

36445

IMPLICANCIAS DE LA LEGISLACION REFERIDA

A CONDICIONES Y MEDIO DE TRABAJO EN LA

ACTIVIDAD AZUCARERA

PROVINCIA DE TUCUMAN

0/623
A29
11

Autora: Dra. Beatriz Pietra

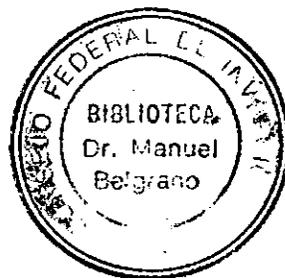
Año 1992

623
625

M 421
H 12223

I N D I C E

	Pág.
Introducción.	1
1. Legislación nacional.	2
1.1. Normas en materia laboral en general.	2
. Constitución Nacional.	2
. Ley 11544.	3
. Ley 19587.	4
. Ley 18608.	6
. Ley 18692.	7
. Ley 18693.	8
. Ley 18694.	8
. Ley 19865.	8
1.2. Normas específicas en materia de trabajo rural	9
2. Normas provinciales	13
3. Cuestiones de competencia	14
4. Conclusiones.	16



Introducción

En la presente separata se analizan los aspectos jurídico-institucionales vinculados a la situación de los trabajadores de los ingenios azucareros en la provincia de Tucumán.

El estudio exige considerar toda la normativa de fondo en materia laboral, especialmente la referida a higiene y seguridad en el trabajo.

Por otra parte se hace indispensable contemplar los aspectos institucionales propios de la materia.

El tema reviste particular importancia ante los permanentes conflictos de competencia entre los organismos nacionales y provinciales, disputándose el ejercicio del poder de policía laboral.

Puede afirmarse que la problemática jurídica fundamental refleja más una ausencia de control efectivo que una falta de normas.

Esta situación deviene, en la mayoría de los casos, de los conflictos de competencia aludidos supra, y cuyo resultado final es el estado de desprotección del trabajador.

No se puede dejar de mencionar la reforma del estado, encarada por el estado nacional, que va acompañada de una serie de medidas de desregulación de la economía, con efectos directos en el mercado laboral.

Del plexo normativo por el que se instrumenta tal política resulta el establecimiento de la libertad de asociación, libre elección del nivel de negociación colectiva, nuevas modalidades de contrato de trabajo, desaparición de entes reguladores, etc.

1. Legislación nacional

1.1. Normas en materia laboral en general

- Constitución Nacional

La Constitución Nacional establece en su art. 14 entre los derechos de los habitantes el de trabajar, disponiendo que "El trabajo gozará de la protección de las leyes, las que deberán asegurar condiciones dignas y equitativas de labor...".

El trabajo bajo "condiciones dignas" supone la protección de la salud del trabajador, la que puede verse afectada por las condiciones ambientales del lugar de tareas o por la naturaleza de las mismas (aire viciado, emanaciones de polvos tóxicos, temperaturas muy bajas ó muy altas, contacto con sustancias tóxicas, etc.

El art. 67 inc. 11) de la C.N. faculta al Congreso Nacional a dictar las normas de fondo, entre otros, "el de Trabajo y Seguridad Social" "sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que los casos o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones", de tal manera se deja en manos de la Nación el dictado de las normas de fondo, reservándose las provincias su aplicación, con el consiguiente dictado de las normas de procedimiento.

A partir de la norma constitucional se ha regulado lo referente a higiene y seguridad en el trabajo a través de distintas leyes, unas en forma específica (ley 19587) y otras, incidentalmente al regular otros institutos del derecho laboral (ley 11544 - sobre jornada de trabajo).

- Ley 11544

La ley 11544 determina la jornada laboral legal. La legislación del trabajo debe asegurar al trabajador un salario digno, pero también fijar un horario de tareas que le posibilite un descanso reparador, un aprovechamiento de su tiempo libre para esparcimiento y vida de relación.

La norma comentada prevé una reducción de la jornada legal (8 horas diarias y 48 semanales) en el supuesto de tareas desarrolladas en lugares considerados insalubres, ya sea por las condiciones ambientales o por la naturaleza de las labores que se ejecutan.

Esta ley establece que en lugares insalubres "... en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias, o treinta y seis semanales..." (Ley cit. art. 2).

El mismo artículo 2, párrafo final, faculta al Poder Ejecutivo Nacional para determinar los casos en que se aplica dicha jornada reducida.

El artículo 9 aclara que la autoridad de aplicación en la Capital Federal y Territorios Nacionales es el Ministerio de Trabajo, y en las provincias las que determinen los respectivos gobiernos.

Las disposiciones de esta norma han sido incorporadas a la Ley de Contrato de Trabajo 20744. Esta establece en su artículo 196 que la extensión de la jornada de trabajo se regirá por la Ley 11544 "con exclusión de toda disposición provincial en contrario".

La Ley 11544 resulta modificada por la Ley 20744, en lo que respecta a la autoridad de aplicación. En efecto, conforme lo antes expuesto, la primera de las leyes citadas, remitía a la Nación o a las Provincias su aplicación conforme las actividades se desarrollarán en el territorio de una u otras.

Contrariamente, la Ley de Contrato de Trabajo designa autoridad de aplicación, en todos los supuestos que legisla, aun en el tema de jornada laboral, al Ministerio de Trabajo de la Nación.

- Ley 19587

Es la norma específica en materia de higiene y seguridad, con aplicación en todo el país y "a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sea la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten" (art. 1° Ley cit.).

Asimismo, dicha norma precisa los términos "higiene y seguridad", entendiéndose por tal el conjunto de las normas técnicas y medidas sanitarias que tengan por objeto proteger y preservar la integridad psicofísica del trabajador; y reducir y eliminar los riesgos de los lugares de trabajo y prevenir los accidentes o enfermedades derivados de la actividad.

Para el logro de tales objetivos enuncia algunos principios y métodos de ejecución: creación de servicios de higiene y seguridad; reglamentaciones generales o particulares, conforme las condiciones ambientales o factores ecológicos; sectorialización de los reglamentos en función de las distintas actividades; distinción de las tareas normales, penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en ambientes insalubres; realización de trabajos de investigación, relevamiento de información, confección y centralización de estadísticas sobre enfermedades y accidentes de trabajo; fijación de normas para la selección de personal; determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas; difusión de las técnicas de prevención, observancia de las recomendaciones internacionales; realización de exámenes médicos preocupaciones y periódicos, etc.

Dispone que en las reglamentaciones necesarias para poner en práctica algunos de estos principios, se deberán considerar en lo que hace a "higiene":

el diseño de las plantas industriales, maquinarias y procedimientos de trabajo; factores físicos como cubaje, ventilación, temperatura, presión, humedad, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes; contaminación ambiental y efluentes industriales. Desde el punto de vista de la "seguridad" se tendrán en cuenta instalaciones, artefactos, herramientas, ubicación y conservación; protección de máquinas, instalaciones y artefactos; instalaciones eléctricas; equipo de protección individual de los trabajadores; identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamientos de lugares peligrosos; prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros (arts.6 y 7 Ley cit.).

Los artículos 8 y 9 establecen las obligaciones de todo empleador para garantizar la vida e integridad del trabajador, especialmente en lo relativo a: construcción, instalación y equipamiento de edificios en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas; colocación de resguardos y protectores de maquinarias, con dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje; suministro y mantenimiento de equipos de protección personal; operaciones y procesos de trabajo.

El empleador debe: disponer un examen pre-ocupacional y revisión médica periódica; mantener en buen estado de funcionamiento de las maquinarias de trabajo; instalar equipos para renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas; mantener en buen estado de uso las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable; evitar la acumulación de residuos; eliminar, reducir o aislar los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores; resguardar las sustancias peligrosas; difundir mediante avisos o carteles en lugares visibles las medidas de higiene y seguridad; instrumentar la prestación inmediata de primeros auxilios; promover la capacitación del personal; denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Por otra parte, la misma norma impone obligaciones al trabajador, tales como cuidar de los equipos de protección, tanto personales como los de las maquinarias; realizar los exámenes médicos preventivos o periódicos; asistir a los cursos de capacitación y cuidar los avisos y carteles que indi-

quen medidas de higiene y seguridad, y en general observar todas las disposiciones referidas a la materia.

El artículo 11 dispone que el Poder Ejecutivo Nacional es competente para dictar los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley, determinando las condiciones "según las cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan, con respecto a las actividades comprendidas en la presente, en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo" (art. 11 cit):

Se remite a la Ley 18608, de Policía de Trabajo, estableciendo que las infracciones a la presente ley y sus reglamentaciones serán sancionadas por la autoridad nacional o provincial que corresponda, ajustándose al régimen establecido por la Ley 18694.

El decreto reglamentario de la Ley 19587 (351/79) determina que las normas técnicas serán dictadas por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, facultando a la autoridad nacional de aplicación a incorporar al presente, los textos de las recomendaciones de la OIT y de la OMS para completar los objetivos de la aludida ley.

- Ley 18608

Esta ley regula lo relativo a policía de trabajo, disponiendo la competencia del gobierno nacional en todo el territorio, del país, en los supuestos que se enuncian a continuación:

1. En los lugares sujetos a jurisdicción federal exclusiva.
2. En los lugares sujetos a jurisdicción provincial en los siguientes casos:
 - a) Actividades que estén vinculadas al comercio interprovincial e internacional, remitiendo a la reglamentación para la determinación de las mismas.

- b) Empresas concesionarias del estado nacional, o que realicen actividades para el mismo.
- c) Establecimientos ubicados en lugares de propiedad nacional afectados a actividades propias del mismo.

La cuestión referida a la competencia en materia laboral va a ser analizada en forma separada, ya que la importancia de la misma así lo exige.

Muchos de los conflictos que se presentan en el ámbito de las provincias derivan de la superposición de funciones entre organismos nacionales y provinciales, resultante de la intromisión de la nación en asuntos de competencia exclusiva de los gobiernos locales.

La Ley 18608 designa a la Secretaría de Estado de Trabajo (hoy Ministerio de Trabajo) autoridad de aplicación, asignándole las siguientes atribuciones: inspección del trabajo; habilitación de los instrumentos de contralor; atención de los regímenes referidos a higiene y seguridad; aplicación de sanciones.

El artículo 5 posibilita la celebración de acuerdos entre la Nación y las Provincias para la distribución de competencias entre los distintos organismos, pudiendo la primera delegar funciones en las segundas y viceversa. En todos los casos el órgano delegado deberá dar cuenta de su actuación al delegante.

- Ley 18692

La Ley 18692 organiza el servicio nacional de inspección del cumplimiento de las normas laborales, estableciendo las facultades de los funcionarios actuantes (inspectores). El artículo 12 dispone que el PE "... invitará a los gobiernos provinciales a adoptar como normas básicas de inspección las establecidas en la presente ley". La redacción es correcta, pues sólo puede "invitar a adherirse a las provincias", ya que las mismas, en ejercicio de su poder de policía, están facultadas para instrumentar jurídica e ins-

titucionalmente la aplicación de las normas nacionales de fondo (entre ellas las laborales).

- Ley 18693

La ley 18693 variando el criterio adoptado en la norma antes comentada, invade las jurisdicciones provinciales, pues impone la adopción de pautas para la sustanciación de las actuaciones para comprobar y juzgar infracciones a las normas laborales, con aplicación en todo el territorio del país.

- Ley 18694

La ley 18694 determina el régimen de sanciones para las infracciones a las leyes laborales, sean nacionales o provinciales (art. 1).

La misma dispone la aplicación de sanciones por "hechos que según las leyes nacionales y provinciales de trabajo constituyan infracciones" (art. 1).

Tal texto merece algunas observaciones, pues se establecen sanciones por infracciones de leyes provinciales. Es de destacar que las provincias pueden prever faltas o contravenciones respecto de ciertos hechos que infrinjan las normas de policía que los mismos dictan, las que lógicamente, contemplarán las respectivas sanciones.

No se justifica pues, el contenido de tal norma.

- Ley 19865

Concordante con la Ley 18694 determina el procedimiento para la aplicación de los sanciones previstas en la norma antes aludida.

Así el art. 1º dispone que "la comprobación y el juzgamiento de las infracciones a las normas de ordenamiento y regulación de la prestación del tra-

bajo se realizará en todo el territorio del país por el procedimiento establecido en la presente ley". Se regulan aspectos tales como: levantamiento de acta, sumario verbal y actuado; impulso de oficio; acceso al imputado y sus representantes del sumario; formulación de descargo; acreditación de personería; producción de pruebas; resolución y recursos.

Esta norma, como se desprende de su contenido, regula para todo el país cuestiones de procedimiento que corresponde establecer a cada una de las provincias.

1.2. Normas específicas en materia de trabajo rural

No obstante nuestra condición de país eminentemente agrícola-ganadero, el estado no prestó demasiada atención al trabajo rural, a tal punto que cuando comienza a legislarse en materia de condiciones de trabajo y remuneraciones se excluye al trabajador rural.

A partir de la ratificación de la Convención de Ginebra de 1921 y la sanción de una ley especial (12631) los trabajadores rurales gozaron de la protección ante accidentes "con motivo o en ocasión del trabajo".

"La única explicación del absurdo de la legislación para el trabajador urbano en un país en donde la gran masa de la población era rural, como la Argentina, era una consecuencia de la influencia que ejercen sobre la cultura y las universidades las enseñanzas europeas. Fueron más sabios... las Leyes de Indias porque trataron de satisfacer las condiciones mínimas de educación, higiene, alojamiento, trabajo, remuneraciones, etc. de los trabajadores campesinos..." (1)

De las normas analizadas en el apartado anterior, hay que destacar que la ley 19587, al establecer el ámbito de aplicación, dispone que "sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los

centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos.

La especificidad del trabajo rural resulta de las distintas fuerzas condicionantes de la conducta de quienes la realizan.

El trabajo del campo difiere del trabajo en las ciudades, la primera diferencia es con relación al medio. En segundo lugar es distinta la técnica utilizada.

Por otra parte son muy importantes las condiciones sociales en que desarrolla su actividad el trabajador rural (aislamiento, soledad) y la dependencia de dos factores imponderables (clima y tierra).

El trabajo campesino es estacional, intermitente o discontinuo. Esta característica hace que el trabajador permanezca inactivo durante grandes períodos, debiendo en muchos casos emigrar de un campo a otro.

El trabajo agrario cuenta, actualmente, con un régimen legal específica: la ley 22248.

Esta norma define en su art. 2 la figura del contrato de trabajo agrario, disponiendo que "Habrà contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola".

El art. 6 establece que dicho régimen no se aplica, entre otros, al:

"a) Al personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollen en el medio rural.

En las empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales, o agrario-comerciales quedará alcanzado por esta exclusión el perso-

nal que se desempeñare principalmente en la actividad industrial o comercial.

El resto del personal se regirá por el presente régimen".

Esta norma constituye la norma de fondo respecto del trabajo agrario. Trata de jornadas, pausas, descanso semanal, licencias, remuneraciones.

En el Título III crea la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, integrado por dos representantes del Ministerio de Trabajo, un representante por el Ministerio de Economía, un representante de Agricultura y Ganadería, dos representantes de los empleadores y dos representantes por los trabajadores.

La ley prevé la conformación de Comisiones Regionales.

La Comisión Nacional tiene entre otras atribuciones la de:

"asegurar la protección del trabajo familiar y del trabajador permanente".

"dictar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda para el trabajador no permanente".

"adecuar la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo en el ámbito rural".

"proponer un sistema de medicina preventiva a cargo del estado, adaptado a las características zonales".

Los Capítulos II y se ocupan específicamente de vivienda y alimentación y de higiene y seguridad respectivamente.

Con respecto a la actividad azucarera hay que distinguir la presencia de distintos factores humanos respecto de los cuales puede regir o bien las normas propias del trabajo rural o las normas comunes a todo contrato de trabajo.

Así encontramos los ingenios donde se realiza la molienda y elaboración del azúcar. Su personal permanente no difiere del trabajador industrial común.

El pelador y el jornalero no son trabajadores de tareas continuas sino estacionales, de temporada, trabajadores de cosecha o zafra. No integran el cuadro permanente del establecimiento industrial.

No obstante las diferencias que se observan respecto del trabajo en las distintas etapas de la actividad azucarera, los trabajadores están sujetos a una única convención colectiva, la N° 12/88.

El art. 1° establece que "El presente convenio regirá las condiciones de trabajo y remuneración de los obreros y empleados de la actividad azucarera, trátase de personal de fábrica, a administración o que se desempeñe en la agricultura de la caña de azúcar perteneciente tanto a empresas fabriles o a agricultores cañeros independientes.

El Convenio desarrolla ampliamente lo referido a condiciones y medio ambiente de trabajo (alimentación, vivienda, ropa, seguridad, etc.).

Este convenio se encuentra vigente, habiéndose sido homologado por la autoridad nacional.

Es de destacar que dentro de la reforma del estado encarada por el gobierno nacional, el Poder Ejecutivo ha dictado el decreto 2284/91, de Desregulación económica, en el que tratará cuestiones que pueden incidir sobre la actividad que se analiza.

En primer lugar, el decreto en el Capítulo III, Negociación Colectiva, art. 104, dispone que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituirá la comisión negociadora de los convenios colectivos de trabajo.

El art. 105 faculta a las partes signatarias de los convenios "en ejercicio de su autonomía colectiva a elegir el nivel de negociación que consideren conveniente, de acuerdo a esta tipología.

- a) convenio colectivo de actividad.
- b) convenio colectivo de uno o varios sectores o ramas de actividad.
- c) convenio colectivo de oficio o profesión.
- d) convenio colectivo de empresa.

e) convenio colectivo de empresa del estado.

Asimismo el mismo decreto en función de la desregulación de la actividad azucarera disuelve la Dirección Nacional del Azúcar. Este organismo por ley 19597 regulaba la producción, industrialización y comercialización de materias primas sacarígenas, azúcar y subproductos, incluyendo sus aspectos económicos, financieros y sociales.

2. Normas provinciales

Dentro del ámbito provincial hay que partir de la Constitución de Tucumán sancionada y promulgada en 1990.

En la sección I, Capítulo Declaraciones, derechos y garantías dispone en el art. 35, que dentro de la esfera de sus atribuciones, la provincia procurará que las personas gocen de los siguientes derechos, entre otros:

"A una existencia digna desde la concepción con la debida protección del Estado a su integridad psicofísica con la posibilidad de disponer de una igualdad de oportunidades".

"Todos los ciudadanos de la Provincia tienen el derecho de trabajar libremente sin necesidad de afiliación alguna a entidades o asociaciones, sea cual fuere su finalidad".

Puede plantearse la situación de trabajadores no agremiados, respecto de los mismos se aplican los convenios colectivos que rigen para la actividad, sin perjuicio de la aplicación de las normas generales.

3. Cuestiones de competencia

La ley 18608 atribuye al gobierno nacional el poder de policía en todo el territorio del país, y concordantemente la ley de ministerios nacional 22520, vigente, asigna al Ministerio de Trabajo dicha facultad.

Por su parte, la provincia de Tucumán ha organizado su propia autoridad laboral, ejerciendo el poder de policía en todo el territorio provincial.

En primer lugar es conveniente señalar un principio constitucional básico: el poder de policía corresponde a las provincias, lo que deriva de su existencia como estados autónomos.

Si bien la legislación de fondo corresponde dictarla al Congreso Nacional (art. 67 inc. 11), y a ésta deben ajustarse las provincias, tal subordinación no puede afectar "... las facultades que no han sido delegadas al gobierno federal, conforme al artículo 104 de la Constitución Nacional, y que corrientemente se ha concretado en el llamado poder de policía" (Deveally, Mario, Tratado de Derecho del Trabajo, La Ley, Bs.As., 1971, T.I., pág. 425/6).

En materia laboral se han ido dando distintos períodos donde la nación, algunas veces como ahora, tuvo asignado por leyes de dudosa constitucionalidad, el poder de policía en materia de trabajo, y en otros en que dicha competencia fue dejada en manos de las provincias.

El país ha sufrido un proceso de concentración de poder en el gobierno nacional que trajo como consecuencia una desjerarquización de los estados provinciales. Se ha conformado pues, una nación tendencialmente unitaria.

Ante un crecimiento de las facultades del gobierno central por una aplicación distorsionada de sus poderes expresos o implícitos, ha disminuido, correlativamente, el poder de policía de las provincias.

Siguiendo a Frías puede afirmarse que una verdadera distorsión respecto de la distribución de poderes entre la nación y las provincias, lo constituye "la transferencia de la policía de trabajo al gobierno federal" (Frías, Pedro, Ob. cit., pág. 30).

Pero como en distintos temas, las provincias se ponen hoy de pie y reasumen facultades que se han reservado por la Constitución Nacional, tal la policía de trabajo.

Así las Constituciones Provinciales sancionadas recientemente, reafirman el ejercicio indelegable del poder de policía en materia de trabajo.

San Luis dispone en su Constitución, en el artículo 41, que "El Estado crea por ley el organismo administrativo de aplicación, para ejercer el derecho indelegable de control o policía de trabajo...".

Jujuy establece que "La Provincia ejercerá la policía del trabajo en todo su territorio en lo que fuere de su competencia. A esos fines podrá disponer que un organismo específico asegure el fiel cumplimiento de las leyes laborales, normas reglamentarias y convenciones colectivas de trabajo, aplicando, en caso de duda en las cuestiones de derecho, los más favorables a los trabajadores...".

El artículo 54 de la Constitución de Córdoba dice que "El Estado Provincial ejercer la policía de trabajo en el ámbito personal y territorial...".

En San Juan, el Estado tiene asignada la facultad de crear un organismo administrativo "... para ejercer el derecho indelegable de control o policía de trabajo. Por intermedio de esta dependencia asegurará el fiel cumplimiento en todo el territorio de la provincia, de las leyes laborales y de las convenciones colectivas de trabajo..." (art. 68 Const. Prov.).

Es indudable que tal como está la situación planteada con una ley nacional que asigna a la nación el poder de policía en materia laboral frente a la provincia que reafirma y organiza el ejercicio de tal derecho indelegable,

pueden surgir conflictos de competencia, que incidirán negativamente en la aplicación de normas que hacen a la higiene y seguridad del trabajador provincial.

Por ello, se hace imprescindible una clarificación de la cuestión, deben reafirmarse las facultades propias de las provincias respecto de la policía de trabajo, procediéndose a revisar las normas que rigen en la materia.

Pero es evidente que se hace necesario lograr acciones coordinadas respecto de situaciones similares, para lo cual la provincia de Tucumán, dentro de las facultades que le son propias, puede concertar con la nación u otras provincias, para alcanzar una cierta uniformidad en lo que respecta al ejercicio de la policía laboral.

4. Conclusiones

Introducirse en algunos de los temas que hacen a la policía laboral, como es la aplicación de las normas sobre higiene y seguridad, implica enfrentar un intrincado entrecruzamiento normativo-institucional.

Sin perjuicio de someter a discusión las bondades de las normas generales o el propio convenio colectivo para la actividad azucarera, se estima prioritario clarificar la aplicabilidad de los mismos, salvándose los conflictos de competencia respecto de la autoridad de aplicación provincial y los alcances de su intervención.