornada de 8 horas diarias o 48 semanales, pero únicamente para los establecimientos industriales, de modo que no se beneficiaron con ella los trabajadores agrícolas. La República Argentina ha ratificado esta Convención en 1935, después de haber sancionado su ley sobre la materia.

Nuestra ley sobre duración de la jornada de trabajo, lleva el número 11.544 y fué sancionada en septiembre de 1929, teniendo su origen en un proyecto presentado por la Comisión de Legislación del Trabajo a la Cámara de Diputados, en base a estudios realizados por la Dra. Yoteiko y el Dr. Palacios. Adopta la jornada

túa expresamente a los trabajadores de la agricultura y ganadería. No podía ser de otra manera ya que la Naturaleza actúa sin normas fijas, debiendo rectificarse en el terreno mismo los programas de trabajo para corregir inconvenientes que surgen de la variabilidad de las condiciones climáticas.

b) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL PEÓN

Si bien es cierto que existen grandes dificultades para fijar una jornada de trabajo determinada para el obrero del campo, debido a la índole del trabajo rural que es un continuo enfrentar a la Naturaleza, es indudable que caben ciertas normas para hacer posible el descanso del trabajador.

Las tareas rurales exigen al obrero mayor contribución física que el trabajo industrial, no obstante la creciente introducción de maquinarias en las tareas agrícolas. Además el trabajador debe actuar a la intemperie, bajo la lluvia, las heladas, o el sol abrasador, realizando tareas pesadas tales como, tropero, domador, balseiro, estivador, etc..

El Estatuto del Peón no fija una jornada de trabajo determinada, y tan es así que entre sus disposiciones del artículo 8º establece que "el régimen horario habitual de las tareas rurales no queda alterado".

Nos parece oportuno que el Estatuto no haya fijado una jornada máxima determinada de labor diaria, ya que en el campo el trabajo no puede ser iniciado y suspendido a horas fijas como ocurre en los establecimientos industriales.

Finalmente, considerando los descansos que fija el mismo artículo 8º para las épocas de verano e invierno

práctica la jornada diaria será de alrededor de 9 horas, lo que no puede ser considerado excesivo.

6) DESCANOSa) CONSIDERACIONES GENERALES

Si bien es cierto que generalmente las tareas del campo no tienen el mismo ritmo intenso que las de la industria mecanizada, el asalariado rural puede llegar también al agotamiento físico por la jornada más larga y por estar sometido continuamente a la intemperie.

El rendimiento no debe aumentarse a costa del cansancio excesivo y del agotamiento del obrero, lo que llevaría fatalmente a la degeneración de los mismos. La salud del trabajador, como hambre primero y por su significación económica después, debe constituir la más honda preocupación del Estado.

El ritmo del trabajo debe ser normal, entendiéndose por tal aquel que produce un cansancio sano, es decir, un desgastamiento fisiológico reparable en los descansos del individuo.

El Dr. Alfredo L. Palacios, luego de realizar una serie de estudios experimentales, afirma que "cuando el reposo no es suficiente no se consigue eliminar todos los residuos de la fatiga". "El organismo se va saturando de cansancio, porque se han acumulado las toxinas producidas por la combustión y desasimilación de los músculos, los tejidos se empobrecen, la debilidad se hace general y éste determina estados mórbidos, con la consiguiente ruina general del organismo".

La fatiga no es nada más que un proceso químico que tiene lugar en el individuo que la experimenta. El cuerpo humano tiene una cierta cantidad de reservas que, una vez agotadas por los esfuerzos que el trabajo haya requerido se locan al hombre en ese estado característico de decaimiento

Los desechos venenosos producidos por este estado, si se acumulan en la sangre transitoriamente dan lugar a la fatiga, y si de un modo permanente, a la enfermedad.

Lo expuesto demuestra que la fatiga va acumulándose, produciendo un desgaste en el organismo que debe ser reparado y dando origen a cierta cantidad de toxinas que deben ser eliminadas. De ello surge la importancia que tiene la determinación del tiempo que ha de dedicarse al reposo, ya sea a la terminación de la jornada de trabajo, ya intercalado durante la realización del mismo.

Con la aplicación de intervalos de descanso o pausas durante el trabajo se logran muy buenos resultados, ya que mediante ellos se consigue que el obrero rindiendo al máximo no llegue al agotamiento. Las pausas durante el día, sobre todo la del almuerzo, se hacen imprescindibles.

En cuanto al descanso semanal o dominical es de origen remoto y religioso. En todas las religiones figura un día de la semana destinado al descanso y que coincide con el día preceptuado para rendir adoración a los dioses. Esta costumbre religiosa pasó luego a la vida laica pues se ha visto en ella una manera de estrechar vínculos familiares y proporcionar al trabajador la manera de eliminar los remanentes de cansancio diario que no fueron superados a su debido tiempo.

Respecto al breve descanso anual que representan las vacaciones anuales pagas, es una conquista obrera de los últimos tiempos.

#### b) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL PEÓN

En lo que a descansos se refiere el Estatuto del Peón establece que han de ser de tres clases: 1) durante el día (pausas), 2) durante la semana (descanso dominical) y 3) durante el año (vacaciones).

1) Durante el día (pausas)

El artículo 8º declara "obligatorias las siguientes "pausas: treinta minutos a la mañana para el desayuno; "una hora para el almuerzo durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre; "tres horas y media con el mismo fin, durante los meses "restantes del año; y treinta minutos para la colación "de la tarde".

Observamos pues, que las pausas varían en verano e invierno y en cuanto a las horas en que deben concederse, queda librado a la elección del patrón. Al respecto, agreguemos que la aplicación del artículo 8 en cuanto a estas disposiciones, no debe hacerse en sentido riguroso ya que el horario de las pausas dependerá del clima, la temperatura estival y la distancia que media entre el lugar de trabajo y el de habitación.

2) Durante la semana (descanso dominical)

El artículo 9 del Estatuto declara obligatorio el descanso semanal en las tareas rurales, el que debe recaer necesariamente en domingo.

Durante el día domingo, sólo se autorizan los trabajos absolutamente urgentes y que no puedan paralizarse sin grave perjuicio.

Entendemos que le corresponde al patrón determinar cuales son los trabajos urgentes y cuya paralización podría acarrearle perjuicios graves.

Los trabajos de esa naturaleza que sean de carácter permanente, deberán ser atendidos por guardias periódicas y alternadas de obreros, los que tendrán su descanso compensatorio en el curso de la semana siguiente.

En cuanto al "sábado inglés" no corresponde.



### 3) Durante el año (vacaciones)

El artículo 22 del Estatuto del Peón establece que "Los obreros que tuvieran una antigüedad superior a un año continuado de servicios, gozarán de un período anual ininterrumpido de ocho días de vacaciones pagas". "El patrón fijará con antelación de dos meses la fecha en que otorgará dichas vacaciones".

En realidad este artículo contiene en general los mismos principios de la ley 11.729.

Esta disposición del Estatuto ha sido modificada por el Decreto 1740 del 24 de enero de 1945, por el cual se establece que corresponde un período continuado de descanso anual remunerado de diez días cuando la antigüedad no excediera de 5 años y 15 días cuando la antigüedad fuera mayor. El peón para tener derecho cada año al beneficio de estas vacaciones, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles del año.

El descanso anual será ininterrumpido, vale decir que se computan los feriados cualquiera sea la antigüedad del trabajador. En este sentido creemos que el sistema progresivo de la ley 11.729 es mucho más justo ya que la necesidad de descanso se hace más evidente a medida que transcurren los años de servicios.

Las vacaciones serán "pagas" pero el artículo que comentamos no dá reglas para fijar su monto, contrariamente a la ley 11.729 que establece que la retribución se liquidará de acuerdo al promedio del último semestre. Al respecto consideramos que si el peón durante los días de vacaciones abandona el establecimiento, deberá abonarsele la parte proporcional de comida correspondiente a ese período.

Por último, con referencia a la obligación del patrón de fijar con dos meses de anticipación la fecha en que otorgará dichas vacaciones, nos parece exagerada. El patrón no puede prever con dos meses de anticipación, cual será la evolución de sus cosechas o de su hacienda y por lo tanto cual será su necesidad de trabajadores.

7) HIGIENE DEL TRABAJOa) CONSIDERACIONES GENERALES

Tanto los accidentes del trabajo como las enfermedades producidas por el mismo pueden, si no ser eliminadas, por lo menos atenuarse sus efectos mediante cuidados y precauciones adecuadas.

La creciente mecanización del campo pone en evidente estado de peligro de accidente a la vida humana que se encuentra ligada al trabajo. No obstante, los sistemas mecánicos de protección son abundantes y bien estudiados y puede decirse que no hay elemento maquinal que ofrezca algún peligro que no cuente con un dispositivo apropiado para la defensa del obrero.

En cuanto a las enfermedades profesionales pueden disminuirse al mínimo cuidando las condiciones higiénicas del trabajo, otorgando al peón pausas adecuadas, proporcionándole alimentación nutritiva y vestido adecuado, propiciando la revisión médica periódica, etc.

Debemos agregar que no todos los accidentes son debidos a las máquinas o a la falta de protección de las migmas. Muchas veces ellos son causados por la ignorancia o imprudencia del mismo obrero. Se impone por lo tanto impartirles una educación adecuada que tienda a preservarlos de las consecuencias de los accidentes y enfermedades que puedan sobrevenir a la realización del trabajo.

b) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL PEON

Tratan el punto relativo a la higiene del trabajo, los artículos 16 y 17 del Estatuto del Peón.

Dice el artículo 16: "Los obreros que deban realizar trabajos a la intemperie, deberán ser provistos,

"que protejan contra la lluvia y el barro".

Esta disposición, que nos parece muy justa, ha sido objeto frecuente de consultas en el sentido de cuántos trajes de lluvia debían entregarse al obrero. El Estatuto no exige que los trajes sean entregados en propiedad al peón; basta que se ponga dicha vestimenta a su disposición para ser utilizada cuando las condiciones del tiempo lo requieran. Vale decir que tales elementos son de propiedad del patrón, quedando a cargo de éste el manejo y cuidado de los mismos para que su duración sea prolongada y su uso racional.

Respecto al artículo 17 ordena que "los trabajos de ordeñe y apoyo deberán realizarse bajo tinglados, construídos con cualquier clase de material, que ponga a cubierto al obrero, durante el trabajo, de la lluvia y el viento". "La construcción de tales reparos incumbe al dueño del tambo".

El Estatuto del Tabbero Mediero, del 5 de febrero de 1946, dá a los patronos un plazo de tres años a contar de tal fecha para la construcción de los tinglados ordenada en el artículo transcripto.

## B) PROTECCION SANITARIA

### a) CONSIDERACIONES GENERALES

El campo argentino, en su aspecto sanitario, no ha gozado de la atención necesaria.

En efecto, poco se ha hecho en forma orgánica para mejorar las condiciones sanitarias de sus pobladores, y así se ve próximo a los centros urbanos, viviendas miserables construidas con restos de madera y lata, cuyos habitantes no poseen ni provisión de agua adecuada, ni las instalaciones sanitarias elementales más rudimentarias.

En realidad, si el obrero rural está expuesto a todos los accidentes de orden general, existen riesgos específicos, propios del medio donde actúa y de la índole de su tarea, que agudizan su situación de peligro. Así el carbunclo, la fiebre aftosa, la fiebre ondulante, la inelación, la irritación crónica de la vista a causa de la trilla, el paludismo, la fiebre tifoidea, etc., son enfermedades que lo amenazan constantemente.

Si a ello le agregamos las razones de distancia y la falta de asistencia médica normal e inmediata, fácil será comprender que la situación del campesino enfermo o accidentado, es incomparablemente más expuesta a la de cualquier obrero urbano en igual situación.

No es necesario insistir en la necesidad impostergable de sanear el campo para hacerlo habitable, con las seguridades de que goza el habitante de la ciudad. Lo realizado por las comunas y la acción particular no puede llenar las necesidades de un país como el nuestro, constituido por pequeñas poblaciones dispersadas en un gran territorio sometido a todos los climas.

Han contribuido en gran parte a este abandono y fal-

ta de acción racional, la creencia todavía generalizada en muchos sectores, de que nuestro hombre de la campaña es más sano y fuerte que el hombre de la ciudad, sosteniéndose el absurdo de que un churrasco y unos mates bastan para subvenir sus necesidades. Las estadísticas demuestran que la mortalidad infantil, la tuberculosis y las enfermedades endemicoepidémicas hacen estragos en él en mayor proporción que entre los habitantes de las zonas urbanas.

Es urgente mejorar el medio rural, que evidentemente se encuentra en condiciones desfavorables desde el punto de vista sanitario. Este trabajo sólo puede realizarse exitosamente con dos elementos: recursos económicos suficientes y educación adecuada.

Para esta finalidad, en primer término, será necesario darle al campesino viviendas compatibles con la dignidad humana, las que consten por lo menos de una cocina comedor, un ambiente para los padres y un ambiente para los hijos de diferentes sexos, dependencias sanitarias indispensables y agua potable en abundancia.

Este debe ser el paso inicial y decisivo, base de la protección sanitaria a nuestros hombres de campo. Es cierto que no bastará con dar viviendas adecuadas al trabajador del campo para terminar con el problema de la protección sanitaria, pero indudablemente es un factor decisivo, ya que no se puede vivir con salud en una pocilga.

b) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL PEON

Los artículos que se refieren a la protección sanitaria son los incluidos bajo el capítulo "Asistencia Médica y Farmacéutica", números 18 al 21.

El primero de ellos, que declara a cargo del patrono la "asistencia médica y farmacéutica" de sus obreros, es más bien una declaración de principios, que como tal, no puede

obligaciones.

Se ha querido que recaiga sobre el patrón la carga de asistencia sanitaria de duración indefinida?. No sería justo, porque existen tipos de enfermedades como la tuberculosis, cáncer, reumatismos, afecciones nerviosas, etc., que se prolongan a través de los meses y de los años. Pretender que su tratamiento pese sobre el empleador traería graves inconvenientes, que ni siquiera se ha atrevido a afrontar la ley 11.729, desde que limita a tres o seis meses, según la antigüedad, el pago del salario en caso de enfermedad inculpable del empleado.

Este artículo ha sido motivo de varias consultas, ya que aparentemente no dá límite a la responsabilidad patronal en cuanto a la duración de la asistencia médica y farmacéutica. La Secretaría de Trabajo y Previsión en las instrucciones aclaratorias que ha publicado, con referencia al artículo 18 sólo dice que la asistencia médica y farmacéutica puesta a cargo del patrono, subsiste únicamente mientras dure la relación de trabajo.

En otras normas de aplicación posteriores, la Secretaría de Trabajo y Previsión establece que por analogía de situación, debe aplicarse la ley 11.729. Debe pues, seguirse el siguiente temperamento: durante los tres primeros meses el patrón deberá abonar al obrero medio jornal y hacerse cargo de todos los gastos médicos y farmacéuticos. Vencido este plazo, la atención médica y farmacéutica correrá por cuenta del obrero.

El mismo artículo 18 establece que esta responsabilidad patronal de prestar asistencia médica y farmacéutica, se considera como "complementaria del salario establecido "en el presente Estatuto".

El artículo 19 con el que se establece que "El

"urgencia para casos de primeros auxilios y en condiciones de cooperar en la lucha contra las enfermedades endémicas en las regiones insalubres, conforme a directivas y disposiciones de las autoridades sanitarias", no ha sido objetado, pues su simple lectura es convincente.

El artículo 20 autoriza a los patrones a transferir las obligaciones de prestar asistencia médica y farmacéutica a sus peones, a entidades profesionales, aseguradoras o mediante cualquier otro procedimiento que, a juicio de la autoridad de aplicación, asegure la efectividad de los servicios sociales previstos. Estas disposiciones del Estatuto son más bien una insinuación hacia el mutualismo en sus diversas formas. Existen entidades profesionales que, mediante muy módicas tarifas, están en condiciones de tomar a su cargo todas las preocupaciones de la atención médica del personal, y la experiencia demuestra que la módica de esos servicios es tan extrema que las tarifas no sobrepasan de dos pesos mensuales por persona en las ciudades.

Por último, el artículo 21 prevee el caso de que el patrono se niegue a cumplir con las obligaciones que le impone este capítulo, autorizando al peón, con los debidos recaudos, a recabar la asistencia que necesita, con cargo de ser satisfecha por el empleador, sin perjuicio de las sanciones que su incumplimiento traiga aparejado.



## 9) ALIMENTACION

### a) CONSIDERACIONES GENERALES

Evidentemente la alimentación es la más básica de las necesidades humanas, siendo tal su importancia que la paz social y la felicidad de los pueblos reposa, en buena parte, en una satisfactoria política de alimentos. Toda mejora en la alimentación tiene influencia decisiva en las condiciones físicas y morales de la población, con sus correspondientes ventajas económicas y sociales.

La buena alimentación es la base de todo bienestar humano, porque permite el pleno desarrollo físico, intelectual y moral de los individuos.

No se le podrá exigir a un pueblo actividad creadora ni elevación moral sin proporcionarle alimentos adecuados, ya que para ello es necesario un mínimo de bienestar físico, cuya base esté en una alimentación que por lo menos sea suficiente.

Una alimentación deficitaria desde el punto de vista de la cantidad o de la calidad de los elementos que la componen, tiene marcada influencia en la vida de los individuos, que se traduce en una mayor mortalidad, menor capacidad para el trabajo, acortamiento de la vida media, etc. La cifra de la vida media es un índice muy sensible del grado de alimentación. Ciertamente existen otros factores importantes, como son la raza, el clima, la habitación, las medidas sanitarias, las costumbres, etc., pero indudablemente que la alimentación es el factor más importante.

Toda la economía de un país se resiente por una mala alimentación de su población, no sólo por la menor absorción de sus mismos productos, sino que por ello implica una menor capacidad productiva de los individuos subalimen

Al estudiarse el problema alimenticio, deben tenerse en cuenta dos factores: la cantidad y la calidad de los productos consumidos y puede afirmarse que todos los países americanos, y aún ciertas regiones de los más adelantados del mundo, sufren un déficit en la cantidad de alimentos ingeridos, siendo el problema más extenso, aunque no tan grave en sus consecuencias, la calidad de los mismos.

Las transformaciones económicas y sociales de los últimos tiempos, van paulatinamente produciendo en el mundo entero un cambio fundamental en el régimen de la alimentación. Hasta principios del siglo aumentó el consumo de productos llamados de "base" que están constituidos por los proveedores de calorías y en cuya composición entran las proteínas e hidratos de carbono, tales como los cereales, el azúcar, grasas, etc. En cambio, durante los últimos treinta años se ha hecho más variado el régimen alimenticio, adquiriendo gradualmente más importancia los alimentos "protectores" ricos en vitaminas y sales minerales, tales como la leche, sus derivados, las legumbres, los huevos, carnes, frutas, pescados, etc. Esta substitución tuvo lugar cuando el problema se orientó hacia una alimentación más racional e integral.

Hay que agregar que existe una estrecha vinculación entre los precios y el consumo. Las mejoras en la alimentación están relacionadas directamente con el aumento del poder adquisitivo de la población, ya sea por un aumento de los salarios, o bien por una disminución de los precios. Todos los esfuerzos tendientes a una educación dietética, tienen solo eficacia en aquellos sectores de la población que gozan de un alto standard de vida. Sin embargo, la disminución de precio de un artículo determinada no tiene

fica necesariamente un aumento de su consumo, sino tal vez el de otro, según sean las preferencias del consumidor.

Con referencia al problema alimenticio en nuestro país, podemos afirmar que la Argentina resiste airesamente una comparación con los más adelantados del mundo, en lo que respecta a su término medio. Afertunadamente estamos magnificamente dotados por la Naturaleza para producir toda clase de alimentos y el consumo de los mismos ha alcanzado un alto grado, especialmente en cuanto a la cantidad de los alimentos ingeridos por nuestra población. Gozamos del privilegio de una alimentación superior a la registrada en cualquier país sudamericano, tanto en cantidad como en calidad.

Es pues, para nuestro país motivo de satisfacción el hecho de que, en general y tomando el conjunto de la población, la alimentación básica sea completa.

Sin embargo, frente a este hecho innegable, tenemos entre que no es menos: entre las diferentes clases sociales y entre las distintas regiones del país, existen diferencias muy marcadas en materia de alimentación.

A pesar de no tener estadísticas del consumo por habitante en las diferentes zonas de país, la realidad práctica demuestra que existen regiones donde la alimentación es altamente deficitaria, tanto en cantidad como en calidad.

Existe desnutrición y su grado no es tan mínimo como para pasarlo por alto. Es ésta una evidencia dolorosa de la cual se va formando conciencia en el país.

El subconsumo aumenta a medida que nos vamos internando en nuestro país, no sólo para los adultos, sino para los menores también.

Es el eterno problema de la Argentina, problema de ciudad y campo. Por un lado...

con una población numerosa.

Con la alimentación ocurre lo mismo que con el resto de las situaciones que se le presentan a la Argentina por esta mala distribución de su población. Entre la alimentación ciudadana y la alimentación campesina, existe una marcada diferencia. La arraigada costumbre del monocultivo y la falta de educación popular hacen que, en plena campaña, se dejen de cultivar productos de los cuales se carece y que podrían consumirse para uso doméstico, elevándose así el nivel dietético de los pobladores y aumentando en consecuencia su standard de eficacia y productividad.

La población rural Argentina ha sido siempre infraalimentada. Dete contraentido en una nación, que sin jactancia es "el granero del mundo" y que produce las mejores carnes de consumo, ha traído como consecuencia estadísticas alarmantes que nos muestran el cincuenta por ciento de nuestra juventud inepta para el servicio militar. Los mismos informes médicos escolares denuncian el pésimo estado sanitario de una buena parte de nuestros habitantes del interior.

La población más castigada por las consecuencias del subconsumo no es la masa ciudadana, con más recursos de trabajo, sanitariamente más vigilada, rápidos medios de transporte, hospitales inmediatos y una mayor educación contra las enfermedades. El verdadero drama lo suporta el peón de la rica campiña Argentina, que a veces llega a carecer de lo más elemental, en medio de tierras productoras de millones de toneladas de granos y carnes.

La miseria ha conspirado contra la salud de buena parte de nuestra población, trayendo como consecuencia el aumento de la mortalidad infantil y el raquitismo, a medida que decrecía la tasa de la natalidad.

tomar con mucha cautela el promedio término medio de consumo por habitante. Lo verdaderamente cierto y que nadie discute es que existe un gran sector de población que no llega a consumir ese promedio porque sus salarios reales actuales no se lo permiten.

Existe pues, en la Argentina subconsumo y desnutrición. No necesitamos estadísticas para ver esta realidad, porque ya nos la han demostrado muchos estudiosos argentinos que recorrieron nuestras llanuras y nuestros valles palpando el triste espectáculo del hambre en plena Argentina, país que exporta tantos millones de toneladas de granos y carnes.

Es necesario pues, solucionar esta situación. En el mundo entero ha pasado ya la época en que para mantener una clase en condiciones inmejorables de vida, se usufructuaba el trabajo de las clases consideradas socialmente inferiores. No es tan solo por idealismo y por humanidad, sino por los peligrosos resultados que esta situación puede traer nos, que debemos preocuparnos porque el mejoramiento del nivel de vida sea para todo el pueblo argentino sin excepción.

#### b) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL PEÓN

El artículo 10 del Estatuto del Peón es el que se refiere a este tema y por razones de la propia naturaleza del mismo, no encierra sino conceptos de orden general.

Se establece que las prestaciones sobre alimentación, puestas a cargo del patrono, deben ser abundantes y en condiciones de higiene adecuada. Se prescinde del sistema seguido en los Decretos sobre trabajos de recolección de cosechas de cereal fino y maíz, en los que se prescribía en detalle la composición de las comidas, desayunos y colaciones.

niente porque la diversidad de territorios, los hábitos y costumbres de cada zona, las condiciones típicas de cada lugar, etc., no hacen posible, ni tampoco aconsejable un régimen uniforme para todo el país en materia de alimentación.

Al respecto creemos que sería conveniente que el Instituto Nacional de la Nutrición, creado por el Poder Ejecutivo el 17 de febrero de 1938 con carácter de asesor técnico del Gobierno en todo lo que se relacionase con los alimentos, efectuara estudios locales en las diversas regiones del país, estableciendo la cantidad necesaria de calorías que exige cada labor, aconsejara la composición dietética de las comidas usuales, etc.

Evidentemente necesitamos una buena cantidad de médicos especialistas para que revisen a los millares de pobladores rurales y los aconsejen sobre sus regímenes de alimentación en relación con las condiciones de sus trabajos respectivos; sería también imprescindible que en tal obra de difusión de los principios sobre dietética y educación popular, colaboraran los maestros de escuela en un plan conjunto y coordinado, ya que en parte se trata de un problema de cultura general.

Como consecuencia inmediata de la obligación que impone a los patrones este capítulo, los peones tienen el derecho de reclamar ante las autoridades de aplicación, cuando las condiciones de "abundancia e higiene adecuadas", no sean razonablemente cumplidas.

Con referencia a este punto, las normas complementarias dadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión, establecen que existe la presunción de razonable cumplimiento de las disposiciones del artículo 10, cuando el peón comparte con sus patrones la misma mesa e se le sirve la misma comida.

Por última, el artículo 10 agrega que la alimentación

constituye "una quita sobre el salario fijado por la ley".

Vale decir que los salarios fijados por el Estatuto, como ya lo hemos visto, están formados por una parte en efectivo y otra en especie. Nos parece un temperamento muy acertado, ya que un mayor salario en dinero en efectivo, desgraciadamente por razones de cultura, no se traduce generalmente en la solución de los problemas fundamentales. Experimentalmente se ha comprobado que en muchos casos un mayor salario en efectivo no representa un mejoramiento en la alimentación o el vestido, sino un aumento de vicios como el juego y el alcoholismo.

10) HABITACION

a) CONSIDERACIONES GENERALES

Se ha dicho, con mucha razón, que la vivienda es el primero de los problemas sociales. Y podríamos agregar nosotros, sin temer a equivocarnos, que es también el primero de los problemas de nuestro país. Siendo la familia la célula básica del Estado, no se puede concebir un país próspero y progresista, sin familia sana y sin hogar doméstico. La vivienda del pueblo tiene un valor y una función social de alta trascendencia.

Sin embargo, de modo general en nuestra país y de modo especial en la campaña, la vivienda ofrece el espectáculo de un alojamiento antisocial, indeseable y antihigiénico, reñido con las más elementales reglas de la vida de hogar.

Sin exagerar, es este un problema grave en el campo argentino. El peón soltero que no puede casarse porque no tiene techo bajo el cual constituir su hogar, es un elemento que conspira contra el progreso del país.

Para poder valorar ampliamente la trascendencia de este problema, nada mejor que remitirnos al censo agropecuario levantado en 1937, cuyas cifras revelan que un alto porcentaje de las viviendas rurales en el país son inadecuadas desde el punto de vista de la seguridad e higiene. De 452.007 viviendas, un 23% han sido construidas en base de paredes de ladrillos asentados en barro y con techo de zinc; 18,2% tienen las paredes de barro; 17% están techadas con paja; y 14% fueron levantadas con adobe y techas de zinc o paja. En cuanto al número de habitaciones, predominan las casas de uno y dos ambientes.

Para la formación de familias en el campo, es necesario la existencia de viviendas en la medida suficiente.



uno de los motivos fundamentales de la emigración a la ciudad. El que una vez ha tenido la ocasión de conocer las instalaciones higiénicas de la ciudad y el estado, con frecuencia bueno, de sus viviendas, no quiere volver a la retrasada casa del campo.

Uno de los factores de mayor repercusión social y económica, es el que se refiere a la perpetua inestabilidad del obrero del campo, en continua migración por nuestras campañas y bosques, generalmente sin familia y sin hogar. Su vivienda es inadecuada y antihigiénica, por aquello de que el jornalero es ave de paso, fruto del trabajo de la estación, que seguirá su ruta de errante eterno. Nada le arraiga para constituir familia, a cuya subsistencia no puede contribuir honradamente, aumentando así el serio problema de la denatalidad, que es ya muy grave en nuestra República. Y si precocrea, lo hace accidentalmente, ocasionalmente, echando al mundo a seres desamparados, que son campo propicio para el vicio y la delincuencia y están condenados a llevar su misma vida. Los nacimientos de filiación natural en ciertas regiones abruman por su porcentaje, con sus lamentables consecuencias.

El estudioso Alejandro B. Bunge, en las páginas de su importante obra "Una Nueva Argentina", expresa que la vivienda popular del campo, realmente representativa en nuestro país, es la del "arrendatario o colono, agricultor sin arraigo emotivo a la tierra". "La suya es la vivienda típica de nuestro agro, con frecuencia sin vidrios en las puertas ni ventanas, con pisos de tierra, sin árboles ni huerta".

El Dr. Manuel Ossorio y Florit, como resultados de estudios que hiciera sobre la vivienda en la Provincia de Córdoba, afirma que

"za, mal ventilada, sin pavimento, sin agua, sin luz eléctrica y no hay que decir de los servicios higiénicos, sirve para dormitorio de toda una familia". "Allí viven amontonadas personas de diferentes edades y sexos". Esta dolorosa descripción puede ajustarse al cuadro de la mayoría de las viviendas rurales que se levantan en todo el país. Viviendas donde la salud física se resiente y donde la moral se quebranta.

Hasta el presente existieron algunas iniciativas tendientes a mejorar esta deplorable situación. Así, por ejemplo, el Instituto Colonizador de la Provincia de Buenos Aires, otorga a los colonos una forma especial de préstamos y cuya devolución efectiva la van haciendo en el transcurso de los años que constituyen los plazos de compra del campo. El Banco de la Nación Argentina, valiéndose de las facilidades que le han sido conferidas por la Ley de Crédito Agrario, otorga préstamos dentro del máximo de \$10.000 para la construcción de viviendas rurales a los agricultores y ganaderos que sean propietarios y que atiendan en forma personal su explotación, vale decir, que residan en el lugar de la misma. No obstante, si fuéramos a analizar el resultado práctico obtenido hasta el presente con éstas y otras iniciativas concluiríamos en que los buenos propósitos que todas ellas propugnan no han logrado traducirse en realidades capaces de mejorar el alojamiento de una buena parte de nuestra población.

Se requiere una acción estatal de envergadura, que también estimule y fomente la iniciativa privada. En este deseo, el gobierno surgido de la revolución de 1943, ha creado mediante decreto la "Administración Nacional de la Vivienda", el cual especifica en su artículo primero que tendrá por objeto el mejoramiento de las viviendas de

giénicas, técnicas, económicas y sociales de la vivienda urbana y campesina en todo el territorio de la Nación y la reducción progresiva de la vivienda inadecuada, insalubre o peligrosa. A tal fin, se crea un fondo de cuatro mil millones de pesos, destinado al estudio, adquisición de inmuebles y materiales, construcción, administración, explotación y conservación de viviendas, en un plazo de 20 años y a razón de 200 millones por año.

Sin duda que el problema de la vivienda económica, sana y agradable para uso de toda la población trabajadora urbana y campesina, es uno de los más graves de la República, por su incidencia en el porvenir de nuestra raza, en la conservación y acrecentamiento de nuestro capital humano y afianzamiento de la familia argentina. Es imperioso, según lo demuestran los índices demográficos, asegurar la constitución de hogares prolíficos, facilitando la obtención del elemento material que cobija y agrupa, es decir, un hogar decoroso, limpio, a cuyo amparo pueda crecer la familia fuerte y fecunda.

Como aspiración en este sentido, el Primer Congreso Panamericano de la Vivienda Popular realizado en Buenos Aires formuló el siguiente voto: "El Congreso vería con agrado que los estados incorporen, con carácter de derecho público irrenunciable, a sus respectivas legislaciones, el no consentir la población o explotación agraria ganadera sino después de comprobada la previa disposición de alojamientos adecuados de acuerdo con las normas comunes de higiene física y moral, para hogar de la familia obrera".

La única solución que vemos es la de "la casita" cerca del trabajo. Una casa o puesto dentro del campo a no más de una legua de la ocupación habitual del peón, es la solu

sa rural implica las gallinas, las colmenas, la lechera, una quinta, unas ovejas y otras ventajas sin fin y de incalculable valor económico. Esta solución sólo sería factible mediante un plan de crédito financiado por el Estado.

b) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL BRON

El Estatuto en sus artículos 11, 12, 13, 14 y 15 inició en forma parcial la solución del grave problema que plantea la vivienda rural.

Cifrándonos a su texto, diremos que en él se establecen disposiciones de orden general. El alojamiento deberá satisfacer condiciones mínimas de abrigo, aireación, luz natural y espacio equivalente a quince metros cúbicos por persona. Contará, asimismo, con muebles individuales para el reposo y comodidades para la higiene personal completa, con arreglo a las condiciones ambientales y posibilidades y naturaleza de la explotación.

Los locales destinados a habitación del personal, no podrán ser utilizados como depósito y tendrán una separación completa con los lugares de crianza o guarda de ganado o animales.

Además, los sitios que se destinen a comedor o esparcimiento del personal, deberán contar con las mesas, asientos y utensilios indispensables, en relación al número de personas y serán dotados de una iluminación adecuada para la lectura, a cuyos fines las luces deberán permanecer encendidas hasta una hora después de terminada la cena.

Prescribe también el Estatuto en los casos de prestación de alojamiento para toda la familia del obrero la entrega por el patrón de una parcela de tierra de media hectárea como mínimo, o trescientos metros cuadrados si es de riego, debidamente cercada y en condiciones...

vir para huerta, crianza de aves, engorde de cerdos y lechera. La casa habitación que se entregue al trabajador rural y su familia, deberá poseer el número suficiente de piezas para la separación de los hijos mayores por sexos.

Por último, se establece que los patrones exigirán que las casas destinadas al uso de las familias de los obreros - que de acuerdo a lo que antecede deberán serle entregadas en las debidas condiciones de habitabilidad e higiene - sean mantenidas en el mismo estado, a cuyo efecto deberán ser blanqueadas por el peón, con lechada de cal por lo menos una vez al año, con material que el patrón deberá proveer.

11) AHORROa) CONSIDERACIONES GENERALES

La previsión ha sido siempre el primer móvil psicológico del ahorro. En sus comienzos se manifestó bajo la forma de aprovisionamiento de bienes de consumo y producción, sucediéndole a esta forma el atesoramiento, es decir, el renunciamiento a una parte del consumo para obtener una porción de moneda que se acumula y se conserva sin invertir.

Hoy día con el desarrollo de los institutos y operaciones de crédito, el ahorro tiene una importancia fundamental ya sea desde el punto de vista individual o social.

Considerando el aspecto individual, el ahorro constituye un acto de previsión voluntario, que importa renunciar a un consumo actual para satisfacer necesidades futuras que pueden ser creadas por contingencias de la vida. El individuo asegura en parte su porvenir contra la influencia imprevisible de los acontecimientos. Las economías acumuladas merced a pequeños depósitos de ahorro, protegen al hombre y a su familia de las consecuencias de las enfermedades, de la desocupación, aumentan el bienestar, propenden a satisfacer necesidades futuras y le dan al individuo cierta tranquilidad respecto a su porvenir.

Desde el punto de vista social, podemos agregar que el ahorro es un elemento moralizador, que combate la miseria y los vicios, actuando como agente de mejoramiento económico y social de las masas. Por otra parte, la suma de ahorros individuales constituye el ahorro social o ahorro colectivo, cuyo importe representa la fortuna de la Nación. Al ser la fuente inagotable de nuevos capitales, constituye la fuerza motriz de la economía moderna, ya que suministra los fondos necesarios para financiar el progreso técnico y

el aumento de la producción.

Siendo función del Estado fomentar, proteger y garantizar los pequeños ahorros del pueblo, todos los países del mundo han creado instituciones oficiales, cuya finalidad es estimular los hábitos de economía privada, protegiendo su formación y su desarrollo. En tal sentido, funciona entre nosotros desde 1915 la Caja Nacional de Ahorro Postal, institución de ahorro público que actúa por intermedio de los bancos y oficinas de Correos de la República.

El ejercicio metódico y ordenado del ahorro exige un conjunto de condiciones que, aún cuando no son innatas en la generalidad de los hombres, pueden ser adquiridas y fomentadas por medio de la educación y de la propaganda. Deben difundirse en todos los sectores sociales de nuestro país, el concepto de que el ahorro representa una función económica y moral de la vida, que induce al individuo a ser sobrio y moderado en lugar de seguir sus primitivos impulsos de prodigalidad y despilfarro.

Nuestro típico hombre de campo es imprevisor por naturaleza y por razones de la escasa remuneración que siempre ha percibido. Es necesario en bien de él y de la sociedad crearle el hábito del ahorro, porque como decía Sarmiento, el día en que el obrero abre una cuenta en la Caja de Ahorros "acontece una revolución en sus ideas y en sus aspiraciones que le abren las puertas de un mundo nuevo, hasta entonces ni soñado por él, revolución que no puede menos que obrar un cambio en sus costumbres y moralidad".

#### b) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL EMON

La última parte del artículo séptimo del Estatuto, establece que la Secretaría de Trabajo y Previsión podrá autorizar un sistema de descuentos voluntarios para formar u

Postal, de hasta un 10% del importe en efectivo que perciba cada obrero.

Evidentemente el objetivo perseguido por el Estatuto del Peón en este artículo, es el de inducir al trabajador del campo en la práctica del ahorro y la previsión, cuyos resultados son altamente beneficiosos, tanto para el individuo como para la colectividad, creándole la perspectiva de llegar a ser él también el pequeño o gran agricultor de mañana.

El ahorro sistemático y ordenado puede permitir al hombre de campo convertirse en propietario de la tierra que trabaja y donde habita con su familia, contribuyendo a arraigarle al medio en que desenvuelve su actividad.

Por otra parte, se ha pensado que las mejoras en las condiciones económicas del peón de campo, introducidas por el Estatuto del Peón, deben traducirse en un aprovechamiento integral.

Reglamentando el citado artículo séptimo, la Secretaría de Trabajo y Previsión ha dispuesto que todo patrón de establecimiento de campo que utilice personal en las condiciones previstas en el Estatuto del Peón, procederá a practicar descuentos mensuales del 10% de los sueldos o salarios que se abonen en efectivo a sus peones, para la formación de un fondo de ahorro familiar. Este límite máximo, podrá reducirse a opción del interesado, hasta las cantidades mínimas que se determinan en la siguiente escala:

a) Con casa y comida o con casa para familia y tierra

Hasta \$ 50.....	\$ 1
de \$ 51 hasta \$ 75.....	\$ 2
de \$ 76 hasta \$ 100.....	\$ 3
de \$ 101 en más.....	\$ 5

b) Sin casa ni comida, con casa sin comida, con comida sin casa



Para los peones con familia, estos descuentos deben hacerse indefectiblemente. Solo dejarán de hacerse efectivos en caso de oposición expresa de los peones u obreros sin familia, manifestada por escrito y bajo firma cada mes. Si tales peones fueran analfabetos, la manifestación será certificada y firmada por dos testigos hábiles. Esta oposición, en caso de existir, será formalizada cada vez que dichos peones reciban sus haberes.

Es obligación del patrón depositar el porcentaje descontado a la orden recíproca o conjunta del peón y su esposa o madre de sus hijos (aunque no sea esposa), en la respectiva libreta de la Caja Nacional de Ahorro Postal, abriendo cuentas de ahorro en la forma indicada a aquéllos peones que no las posean. Los depósitos deberán ser hechos por el patrón como máximo dentro de los siete días de efectuado el pago, a cuyo efecto los peones le entregarán sus libretas al percibir sus haberes, las que les serán devueltas todos los meses.

En los casos de aumentos voluntarios de sueldos o salarios, que excedan los límites fijados en las tablas de salarios básicos del Estatuto del Peón, los patrones deducirán y destinarán mensualmente al fondo de ahorro familiar el 5% de tales aumentos, durante un período de seis meses, a contar de la fecha en que tuvo lugar el mismo.

Por último, se establece que cuando el peón adquiera una propiedad con las sumas depositadas en su libreta, el patrón está obligado a realizar las gestiones necesarias ante la Caja Nacional de Ahorro Postal, para que la compra goce del privilegio de inembargabilidad hasta la suma de \$ 10.000, que le acuerda la ley 9527 en su artículo 18.

12) ESTABILIDADa) CONSIDERACIONES GENERALES

El trabajador que no tenga estabilidad en su trabajo y una relativa certidumbre sobre su futuro económico, disminuye su personalidad convirtiéndose en un elemento preocupado y poco rendidor. La inestabilidad es siempre perjudicial, tanto para el obrero como para el patrón.

En general las leyes han tenido en cuenta la situación en que se encontraría un empleado u obrero a quien se le comunica a último momento que está cesante enfrentándolo con la necesidad de ganarse la vida en otra parte. En este aspecto, como en todos los que venimos analizando, se ha excluído al obrero de campo, exclusión inadmisible, pues deja en el desamparo a millares de obreros sin miramiento de su antigüedad o edad.

Dice el Dr. Alejandro H. Unsain: "El preaviso previene en todo sentido los efectos que para el obrero puede tener la brusca ruptura de la convención sin término que lo vincula al patrón". "Amortigua la sorpresa del despido".

El preaviso no comporta estrictamente una dificultad que se opone a la disolución del contrato de trabajo por voluntad de una sola de las partes, ni tampoco entraña necesariamente una indemnización en dinero, ya que ella no se hace efectiva sino cuando el patrón voluntariamente omite cumplir con esa obligación.

Por otra parte, la indemnización por despido remedia en parte la situación del obrero despedido, permitiéndole hacer frente a las necesidades más inmediatas poniendo hasta cierto punto un obstáculo al deseo del patrón de desprenderse de personal.

Como afirmó el Diputado Courel al fundar la ley 11.729 la indemnización por preaviso y antigüedad "es una institución humana y preventiva de la situación en que se coloca al empleado despedido, a fin de que pueda afrontar las necesidades que esa situación imprevista le crea y que le permite buscar, con cierta tranquilidad, otra ubicación conforme a sus actividades, más o menos en la misma situación en que se encontraba al ser despedido".

b) DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DEL ESÓN

Las disposiciones contempladas en el capítulo sobre "Estabilidad", traducen un traslado al campo, con pequeñas variantes, de los principios de la ley 11.729 de Empleados de Comercio, modificados en parte, sobre la rescisión unilateral del contrato.

El régimen que privó hasta la sanción del Estatuto, es caracterizado por el hecho de que en cualquier momento el patrón podía dar por rescindido el contrato de trabajo por su sola voluntad, sin incurrir en ninguna obligación de indemnización, es reemplazado por un sistema en el que tal cosa sólo puede hacerse cuando el despido obedece a una de las causas justificadas y enumeradas taxativamente en el artículo 23.

Establece este artículo:

"Los obreros con una antigüedad superior a un año no podrán ser despedidos sin justa causa". "Son causas legales de despido, que excusan toda indemnización, las siguientes":

- a) "Daños intencionales o en los que medie culpa reiterada y evidente en el ejercicio de sus funciones".
- b) "Incapacidad para desempeñar los deberes y o-

- c) "Insubordinación o mala conducta reiterada  
"y grave, debidamente calificada por la au-  
"toridad de aplicación".

En primer término es necesario destacar que este de-  
recho a la indemnización al igual que el derecho a las  
vacaciones, nace recién después de un año de antigüedad,  
lo que significa decir, que el primer año de trabajo de-  
be considerarse como término de prueba o ensayo. El pla-  
zo de tres meses que la interpretación jurisprudencial  
de la ley 11.729 ha fijado como término de prueba o ensa-  
yo, ha resultado en la práctica sumamente exiguo, creyén-  
dose por tal motivo que con este plazo mayor se evitarán  
una serie de inconvenientes que habrían surgido, permi-  
tiendo conocer la aptitud de cada obrero para el buen de-  
sempeño de su puesto.

Analizando las disposiciones de este artículo, adver-  
timos que se señalan los casos en que el patrón puede,  
sin incurrir en responsabilidades, despedir al obrero.  
La hipótesis contemplada en el inciso a) puede asimilar-  
se a los casos que se contemplan en el artículo 154 del  
Código de Comercio. Con respecto al inciso b) es el mis-  
mo concepto establecido en el artículo 160 de dicho Cód-  
igo, pero con el agregado de que tal incapacidad debe ser  
"inculpable", vale decir, ajena a la voluntad del peón.  
La incapacidad se ha de referir a los deberes y obliga-  
ciones a que el peón se ha comprometido, y no ha de se-  
prevenir a la iniciación del servicio, poniéndose así a  
cargo del obrero las consecuencias de su incapacidad,  
cuando ella se produce por su culpa. Por último, el in-  
ciso c) puede asimilarse al artículo 159, que se refiere  
a las injurias que pueden haberse hecho las partes del

contrato de trabajo, a la seguridad, honor, o a los intereses propios o de la familia. También entrarían en esta disposición los actos previstos en el artículo 160, relativos al fraude o abuso de confianza del empleado en desempeño de su cargo.

En caso de no existir ninguna de las causas previstas en el artículo que comentamos, al despedir un obrero será necesario abonarle una indemnización por despido, consistente en medio mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de seis meses.

Se advierte fácilmente que este principio está tomado de la ley 11.729 que rige las relaciones de los empleados de comercio, pero con algunas variantes: no existe la obligación del preaviso, como así tampoco la obligación por parte del peón de indemnizar al patrón cuando es él y no el patrón el que rompe el contrato de trabajo arbitrariamente. Al respecto pensamos que el no imponer obligación de indemnización al peón que rompe el contrato de trabajo es justificable, ya que es evidente el menor daño que sufre el patrón por la separación imprevista de su obrero y las mayores facilidades que tiene para hallarle reemplazante. Considerando que las situaciones son desiguales para ambas partes, debiera haberse establecido, en caso de despido, la obligación de parte del patrón de preavisar a su peón con un mes de anticipación.

Observamos que el artículo 24 presenta algunas diferencias con la ley 11.729 en lo que respecta al monto y forma de cálculo de la indemnización por antigüedad, ya que ésta es de medio mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor a seis meses, en lugar de la

fracción de tres meses que considera aquélla. Además, se suprime el sistema de promedio establecido por la ley 11.729 que, como se sabe, toma como base el sueldo de los últimos cinco años, o el de todo el tiempo trabajado cuando él es menor que el término de sesenta meses.

Agrega el artículo 24 en su parte final: "A los efectos de este artículo, la antigüedad se computará con efecto retroactivo al día en que comenzó el contrato de trabajo".

En este sentido reincide el Estatuto en el error que tenía la ley 11.729 al disponer el cómputo de la antigüedad con efecto retroactivo al día en que comenzó el contrato de trabajo. El Dr. Alejandro H. Unsain considera al respecto que este principio de retroactividad aparece rodeado de cierta oscuridad, lo que permite asignarle dos interpretaciones: 1) Puede entenderse que a los efectos del cómputo de antigüedad que sirve de medida a la cuantía de la indemnización, se debe retrotraer el contrato a la antigüedad real, cualquiera sea el número de años trabajados con anterioridad a la fecha del decreto. 2) Puede interpretarse también en el sentido de que de la antigüedad a computar desde la fecha del Estatuto, no ha de descontarse el año de prueba señalado en el artículo 23.

Al respecto recordamos que el Código Civil establece que las leyes disponen para el futuro y que no tienen efecto retroactivo, ni pueden alterar los derechos adquiridos y conocida la interpretación que la Corte Suprema ha dado a la retroactividad contenida en la ley 11.729, creemos que es más adecuada la segunda interpretación.

Este capítulo relativo a estabilidad ha quedado medi

ficado en parte por las disposiciones del Decreto 33,302 de 1945, posterior a la sanción del Estatuto del Peón. De acuerdo a él, la indemnización a abonarse en los casos de despido por falta o disminución de trabajo será de medio mes por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses y el preaviso será de uno o dos meses, según sea la antigüedad mayor o menor de cinco años. En caso de que el despido no se deba a falta o disminución de trabajo, el monto de la indemnización será doble hasta el 31 de diciembre de 1947.

13) EDUCACIONa) CONSIDERACIONES GENERALES

La escasa densidad de población de muchas zonas de nuestro país, es correspondida al mismo tiempo por una dolorosa falta de civilización, por condiciones económicas precarias y por un desarrollo social mínimo e inexistente las más de las veces. Esto puede afirmarse de la mayoría de los territorios nacionales o de ciertas provincias llamadas pobres y en cuanto a las zonas rurales de las provincias más ricas y pobladas el panorama es menes rudo, pero en general presentan aspectos igualmente desfavorables.

Las tareas agrícolas absorben al hombre desde muy temprana edad, siendo éste un hecho contraproducente y de muy graves consecuencias sociales. La instrucción que recibe el niño de nuestra campaña es muy pobre y la supuesta habilidad que adquiere al colaborar desde pequeño en las tareas de los mayores, no es más que una perpetuación de la rutina, sin posibilidades de instrucción adecuada, sin habilitación técnica, formado en el círculo vicioso de prácticas rudimentarias, el niño llega a charcarero repitiendo por imitación y careciendo de espíritu renovador y crítico.

Capacitar a los habitantes de nuestro país para una mayor producción individual, es asegurar el futuro de cada hogar y ello sólo puede ser conseguido mediante un esfuerzo orgánico y coordinado de educación popular, comenzando desde la escuela primaria.

Mejorar las posibilidades de nuestros jóvenes campesinos, capacitar a esa enorme masa de argentinos para producir más y mejor, es una verdadera obra de justicia



b) ESCUELA PRIMARIA

No podemos resistir la tentación de transcribir las palabras del Dr. Alfredo L. Palacios luego de una de sus recorridas por el Norte de nuestro país: "He comprobado "la inutilidad de las escuelitas, desparramadas por la "campaña, donde los niños ni siquiera aprenden a leer; "he experimentado una verdadera congoja al ver en ellas "a miles de niños argentinos, enfermos y haraposos, sen- "tados en bancos desvencijados y a quienes no se les en- "seña ni las más elementales nociones de agricultura, en "este país agroeconómico, que necesita legiones de labrie- "gos para hacer la conjunción armónica del hombre y la "tierra". "El niño no ha de aprender sólo a leer y es- "cribir, sino a servirse a sí mismo, adquiriendo nociones "de agricultura y de diversos oficios, a la vez que con- "ceptos morales, para ser útiles a sus hogares y no gra- "vitar como una pesada carga". "Es inconciencia peligr- "osa educar uniformemente a todos los niños de la Repúbli- "ca, pues así, los pequeños de la selva, la montaña y los "llanos, quedan desvinculados de la tierra nativa convix- "tiéndose en extraños dentro de su propio suelo y pensa- "rán en marcharse a la ciudad".

Corroboro esta impresión lo declarado por el Primer Congreso de Instrucción Primaria Rural celebrado en 1936, en donde se ha dicho que la escuela de tipo uniforme es un error. Cada escuela o grupo de ellas debe funcionar adaptada al paisaje geográfico, a las condiciones y necesidades del ambiente físico y social para conseguir que el niño de hoy, que es el hombre de mañana, ame a la tierra donde ha nacido y se despierte en él sentimientos que le induzcan a arraigar en el suelo productor.

Evidentemente que la tarea a realizar no es fácil ya que el problema es muy complejo y no se dispone de todos los medios necesarios de acción. El plan educacional no puede ser obra de un momento; debe ser el fruto de una acción coordinada, racional, organizada y que responda a directivas bien definidas.

El obstáculo más grande para la realización de esta obra radica en las propias características de la población campesina, especialmente su dispersión. Por ello la escuela rural debe ser con internado, en donde se impartiera enseñanza de acuerdo a la especialidad de cada zona.

Un primer término es indispensable que la escuela común llene una función más eficaz y menos teórica, dedicando su enseñanza a formar mejores jóvenes para la misma región, estado social y ambiente donde deberán actuar, difundiendo ante todo, los métodos elementales de higiene personal, vestido, formas de alimentarse, hábitos de ahorro, principios de vida familiar, etc. Hay que multiplicar las escuelas primarias en las zonas rurales dotándolas de edificios adecuados y dándoles la orientación que nuestro país necesita para la formación de sus obreros rurales. Los edificios de estas escuelas deben constituir la primera preocupación oficial, ya que hoy, por lo general, están ubicadas en locales inadecuados, incómodos e insuficientes.

En este sentido, refiriéndose a la escuela primaria dice Lange: "La enseñanza primaria es demasiado enciclopédica, poco vital y cortada para todo el país por la misma tijera, como destinada a la vida de las calles "de asfalto". "Se hace necesario simplificarla y hacer

Puede afirmarse que todas las escuelas argentinas preparan a la juventud para su actuación en las ciudades. El obrero rural se forma prácticamente en la labor diaria. Los jóvenes de la campaña están condenados a una sola profesión: ser peón..... categoría mínima, sin esperanzas, sin porvenir.

c) ESCUELAS REGIONALES

A la obra de las escuelas primarias orientadas hacia la vida del campo, debe agregarse las escuelas regionales, más completas, con propósitos de ampliación cultural. Deben instalarse estratégicamente, para que todos aquellos que lo deseen y tengan la capacidad natural necesaria, puedan orientarse en ellas hacia una mejor formación profesional. Debe primar la instrucción práctica por medio de chacras experimentales y campos de demostración con el objeto de preparar hombres para dirigir, administrar y ejecutar trabajos agrícola-ganaderos, con arreglo a principios y métodos científicos. Debe dominar la experiencia en el terreno de la región donde se estudia, complementada por la lección en el aula.

Pero a nuestro entender, por sobre todas las cosas, es necesario inculcar a nuestra juventud la conciencia de que el trabajo agrícola es trabajo calificado. Hay que darles a los jóvenes la sensación de que se requiere algo - como realmente ocurre - para ser un buen campesino. Que la agricultura y la ganadería necesiten, como cualquier otro oficio de un aprendizaje que es tal vez más largo en este caso, porque es más variado y exige simultáneamente cierta compenetración con la Naturaleza misma. El joven tiene que sentir que el trabajo del campo es múltiple y variado; hermoso y difícil. Sólo así se podrá fortalecer en nuestros trabajadores

#### d) EDUCACION DE LA MUJER

No solo hay que educar al hombre de campo, sino también a su compañera: la mujer. Hay que enseñar a las jóvenes todos los detalles de la vida agrícola; así como los que se refieren a la del hogar, habilitándolas para su intervención en las tareas rurales. Las hijas de los agricultores deben aprender a aprovechar todos los recursos que les brinda su propia chacra, cimentando en las clases rurales el amor al hogar, inculcándoles principios de orden y de economía, conservación de legumbres y frutas, abejas, cría de aves, prácticas de lechería, fabricación casera de quesos y manteca y sobre todo, conocimientos prácticos sobre cocina, costura y agricultura. La mejor capacitación de la mujer puede ser la base de un verdadero cambio en las costumbres y en la economía familiar.

#### e) ESTATUTO DEL PEON

Con respecto al punto relativo a educación el Estatuto del Peón no trae ninguna disposición. Es un lamentable vacío del mismo el no referirse a esta cuestión fundamental. Creemos que por lo menos debiera haberse puesto a cargo del patrón la obligación de velar porque los hijos de sus peones, puesteros, etc., reciban la educación elemental necesaria.

Por otra parte, también podía haberse establecido para cada estancia que tuviese como mínimo un cierto número de peones - 40 por ejemplo - la obligación de admitir durante las épocas de más trabajo (siembras, cosechas, etc.) a cuatro o cinco de los alumnos más aventajados de las escuelas regionales de agricultura de la zona, para que éstos pudieran hacer sobre el terreno y bajo los órdenes directos del patrón o mayordomo del

14) OTRAS DISPOSICIONESa) CONFLICTOS DEL TRABAJO

En nuestra época, en razón de múltiples causas, los conflictos entre el capital y el trabajo son cada vez más numerosos y sus consecuencias más amenazadoras.

Debido al espíritu de estrecho compañerismo que existe entre los obreros y que los induce a manifestarse solidarios con aquel de entre ellos que se considera lesionado en sus derechos, puede afirmarse que todo conflicto individual puede degenerar en un conflicto colectivo. De allí pues, surge la necesidad de solucionar de la mejor manera posible las diferencias que puedan suscitarse particularmente con cada obrero.

En los últimos años en todas las actividades las huelgas han adquirido una importancia extraordinaria, inclusive en la agricultura, habiéndolas conocido hasta nuestro país.

Para prevenir estas situaciones el artículo 25 del Estatuto del Peón establece lo siguiente: "Las acciones derivadas de la aplicación del presente Estatuto están sujetas a una instancia conciliatoria previa y prejudicial ante la autoridad de aplicación, policía o juzgado locales, a elección del peón, que se realizará sin formas sacramentales y con audiencia de las partes e investigación sumaria de los hechos". "No habiendo advenimiento voluntario en el término no mayor de treinta días, queda expedita la acción judicial, que se sustanciará por el procedimiento de los incidentes".

Mediante este artículo se establece en forma obligatoria una instancia de conciliación de carácter prejudicial, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión e ante

El sistema de conciliación es un sistema preventivo que tiende a evitar mayores consecuencias y que se caracteriza por el hecho de que los interesados discuten libremente entre sí las cuestiones que los interesan, tratando de llegar a un arreglo. Las dos partes pueden discutir conservando íntegro el derecho de decidir su actitud, según convenga a sus intereses.

En esta instancia de conciliación administrativa, es misión de la Secretaría de Trabajo y Previsión tratar que las partes lleguen a una solución amistosa, proponiendo las bases de un arreglo adecuado para resolver el problema planteado, quedando las partes en libertad de aceptarlas o rechazarlas.

Al respecto, las instrucciones dadas a las Delegaciones Regionales por la Secretaría de Trabajo y Previsión dicen que: "El Estatuto ha querido evitar el espectáculo antisocial que han creado algunas leyes que obligan a promover un pleito cada vez que se reclama su aplicación". "Por ello, inspirados siempre en el propósito de que no se alteren las buenas relaciones que son indispensables en los campos, ha establecido una audiencia previa, presidida por funcionarios locales que se presume procederán como buenos padres de familia y con pleno conocimiento de las personas y de los hechos". "En tanto que ese acto no se haya cumplido, está vedado promover el pleito".

#### b) AUTORIDADES DE APLICACION

Dentro de sus respectivas jurisdicciones, establece el artículo 27, son autoridades de aplicación de las disposiciones contenidas en el Estatuto, teniendo a su cargo la vigilancia de su cumplimiento, la Secretaría de

Las actuaciones sumariales que deban instruirse en los casos de violación de cualquiera de las disposiciones, serán substanciadas con arreglo al procedimiento estatuido por la ley número 11.570, o por el que estuviera establecido en las leyes provinciales similares, según proceda por razón de competencia.

Se le otorga a las autoridades de aplicación la facultad de investigación de los hechos, tendiente a la exacta y real aplicación de las disposiciones del Estatuto. A tal efecto, la Secretaría de Trabajo y Previsión o las Delegaciones Regionales, podrán realizar todas las constancias que consideren pertinentes en los lugares de trabajo, locales de administración, libros y papeles, y podrá hacer comparecer a las personas implicadas en la investigación o que puedan contribuir a la misma.

Cada vez que alguno de los inspectores de la Secretaría de Trabajo y Previsión compruebe alguna infracción punible, procederá a levantar un acta circunstanciada, que hará fe en juicio mientras no se pruebe lo contrario. Podrán solicitar directamente el concurso de las autoridades policiales para el cumplimiento de sus funciones y para entrar en los establecimientos de trabajo, sin orden judicial de allanamiento, cuando haya motivo para creer que se ha cometido o se está cometiendo alguna infracción.

#### e) SANCIONES

El artículo 26 establece sanciones para el caso de incumplimiento de las disposiciones del Estatuto del Peón. El empleador que violare alguna de sus disposiciones se hará pasible, previa intimación para que sum-

En su defecto sufrirá arresto de un día a seis meses, el que se graduará prudencialmente, de acuerdo con el monto de la multa impuesta.

Si estas multas se aplicaran únicamente en los casos en que la violación se refiriere a condiciones de trabajo, como ser no dar descansos diarios o semanales, no suministrar viviendas en las condiciones exigidas, no dar la alimentación establecida etc., no cabría observación alguna. Pero de acuerdo a la redacción del artículo 26, pareciera que también pueden ser aplicadas tales multas cuando se trata de obligaciones susceptibles de ser cuestionadas en juicio y que deberán hacerse efectivas o no según sea la decisión del juez.

d) CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Establece el artículo 29 que todas las disposiciones contenidas en el Estatuto podrán ser adaptadas e refundidas en convenios colectivos de trabajo. En estos casos es necesaria la intervención y la aprobación del convenio por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

e) SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Mediante la sanción del Decreto 33.302/45 que incluye a los trabajadores rurales, se les ha otorgado a éstos el derecho a un sueldo anual complementario asignado.

A los fines de la correspondiente liquidación debe computarse como parte integrante del sueldo la asignación percibida mensualmente en efectivo, más la correspondiente por casa y comida, más cualquier otra remuneración especial cobrada durante el año. El sueldo anual complementario es la doceava parte de lo ganado



Quando se toman obreros por día, tanto o destajo, al terminar sus trabajos debe liquidárseles, en cualquier época del año, la parte correspondiente a aguinaldo. El mismo temperamento debe seguirse con las obreras que trabajan en las distintas cosechas.

De acuerdo a otra disposición del Decreto 33,302/45 es obligación retener el 2% sobre el total del aguinaldo abonado, el que será depositado en el Instituto Nacional de las Remuneraciones, conjuntamente con el 3% de aporte patronal.

VI) ESTATUTO DEL TAMBERO MEDIERO

Complementando el Estatuto del Peón, en febrero de 1946 se creó por Decreto del Poder Ejecutivo Nacional número 3.750 el "Estatuto del Tambero Mediero", destinado a regir las condiciones de trabajo, alojamiento, remuneración y reglas disciplinarias del tambero mediero, a fin de sentar las bases de una verdadera armonía y justa colaboración entre éstos y los propietarios, que eviten conflictos que no sólo redundan en perjuicio de ambas partes, sino que afectan los intereses de toda la colectividad.

El régimen de explotación de esta actividad y que es el empleado preferentemente en nuestro país, se distingue por su carácter especial. Se trata de un contrato "cui-generis" que vincula a las partes interesadas, en el que no obstante la participación del tambero en el producto de la explotación - lo que lo haría aparecer como socio - existe una estrecha y constante situación de dependencia de éste con respecto al propietario. De la naturaleza de este vínculo se derivan situaciones que el Estatuto ha tratado de contemplar a fin de evitar conflictos que perjudicarían los intereses de las dos partes y que podrían alterar el normal desarrollo de una industria esencial para la satisfacción de las necesidades inmediatas de la población.

a) DEFINICIONES GENERALES

Se define al tambero mediero como a los trabajadores que con ésta o cualquier otra denominación estén a cargo de la explotación de tambos en participación, vale decir, a un porcentaje del valor de la le-

El tambero mediero deberá trabajar en el tambor personalmente, quedando a cargo del mismo el cuidado y responsabilidad de las haciendas, campos, instalaciones y útiles de propiedad del patrón en uso.

Estará a las órdenes directas del propietario del campo y haciendas, correspondiéndole a éste fijar la forma de explotación, horarios de trabajo y a quién se le entregará la producción de leche.

Es obligación del patrón proveer los tarros para el transporte de la leche o crema, cuando así no lo hagan las fábricas compradoras y en el caso de que dispenga el deánate de la leche que produzcan sus tambos, son por su cuenta las máquinas deánatadoras y demás implementos necesarios para tal finalidad.

Son por cuenta del patrón los gastos de construcción de las piletas necesarias para refrescar la leche luego de ordeñada.

Se establece también que los trabajos de ordeño y apoyo deberán realizarse bajo tinglados que pongan al personal a cubierto de las inclemencias del tiempo. Estos tinglados podrán ser construídos con cualquier clase de material, entrando dentro de esa enumeración tan amplia elementos que existen en cualquier establecimiento, como ser: palos, chapas, paja, etc. Deberá darse cumplimiento a esta exigencia del Estatute en un plazo máximo de tres años, corriendo por cuenta del patrón todos los gastos que demanden tales construcciones.

b) REMUNERACION

El sistema de remuneración que se adopta es el de porcentaje sobre la producción de leche, cualquier

Para la determinación de esta participación, se ha tenido en cuenta si las vacas que se emplean son de raza "Holando Argentina" o "Flamenca" que como se sabe, son las mejores productoras de leche, o bien de otra raza.

La retribución a que tiene derecho el tambero, cuando se practique un solo ordeño por día, son las siguientes:

- 1) Cuando la producción de leche se destine al abasto el tambero mediero percibirá como retribución el 45% como mínimo del producido de la leche, libre de fletes, siempre que aporte los caballos necesarios, vehículos apropiados y arneses para el transporte a los lugares próximos de entrega, además de los utensilios e implementos necesarios para el ordeño y la patente de los rededores a utilizarse.

Cuando no haga el aporte de los implementos, vehículos, etc., mencionados los proveerá el patrón, pero la remuneración será del 35% del producido de la leche

- 2) Tratándose de tambos cuya producción de leche sea destinada a la industria y si el tambero mediero aportase los implementos citados en el punto anterior, recibirá en concepto de retribución el 50% del precio de la grasa contenida en la crema que resulte, libre de fletes. Se tomará como precio el fijado oficialmente por la Comisión Nacional de la Industria Lechera.

Si el tambero no aportase los implementos mencionados, su retribución será del 45%.

Los precios del kilogramo de grasa butírométrica para el interior, impuestos por la Comisión Nacional de la

Los siguientes:

- 1ª..... \$ 1,70
- 2ª..... \$ 1,60
- 3ª..... \$ 1,50

En los casos en que la hacienda empleada en la explotación sea "Hacienda Argentina" o "Flamenca", el porcentaje que percibirá el tambero mediero sufrirá las siguientes disminuciones.

- 1) Leche destinada al abasto: el 35% o el 30%, según haya el aporte o no de los caballos necesarios, vehículos, arneses, implementos, etc.
- 2) Leche para industrialización: el 45% o el 40% respectivamente del precio de la grama contenida en la crema.

En los casos de practicarse dos ordeños diarios, sin terneros, los porcentajes indicados sufrirán en todos los casos una disminución del 3%.

Además de la remuneración establecida precedentemente, el tambero tendrá derecho a la cantidad de cincos pesos por cada vaca o vaquillona que amance y que sea de procedencia tambora; y a tres pesos por cada ternero que desteta, después de la lactancia normal y que entregue en buen estado, libre de entequé, castrados y vacunados al tiempo.

Por último se establece que en tambos con ordeño mecánico, la retribución de los tamberos medieros se establecerá por convención de partes.

**c) HABITACION**

El patrón deberá entregar al tambero una casa-habitación, con dos o más piezas, cocina y dependencias para la higiene personal, en forma de que disponga de una

ladrillos. Además, cuando el tambero tuviese peones, será necesario otra habitación para los mismos.

El propietario del tambo concederá al tambero mediero, cerca de la casa, el uso sin carga de una hectárea de campo para huerta y crianza de aves, la que deberá ser cercada por cuenta de éste, en la ubicación que le fije el patrón.

d) ASISTENCIA MEDICA

La asistencia médica y farmacéutica de los peones que trabajen en el tambo, queda a cargo del tambero mediero, siendo obligación del propietario tener un botiquín de urgencia para el caso de necesidad del personal de tambos y peones.

e) MEDIDAS DE HIGIENE

Es requisito indispensable para los tamberos medieros y peones ordenadores el proveerse de un certificado de buena salud, que les será concedido gratuitamente por los médicos municipales o de policía. Este certificado deberá ser renovado cada seis meses.

f) MEDIDAS DE PREVISION

El seguro que cubre los riesgos de los peones será a cargo del tambero mediero, siendo obligación del patrón verificar que éste cumpla con su obligación de asegurarlos. En caso de que el tambero no de cumplimiento a esta disposición, el patrón asegurará a los obreros que trabajen en el tambo, por cuenta del tambero, descontando el importe de la prima del seguro de las liquidaciones mensuales. El seguro del tambero es a cargo del patrón.

g) TERMINACION DEL CONTRATO

Los contratos que se celebren entre propietarios y tamberos serán por escrito por el término que de esas

registro especial que llevará a tal efecto la Secretaría de Trabajo y Previsión.

El propietario podrá rescindir dicho contrato sin ningún derecho por parte del tambero mediero, ni indemnización alguna y quedando a cargo de éste las indemnizaciones que haya que pagar a los peones, en los siguientes casos:

- a) Daños intencionados, en los que medie culpa grave o negligencia reiterada en la realización de su trabajo.
- b) Incapacidad para el desempeño de sus deberes y obligaciones inherentes al trabajo.
- c) Insubordinación o mala conducta reiterada.

Si el patrón violase alguna de las Disposiciones del Estatuto del Tambero Mediero o del contrato celebrado por ambos, el tambero tiene derecho a rescindir el contrato. En este caso además de liquidarle su retribución hasta el día de la entrega del tambo, el patrón deberá abonarle una indemnización equivalente al cincuenta por ciento del promedio mensual de lo percibido por el tambero en los últimos doce meses, previa deducción de los salarios de los peones, por cada año de antigüedad o fracción mayor de seis meses.

En el caso de que el tambero rescindiese el contrato sin causa justificada, deberá dar al patrón un preaviso mínimo de un mes y asegurar la explotación por sí o por tercero, a satisfacción del propietario, durante ese tiempo.

En caso contrario tendrá la obligación de abonar al dueño del tambo una indemnización equivalente al beneficio que éste hubiese obtenido durante ese periodo,

obtenido durante los últimos doce meses o el total del tiempo de la explotación en común, si ésta fuera menor de un año.

En todos los casos el tambero deberá devolver las haciendas, útiles, enseres, habitación, etc., en las mismas condiciones en que los recibió.

h) OTRAS DISPOSICIONES

Son autoridades de aplicación de este Estatuto, teniendo a su cargo la vigilancia del cumplimiento de sus disposiciones, la Secretaría de Trabajo y Previsión y las Delegaciones Regionales que de ella dependen.

Las infracciones serán penadas con multa de veinte a quinientos pesos moneda nacional, por persona en infracción, siendo facultativo de la autoridad de aplicación, dejar en suspenso por la primera vez, la aplicación de la pena.



## VII CONCLUSIONES

Del análisis precedentemente realizado sobre las actuales disposiciones que protegen los derechos y marcan las obligaciones del trabajador del campo, a nuestro criterio se deducen las siguientes conclusiones:

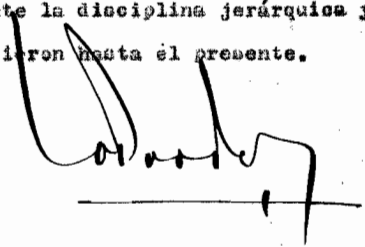
- 1) Era necesaria una legislación que contemplase al hombre de campo. A pesar de lo que se diga, somos y seguiremos todavía por muchos años un país cuyas fuentes de recursos están en el campo, lo cual no importa desconocer la perspectiva de un excelente desarrollo industrial. Pero lo fundamental y lo básico, seguirá siendo la actividad agrícola ganadera. Esto explica la importancia del Estatuto del Peón que crea un régimen de protección legal para un sector tan numeroso e importante de nuestra población. Era necesario reconocerle al peón como derecho lo que antes era privativo de la generosidad del patrón. El Estatuto, con todos sus defectos y errores, viene en buena hora. Al reconocerle al asalariado sus derechos y señalar que deben serle respetados, le impone a la vez un cierto número de obligaciones que debe cumplir.

- 2) El Estatuto del Peón ha sido objeto de numerosas consideraciones: mientras que el sector de trabajadores se ha manifestado ampliamente solidario con esa reforma de carácter social, el sector patronal ha expresado sus reparos en distintos tonos, pero coincidiendo en que la elevación de los salarios no podrá ser soportada por las explotaciones rurales. No obstante, las cargas económicas que él implica han sido asimiladas por los patrones sin difi-

sobre todo de unos años a esta parte, se desarrollan las explotaciones rurales, en especial la ganadería, son lo suficientemente favorables como para tolerar sin quebrantos las mejoras que el Estatuto impone.

- 3) Es evidente que todos los problemas que crea el campo argentino no van a ser solucionados con las disposiciones del Estatuto del Peón. Por ejemplo los problemas que presentan la concentración urbana con la consiguiente despoblación del campo, la disminución de la natalidad, la educación, etc., están ligados a múltiples aspectos económicos, sociales y políticos de extraordinaria complejidad que no podrán tener solución con las pocas normas que el Estatuto impone.
- 4) Existe falta de uniformidad en la aplicación de sus normas debido a la carencia de instrucciones precisas a las Delegaciones Regionales dependientes de la Secretaría de Trabajo y Previsión, complicadas aún más por las disposiciones del Decreto 35.302/45 que incluye a la gente del campo. Hasta el presente no ha aparecido la reglamentación correspondiente, que subsanaría los inconvenientes que origina esta situación.
- 5) La aparición del Estatuto del Peón ha roto la tradicional armonía que imperó siempre en el campo argentino entre el patrón y el obrero, probablemente no por el contenido de sus disposiciones, sino por la aplicación que se ha hecho del mismo. Previendo esta situación el Estatuto en su artículo tercero establece que los derechos que el mismo...

gencias o romper la armonía que debe ser caracte-  
 rística en el desarrollo del trabajo rural. Ne  
 obstante, el que conozca la situación actual del  
 campo argentino puede afirmar que la aplicación  
 que se ha hecho del Estatuto del Peón ha origina-  
 do malestares entre patronos y trabajadores, resin  
 tiéndose seriamente la disciplina jerárquica y la  
 armonía que existieron hasta el presente.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. ...', written over a horizontal line.

CORRIENTES 378

32.1507