

El nuevo "régimen de trabajo agrario" (ley 26.727). Modificaciones respecto del régimen anterior

POR PABLO J. BARBIERI

"El 'nuevo régimen' establece un marco de extensión de la responsabilidad solidaria más amplio no solo que el establecido en el antiguo régimen (ley 22.248), sino también que el que surge de la LCT. Regula la contratación, subcontratación y cesión, estableciendo la responsabilidad solidaria en las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, en cuanto se trate de tareas no sólo principales sino también a las accesorias."

El día 28 de diciembre de 2011, se publicó el **Nuevo Régimen de Trabajo Agrario** (en adelante "**nuevo régimen**"), que deroga el "**Régimen Nacional de Trabajo Agrario**" establecido por Ley 22.248 (en adelante "**antiguo régimen**"), generando importantes cambios en la actividad agraria.

La pretensión de este trabajo, es sólo destacar las principales modificaciones introducidas en relación al del régimen agrario anterior:

1. Las fuentes de regulación

La ley 22.248 colocaba al contrato de trabajo agrario bajo al regulación de esa misma ley, sus normas reglamentarias, la voluntad de las partes, y los usos y costumbres. Complementariamente, el art. 2 inc. 3ro. Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.), establecía en forma expresa que las disposiciones de esa ley no resultaban aplicables al trabajador agrario.

El "nuevo régimen" (art. 2), incorpora entre las fuentes de regulación a la Ley de Contrato de Trabajo, la cual será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen

Vemos a qué trabajadores se aplica el Régimen de Trabajo Agrario, según la nueva ley 26.727.

-AMBITO DE APLICACIÓN: Persona física que desarrolle en el ámbito rural, en relación de dependencia -persiga o no fines de lucro-, tareas propias de la actividad agraria, tales como agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola, hortícola u otras semejantes.

La definición es similar a la del anterior régimen, excepto que la nueva ley hace el agregado de actividad "hortícola u otras semejantes".

-TRABAJADORES INCLUIDOS (ya sea que trabajen en zona urbana o rural). Quienes realicen:

- a) Manipulación y almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios, excepto que se realicen en establecimientos industriales.
- b) Tareas prestadas en ferias y remates de hacienda.
- c) Empaque de frutos y productos agrarios propios.

El único cambio que produce el nuevo régimen respecto de trabajadores incluidos, es que excluye a trabajadores que empaquen frutos o productos de otros productores.

-TRABAJADORES EXCLUIDOS. El Régimen agrario de la ley 26.727, no se aplica a:

- a) Personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales o comerciales turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollen en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole.
- b) Trabajador contratado para tareas ajenas a la actividad agraria.
- c) Al trabajador del servicio doméstico regulado por el decreto 326/1956, o el que en un futuro lo reemplace, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias.
- d) Personal administrativo de los establecimientos.

e) Personal dependiente del estado nacional, provincial o municipal.

f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se registró por la ley 20.744

g) *A los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva prevista por la ley Nº 14.250 con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley de facto 22.248.*

Respecto del anterior régimen de la ley 22.248, los incisos a), b), c) y e), han modificado su redacción sin cambios sustanciales. Asimismo, se ha agregado el inciso g) excluyendo a trabajadores comprendidos en convenciones colectivas. De este modo, los trabajadores de la industria vitivinícola se encuentran excluidos de la aplicación de la norma, ya que los convenios 154/91 y 85/89 comprenden tanto la actividad de los obreros de la viña como la de los operarios de bodega.

3. Principios de interpretación normativa

En consonancia con lo establecido por el art. 8 de la LCT, el "nuevo régimen" en su art. 9 prevé que los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las Leyes Nº 14.250 (l.o. 2004) y 23.546 (l.o. 2004), y en las resoluciones de la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA), que contengan normas más favorables para los trabajadores serán válidos y de aplicación; no obstante lo cual, aclara que tales convenciones y resoluciones no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica.

Cabe aclarar que al igual que el régimen anterior, las disposiciones de la ley 26.727 son de orden público, resultando indisponibles para las partes.

4. Solidaridad

El "nuevo régimen" establece un marco de extensión de la responsabilidad solidaria más amplio no solo que el establecido en el antiguo régimen (ley 22.248), sino también que el que surge de la LCT.

4.1. Regula la contratación, subcontratación y cesión, estableciendo la responsabilidad solidaria

en las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, en cuanto se trate de tareas no sólo principales sino también a las accesorias.

Mezcla en un solo artículo los dos casos de solidaridad establecidos en los arts. 29 (solidaridad por interposición de personas o intermediación fraudulenta) y 30 de la LCT (solidaridad por subcontratación). La nueva norma, también contemplada en su texto la doctrina sentada en el fallo plebiscario nro. 309 dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos caratulados "Ramírez, María Sildora c/ Russo Comunicaciones e Insumos SA", en cuanto libera al trabajador de demandar a su empleador o subcontratista, pudiendo demandar directamente al contratante o beneficiario del servicio.

Previamente, el art. 9 del antiguo régimen de la ley 22.248, establecía en forma expresa el criterio contractual al señalar que "para que la solidaridad tenga efecto se deberá demandar previa o conjuntamente a los contratistas, subcontratistas o cesionarios."

Sin perjuicio de ampliar a actividades accesorias la solidaridad, el artículo en su último párrafo estipula una excepción a la aplicación del precepto, en los términos del artículo 5º del "nuevo régimen" en cuanto se refiere al concepto de actividad agraria.

4.2. La ley 22.248 no establecía ningún supuesto de solidaridad en los casos de empresas subordinadas o relacionadas, o grupo económico.

Concurramente, el "nuevo régimen" en su art. 13, recepta la solidaridad por grupo económico establecida en el art. 31 de la LCT, dándole una interpretación aún más amplia que esta última norma. En este sentido, considera solidariamente responsables las empresas que conformen un grupo económico, pero sin requerir existencia de maniobras fraudulentas o conducción meramente como si lo hace la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

4.4. Por último, se incorpora en el art. 14 del "nuevo régimen" una norma similar a la establecida en el art. 40 de la ley 25.877, en cuanto que en caso de verificarse incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en

relación trabajadores, o socios de la cooperativa que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, estos últimos serán considerados dependientes de quienes contrataron o cedieron trabajos o servicios propios del establecimiento.

La misma norma, en su párrafo final, reproduce el último párrafo del referido art. 40 ley 25.877, en cuanto a que las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

5. Empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios

El "nuevo régimen" en su art. 15 incorpora una prohibición expresa respecto de la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades agrarias y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

De este modo, el empleador no podrá contratar trabajadores temporarios a través de terceros, aun cuando se trate de empresas de servicios eventuales habilitadas.

Esta norma encuentra justificación en la creación del Servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria, creado por el Estado y que actúa como una especie de "bolsa de trabajo" de carácter obligatorio para todos los empleadores.

6. Modalidades de contratación. Período de prueba.

6.1. Contrato permanente continuo. Eliminación del período de prueba.

El contrato de trabajo agrario se presume celebrado con carácter permanente, salvo las modalidades expresamente previstas. Esto significa que salvo prueba en contrario, el contrato se considera celebrado bajo este régimen.

La ley 22.248 (art. 63) -al igual que la LCT- establecía un período de prueba de 90 días, pudiendo extinguirse el vínculo en ese lapso, sin responsabilidad indemnizatoria.

El "nuevo régimen" en su art. 16, elimina el período de prueba, con lo cual en caso de ser despedido dentro de los 90 días, el trabajador deberá ser indemnizado, de conformidad a las pautas fijadas en la Ley de Contrato de Trabajo (art. 245 LCT), si se trata de un despido sin causa), con la salvedad del piso indemnizatorio, que como se verá a continuación, fue incrementado a dos salarios.

6.2. Contrato de trabajo temporario.

La disposición del "nuevo régimen" referida al contrato de trabajo temporario es similar a la establecida en el art. 77 del antiguo régimen de trabajo agrario de la ley 22.248.

El "nuevo régimen" define al contrato temporario cuando el vínculo se origine en "necesidades de la explotación de carácter cíclico estacional o procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaran en ferias y remates de hacienda.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias" (art. 17 ley 26.727).

6.3. Contrato permanente discontinuo.

El "nuevo régimen" crea la figura del trabajador permanente discontinuo (art. 18). El trabajador temporario que sea contratado siempre por el mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva deja de ser temporario, pasa a ser permanente discontinuo, siendo asimismo en sus derechos al permanente continuo, salvo las exclusiones expresadas que establece la norma. Esto significa que también tendrá derecho a indemnización por despido.

6.4. Trabajo por equipo o cuadrilla familiar.

En relación al trabajo por equipo o cuadrilla familiar, la modificación que introduce el "nuevo régimen" respecto de la antigua ley 22.248, consiste en una adecuación a la ley de prohibición de trabajo infantil 26.390 (B.O. 25/6/06).

Esto implica que no podrán formar parte de los equipos o cuadrillas personas menores de 16 años.

6.5. La nueva ley, si bien realiza una descripción de distintos tipos de modalidades, no prohíbe expresamente la nulidad de otras no incluidas, motivo por el cual consideramos que podría resultar de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico (art. 2 inc. b de la ley 26.727), otras modalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, como puede ser el contrato a plazo fijo, que no encuentra equivalente en el nuevo régimen agrario y puede resultar aplicable a algunas situaciones como un reemplazo por enfermedad o vacaciones, etc.

7. Extinción. Indemnizaciones

Los regímenes indemnizatorios también sufrieron modificaciones, experimentando leves aumentos respecto de las indemnizaciones establecidas en el antiguo régimen de la ley 22.248.

7.1. Trabajador temporario.

El art. 20 del "nuevo régimen" aumenta del 5% al 10% la indemnización sustitutiva por vacaciones en caso de extinción del contrato con trabajadores temporarios.

Esto significa que con el nuevo Régimen de Trabajo Agrario, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización sustitutiva de sus vacaciones, equivalente al 10% del total de las remuneraciones devengadas.

Asimismo, la nueva norma aclara que los trabajadores percibirán el porcentaje del SAC (aspecto omitido en la ley 22.248).

7.2. Trabajador permanente discontinuo.

El art. 21 del "nuevo régimen" (ley 26.727) regula lo relativo a la extinción del vínculo del trabajador permanente discontinuo, otorgándole una indemnización especial por ruptura *ante tempus* (antes de la finalización de la temporada o ciclo), similar a la del contrato a plazo fijo de la LCT (art. 95).

Asimismo, la ley hace un renvío a las indemnizaciones previstas en el art. 245 de la LCT, sin perjuicio de lo que pudiere corresponderle por la indemnización por daños por ruptura *ante tempus*.

De este modo, el despido sin causa pendiente los plazos previstos o previsibles de la temporada,

Respecto de la vivienda, la ley 22.248 establece como requisitos mínimos: "b) Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos de distinto sexo mayores de doce (12) años". El "nuevo régimen" mantiene la redacción del inciso, aunque reduce la edad de los hijos a ocho (8) años.

El régimen modificatorio, también agrega el inciso: "d) Dormitorios, en función de la cantidad de personas que la habiten."

Por otro lado, en relación a baños, se exige *baño para cada grupo familiar*, agregando el mismo deberá contar con "inodoro, bidet, ducha y lavabo" (agregado al inc. e, art. 24 del "nuevo régimen", que no figura en la ley 22.248).

De acuerdo a lo establecido por el art. 25 de la ley 26.727, es función de la Comisión Nacional de Trabajo agrario determinar condiciones de infraestructura de la vivienda prevista al trabajador.

El art. 26 del "nuevo régimen", introduce una norma que no encuentra similar en la antigua ley 22.248; estableciendo como deber específico del empleador: "instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda del trabajador se mantenga libre de malezas a su alrededor y se encuentren controladas las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios, así como la posibilidad de derrumbes."

El art. 28 del "nuevo régimen" hace mención como requisito, a la existencia de baños "adecuados e independientes para cada sexo".

Se establece que en caso de incumplimiento de las obligaciones enumeradas del empleador, éste será sujeto a penalidades; y prohíbe expresamente compensar dinero las obligaciones de vivienda y alimentación (art. 29 del "nuevo régimen").

En cuanto a los traslados del trabajador, el "nuevo régimen" incorpora una norma que no tiene precedente en el antiguo régimen de la ley 22.248. Establece un grado inusual de detalle:

Art. 31: "Cuando entre el lugar de prestación las tareas y el de alojamiento del trabajador mediante una distancia igual o superior a tres (3) kilómetros no existieren medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar los medios de transporte que se provea al trabajador. Solo se referirá a los aspectos más trascendentes modificados."

8. Vivienda y traslados

En el "nuevo régimen" se observan algunos cambios que establecen mayores exigencias y/o requisitos al empleador respecto de la vivienda que se provea al trabajador. Solo se referirá a los aspectos más trascendentes modificados.

movilización necesarios, los cuales deberán reunir los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes.

Los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos a utilizarse deberán haber sido construidos con destino al transporte de personas.

En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas."

9. Retribución del trabajador

La retribución del trabajador, está tratada en el Título V de la ley 26.727, introduciendo varios cambios en relación a la ley 22.248.

En el nuevo régimen se establece que las remuneraciones mínimas serán determinadas por el Consejo Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.). Se prevé asimismo, la prohibición del pago en moneda extranjera a la de curso legal.

El art. 32 del "nuevo régimen", agrega la posibilidad de que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario pueda fijar la remuneración por hora.

Incorpora las previsiones de los arts. 104 y 112 de la LCT sobre formas de remuneración por tiempo y por rendimiento (unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades).

El art. 34 del "nuevo régimen", incorpora una previsión bastante controvertida, obligando al empleador al pago de salario por rendimiento en los supuestos que el trabajador por causas meteorológicas, haya visto impedida la realización de las tareas en la forma prevista o habitual. Este precepto resulta criticable, por cuanto desvirtúa la naturaleza del pago por rendimiento, cargando al empleador el pago de este tipo de salario, aun cuando no hay prestación efectiva de tareas, sin importar que el trabajador ya haya alcanzado o superado el mínimo garantizado.

Se establece como períodos de pago (art. 35 del "nuevo régimen"), los siguientes:

a) Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario

b) Al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.

c) Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquella.

En cuanto al lugar de pago, se replica lo establecido por la Resol. 549/01 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a que deberán ser abonadas mediante depósito bancario. Deberá garantizarse gratuidad del servicio de cuenta bancaria. También se mantiene la posibilidad de que el trabajador rural pueda exigir el pago en efectivo.

Bonificación por antigüedad

El art. 38 del "nuevo régimen" incrementa el porcentaje de bonificación por antigüedad al 1,5% para los trabajadores con una antigüedad mayor a 10 años. Para los trabajadores con antigüedad menor a 10 años, se mantiene el 1% de bonificación que establecía el antiguo régimen.

Al igual que lo disponía el art. 33, 2do, párrafo de la ley 22.248, el nuevo régimen mantiene la retribución con una bonificación especial para el trabajador que acreditara haber completado los cursos de capacitación previstos en la ley, que será determinado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (art. 38 in fine ley 26.727).

Retenciones y deducciones

El "nuevo régimen" en el art. 39 prevé la facultad del empleador de expender mercaderías al personal. Lo que cambia en este aspecto, es que no podrá en ningún supuesto retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de dichas mercaderías.

Tal deducción estaba admitida en el art. 36 (inc. d) del antiguo régimen de la ley 22.248.

Asimismo, en cuanto al expendio de mercaderías al personal, el "nuevo régimen" agrega otro requisito a los dos establecidos en el régimen de la ley 22.248.

DERECHO DEL TRABAJO • DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

Se agrega el inc. c, que a continuación se transcribe: "c) Que el precio del resto de las mercaderías *guarde razonable relación a criterio de la Autoridad de Aplicación de la presente ley, con los pactos de mercado de la localidad más próxima.*"

10. Jornada

Sin dudas, uno de los aspectos que sufrió más modificaciones y generará más controversias por la naturaleza, modalidades y distribución geográfica del trabajo agrario, es el relativo a la jornada de trabajo.

El régimen de la ley 22.248 (art. 14) establecía una duración ajustada a usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, fijándose pausas diarias. No se establecieron límites, aunque se previera obligación de pausas para comida y descanso de entre 2 y 4 ½ horas.

El "nuevo régimen" cambia el molde, fijando jornada de trabajo para todo el personal en 8 horas diarias y 44 semanales. Se trata de una jornada incluso inferior a la prevista en la ley 11.544.

Este régimen de jornada es de aplicación en todo el territorio del país.

Jornada nocturna

También se fija en el art. 41 del "nuevo régimen" la jornada nocturna en 7 horas diarias y 42 semanales. Al igual que lo previsto por la LCT, cuando se alteren horas diurnas y nocturnas se reduce proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada, debiendo abonar los 8 minutos en exceso como tiempo extraordinario. Respecto a los menores existen normas específicas que establecen prohibición de trabajo nocturno.

Límite de horas extras

Replicando lo establecido en el discutido Dto. 484/2000, el art. 42 del "nuevo régimen" fija el número máximo de horas extraordinarias que se establezca en TREINTA (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa.

En el régimen de la ley 22.248, no resultaba aplicable el referido Decreto.

Descanso semanal

Se introducen importantes modificaciones a la normativa anteriormente aplicable.

Por un lado, el nuevo régimen en su art. 43, establece la prohibición de trabajar desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente (el régimen de la ley 22.248 establecía sólo prohibición de trabajo en días domingo).

Atendiendo a la particularidad de la actividad, se establece la excepción a la prohibición para aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingos por la naturaleza de la actividad o por guardias rotativas, debiendo otorgar el empleador un descanso compensatorio de un día en el curso de la semana siguiente.

Asimismo, con las modificaciones introducidas, en los supuestos de excepción que se trabaje día sábado después de las 13 hs. o día domingo, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los 7 días siguientes (en el antiguo régimen que establecía 15 días para otorgamiento del compensatorio).

No se incorpora en el "nuevo régimen" una norma de similares características a la del art. 18 de la ley 22.248, en cuanto establecía una sanción a favor del trabajador ante el incumplimiento del otorgamiento de pausas y/o trabajo en día domingo.

11. Licencias

Otro aspecto que sufre modificaciones de importancia, es el referido a las licencias, ampliándose considerablemente las mismas respecto del régimen derogado.

El art. 50 del "nuevo régimen", directamente hace un renvío a las licencias establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, que a partir de la entrada en vigencia de la ley 26.727, resultan aplicables al trabajador agrario.

MATERNIDAD (art. 51 ley 26.727). Se establece la licencia por maternidad para todas las trabajadoras (permanente de prestación continua, discontinua y temporal).

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la li-

cencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

PATERNIDAD (art. 52 ley 26.727). También se incluye la denominada "licencia parental", estableciéndose para el personal permanente de prestación continua, una licencia con goce de haberes de 30 días corridos "la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterumpida entre las cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha prevista de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento".

12. Accidentes y enfermedades inculpables

En relación al régimen de licencias pagas por accidente o enfermedad inculpable, las modificaciones también son de importancia.

12.1. La ley 22.248 establecía plazos de licencia paga por 3 o 6 meses, dependiendo de la antigüedad del trabajador menor o mayor a 5 años, respectivamente. No se reconocía la duplicación de los períodos pagos de inhabilitación por la existencia de cargas de familia, como sí lo prevé la Ley de Contrato de Trabajo en el art. 208.

En el nuevo régimen, las enfermedades y accidentes inculpables, son tratadas escuetamente en el art. 53 de la ley 26.727, regulando sólo el "aviso del trabajador".

Consecuentemente, al no establecer normativa específica en este aspecto, resulta de aplicación el referido art. 208 de la LCT, implicando ello, una considerable ampliación en los plazos de licencia paga por enfermedad o accidente inculpable, al duplicar los períodos en casos de existencia de cargas de familia.

12.2. Otra modificación que introduce el "nuevo régimen" es la ampliación del plazo para dar aviso al empleador en caso de enfermedad. El "nuevo régimen" fija la obligación del trabajador de dar aviso al empleador de su enfermedad y el lugar donde se encuentra, dentro de las primeras dos (2) jornadas de trabajo, mientras que el régimen anterior previera un (1) día.

13. Trabajo de menores

El título referido al trabajo infantil o trabajo de menores principalmente recoge modificaciones ya

vigentes, establecidas en la ley 26.390, adecuando el texto.

Se prohíbe el trabajo de personas menores de 16 años, y las personas desde 16 a 18 años de edad, sólo pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de los padres, responsables o tutores. A estos últimos, se les deberá exigir un certificado de aptitud para el trabajo y certificado de escolaridad.

Las personas mayores de 14 años y menores de 16 años de edad, podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas de 3 a 15 hs. semanales.

En el art. 64 del "nuevo régimen", se establece la obligación del empleador de habilitar espacios de cuidado y contención de niños y niñas a cargo del trabajador. Se deja librado a la reglamentación los requisitos que deberán cumplir los espacios.

14. Promoción del empleo de trabajadores temporarios

En el título décimo del "nuevo régimen", se crea un convenio SERVICIO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA que operará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Este servicio de empleo o registro de trabajadores temporarios que funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo, es de uso obligatorio, lo que significa que sólo se podrá contratar personal temporario a través de este organismo, lo que puede resultar controversial con el derecho a la libertad de contratación.

No obstante, en el art. 66 del "nuevo régimen" se señala que "la reglamentación podrá establecer excepciones a la utilización obligatoria de este servicio".

También se prevé la existencia de bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales con personería gremial.

La creación y funcionamiento del presente organismo, está sujeto a reglamentación.

15. Capacitación y formación profesional

El Título XI del "nuevo régimen", se refiere a la capacitación y formación profesional, estableciendo pautas referidas al derecho a la capacitación, la

DERECHO DEL TRABAJO • DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

Nuevo régimen de trabajo agrario

POR CARLA OONATO

dependiente del Ministerio de Trabajo, un organismo que estará constituido por un director y un subdirector general y un consejo asesor formado por la parte empleadora, la trabajadora y representantes de los Ministerios de Agricultura, Economía y Ciencias.

El Renatea absorberá las funciones del Renatre. Entre otras, la de recaudar el 1,5% del total de las remuneraciones, que son retenidas por los empleadores y en el antiguo régimen eran destinadas al Renatre. Se trata de un fondo destinado a ejercer control de los empleadores, expedir la libreta de trabajo, fijar categorías, etc.

Sepelio

El art. 106 de la ley 26.727 incorpora el art. 16 bis a la ley 25.191, creando el seguro de sepelio bajo la órbita del RENATEA. Se determina que el 1,5% de la retención del aporte de los trabajadores será destinado al referido organismo.

Este seguro reemplaza y/o absorbe hasta su concurrencia cualquier otro beneficio igual o similar que se encuentre vigente, como por ejemplo, los servicios de sepelio otorgados por la UATRE.

Si bien no lo dice expresamente, la creación de este nuevo Régimen de Trabajo Agrario, conlleva la derogación del Régimen establecido en la ley 22.248 y su Decreto reglamentario 563/81.

Vigencia: La norma no dice exactamente a partir de qué fecha entra en vigencia, por lo cual habrá de estar a lo establecido en el Código Civil, en cuanto a que entra en vigencia al octavo día de su publicación en el Boletín Oficial. De este modo, la ley entra en vigencia el día 06/01/2012.

Parecería una deficiencia legislativa, ya que 8 días es un plazo exiguo para un cambio de régimen tan complejo y significativo. Más aun cuando ni siquiera se encuentra reglamentada la norma.

Por su parte, el art. 109 señala que el Poder Ejecutivo deberá reglamentar la ley en el plazo de 60 días. ♦

obligación de garantizar a todos los trabajadores acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias.

16. Régimen de seguridad social. Jubilación

16.1. En el Título XII de la ley 26.727, se fija un régimen específico de Seguridad Social para trabajadores rurales. Con la modificación introducida, la jubilación ordinaria será a los 57 años de edad sin distinción de sexo, en tanto se acrediten 25 años de servicios con aportes.

Si el trabajador se hubiere desempeñado tareas en el ámbito rural y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

A los efectos de poder solventar el nuevo régimen jubilatorio, se establece un aumento de la contribución patronal, incrementándose en dos puntos porcentuales (2%).

16.2. Reducción de contribuciones

El art. 81 del "nuevo régimen" otorga una estimulación a la contratación, al reducir en un 50% las contribuciones patronales por el término de 24 meses para los trabajadores temporarios y discontinuos, que podrá ser prorrogado por igual plazo.

17. Disposiciones complementarias. Vigencia de la ley

La ley 26.727 introduce importantes modificaciones a la ley 25.191, que es la norma de creación del Renatre (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Estibadores) como órgano de control.

Se elimina el Renatre -ente de derecho público no estatal- y el registro de los peones rurales que administran UATRE, las entidades agropecuarias y el Ministerio de Trabajo.

En su lugar, crea el Renatea (Registro Nacional de Trabajo y Empleo Agrario) -entre autárquico

El contrato de trabajo agrario se rige por la ley especial 26.727, resultando de aplicación la LCT en todo lo que resulte compatible y no se oponga al nuevo régimen jurídico creado.

La Ley 26.727 publicada en el Boletín Oficial el 28/12/2011 aprueba un nuevo Régimen de Trabajo Agrario derogando la Ley 22.248, sus modificatorias y su decreto reglamentario 563/1981.

La nueva norma ha dado un giro de relevancia respecto de su antecesora, incorporando la aplicación de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo que rige a los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, asemejando sus institutos y disponiendo su utilización en forma supletoria en lo que resulte compatible con el régimen.

Además, se prevé la aplicación de las leyes 24.013, 25.013, 25.323 y 25.345 relativas al empleo no registrado y prevención de la evasión fiscal, que sanciona con indemnizaciones agravadas la deficiente registración de los trabajadores.

Es importante señalar que las disposiciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, la Comisión Nacional de Trabajo Rural o por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mantendrán su vigencia en todo aquello que no fuere modificado por la nueva ley.

El régimen regula con amplitud los derechos de los trabajadores rurales, resultando sus disposiciones de orden público, de modo que sus normas constituyen un mínimo indisponible para las partes.

En cuanto al ámbito de aplicación de la norma, la misma alcanza a toda la actividad rural en tanto allí se desarrolle, quedando excluidos:

a) El personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se

desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;

b) Los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria; trabajador del Servicio Doméstico regulado por el Decreto 326/56;

c) El personal administrativo de los establecimientos;

d) Personal dependiente del Estado Nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provincial o Municipal;

e) Trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas;

f) Trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluídas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley N° 14.250 con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 22.248.

También quedan excluidos de la aplicación de la nueva ley, los trabajadores de la industria vitivinícola, al igual que en el régimen anterior.

Entre los principales aspectos distintivos, podemos mencionar los siguientes:

Ley aplicable:

El contrato de trabajo agrario se rige por la ley especial 26.727 comentada, resultando de aplicación la LCT en todo lo que resulte compatible y no se oponga al nuevo régimen jurídico creado.

Empresas de Servicios Temporarios:

Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluídas

en la ley, y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

Solidaridad:

En los casos de contratación o subcontratación de tareas, se establece la responsabilidad solidaria, debiendo exigir al prestador el adecuado cumplimiento de las normas del trabajo y seguridad social. Quedan exceptuados los propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos productivos.

Modalidades contractuales:

Se establecen las siguientes modalidades de contratación del personal rural:

a) **Contrato de trabajo de prestación permanente:** Se presume que la contratación es permanente y continua. No existe la posibilidad de celebrar el contrato a prueba por período alguno y su extinción se rige por lo dispuesto en la LCT.

El trabajador permanentemente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad un importe inferior a 2 meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, devengada durante el último año o tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor.

b) **Contrato de trabajo temporario:** tiene como origen cubrir necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos tecnológicos propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda.

c) **Trabajador permanente discontinuo:** Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. El trabajador tiene iguales derechos que los trabajadores permanentes, ajustado a las características especiales de su prestación.

En caso de despido sin justa causa, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios,

dará derecho al trabajador, a las indemnizaciones contempladas en la LCT más la de daños y perjuicios provenientes del derecho común.

Remuneraciones:

Se dispone que la retribución mínima fijada por el Consejo Nacional de Trabajo Agrario, no podrá ser menor al salario mínimo, vital y móvil y podrá ser fijada por tiempo o por rendimiento (comisión, habilitación, gratificación o participación en las utilidades, premios en cualquiera de sus formas o modalidades).

Se establece la prohibición de deducir del salario el valor de mercaderías provistas así como el pago en moneda distinta a la de curso legal.

En cuanto al adicional por antigüedad, se ha elevado al 1,5% cuando el trabajador tenga más de 10 años de servicios.

Jornada de trabajo:

La jornada diurna no podrá exceder de 8 horas diarias y 44 horas semanales, desde el lunes hasta el sábado a las 13:00 horas, con posibilidad de ser distribuida en forma desigual con un tope máximo de 9 horas diarias.

La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de 7 horas diarias ni de 42 horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las 20 horas de un día y las 5 horas del día siguiente.

Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 minutos en exceso como tiempo extraordinario.

Al igual que los trabajadores de la LCT, el límite de horas extras, se fija en 30 horas mensuales y 200 anuales.

Licencias:

Corresponde el otorgamiento de licencias de la Ley de contrato de trabajo y licencias especiales.

Expresamente, se contempla la licencia parental de 30 días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpi-

da entre los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 12 meses posteriores al nacimiento.

Se introduce un cambio sustancial para las trabajadoras temporarias, quienes tendrán también derecho a licencia por maternidad, cuando la misma deba comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere sido fehacientemente denunciada al empleador.

Además, se les garantiza el derecho a estabilidad en el empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad y el goce de las asignaciones familiares de los sistemas de seguridad social.

Trabajo de menores y adolescentes:

Se establece la prohibición del trabajo de menores de 16 años bajo cualquier modalidad y se regula el trabajo adolescente.

También se contempla la obligación por parte del empleador de habilitar espacios de cuidado a fin de atender a los niños a cargo del trabajador.

Régimen de Seguridad Social:

Los trabajadores incluídos en el ámbito de aplicación de la presente ley tendrán derecho a la jubilación ordinaria con 57 años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten 25 años de servicios con aportes.

Para el financiamiento de este régimen diferencial se incrementa en 2 puntos porcentuales las

contribuciones patronales con destino al SIPA, a partir de la vigencia de la misma.

Beneficio de reducción de contribuciones patronales:

El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de 24 meses, de una reducción del 50% de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social, quedando los demás requisitos y condiciones supeditados a la reglamentación.

RENATEA:

Se elimina el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) - un ente de derecho público no estatal-, y se crea en su lugar un Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), dependiente del Ministerio de Trabajo.

Seguro de sepelio:

Se crea un seguro de sepelio de carácter obligatorio, debiendo los empleadores retener el 1,5% del total de las remuneraciones devengadas a partir de la vigencia de la ley y depositar dichas sumas en una cuenta que al efecto abrirá el RENATEA. La reglamentación establecerá los alcances de este beneficio social.

Por último, resta que el Poder Ejecutivo reglamente la norma que ha entrado en vigencia en el plazo de 60 días desde su promulgación. ♦

El nuevo régimen de trabajo agrario

POR ABEL F. GUERRIERI

"La ley en cuestión innova en la creación de un Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, de uso obligatorio para los empleadores que funcionará en dependencias del Ministerio de Trabajo o en los Municipios, verdaderas Bolsas de Trabajo Estatales, que colisionarán con las bolsas de trabajo del gremio de los Trabajadores Rurales ya existentes y también de uso obligatorio, sumando más confusión y seguramente conflictos judiciales."

A principios del año 2011, desde las entidades agropecuarias que formamos parte de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.), alertábamos sobre el proyecto del Poder Ejecutivo, que introducía modificaciones de fondo al Régimen de Trabajo Rural y al Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores.

Una primera objeción al propósito oficial es la falta absoluta de consulta a las referidas entidades, como así también a los trabajadores rurales, un procedimiento habitual y natural de debate en el seno de la C.N.T.A., ponderado por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que considera el procedimiento tripartito como un instrumento fundamental del diálogo social.

No obstante la labor desplegada por las entidades y el gremio de los trabajadores rurales, ante la C.N.T.A. y los legisladores de ambas cámaras, a los efectos de lograr un texto consensuado, y que fuera aplicable a la realidad del campo, no fuimos escuchados. El 21 de diciembre de 2011, se sancionó la Ley N° 26.727, o sea, el proyecto que impulsó el

El inciso c del artículo 2 se contradice con el d, decir que el Contrato de Trabajo Rural, se regula por Convenciones Colectivas de Trabajo y mantener la C.N.T.A. es una contradicción. Además la C.N.T.A. con preeminencia estatal reiterada en esta Ley y aún con mayores facultades, es otro anacronismo que ataca lo normado en los convenios 98 y concordantes de la O.I.T. y al derecho consagrado por el art. 14 Bis que otorga a los gremios y a las representaciones empresarias el derecho a celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo. El sostenimiento en la nueva Ley de la C.N.T.A. solo demuestra la voluntad de ingerencia del estado, limitando la autonomía colectiva de las partes.

Las exclusiones que marca la Ley son otra muestra del desconocimiento de la actividad rural, así se excluye en el art. 3° al personal afectado al transporte, ignorando que es una actividad esencial en el agro para el movimiento de la producción, tanto dentro como fuera del establecimiento, también se excluye al personal administrativo del establecimiento, desconociendo que lo accesorio sigue a lo principal y que de dictarse un convenio colectivo, sería el de la actividad principal el que se debería aplicar.

Otro aspecto preocupante que alertamos en un momento desde las entidades, es la modificación al Régimen de Solidaridad de la nueva normativa, que consagra la solidaridad laboral de quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de labores y servicios, o cedan el establecimiento a terceros. La nueva norma no contiene la excepción del artículo 9 de la Ley 22248 cuando la contratación o subcontratación se realiza para tareas que habitualmente la lleva a cabo personal no permanente, en cuyo caso solo existe solidaridad si el contratista se limita a la mera organización del equipo de trabajo. El cambio de régimen es perjudicial para el campo, ya que debió tenerse en cuenta que una enorme cantidad de establecimiento rurales subcontratan labores esporádicas, a contratistas que realmente funcionan como tales y se trasladan de un punto a otro del país con equipos y personal propios, no existiendo fraude, no debe hacerse solidario al propietario de la tierra o a quien la explota. Este régimen de solidaridad impuente en la nueva ley altera los sistemas de arrendamiento rurales, que actualmente permite que accedan a una renta razonable pequeños y medianos productores rurales.

Curiosamente después de establecer un régimen riguroso de solidaridad, se prohíben para la actividad rural las empresas de servicios temporales. Más allá de la opinión que merezcan las empresas de este tipo, lo cierto es que no existe motivo alguno para que éstas estén autorizadas en todas las actividades menos en el trabajo agrario, violando claramente con ésta exclusión el principio de igualdad ante la ley.

La nueva ley altera las modalidades contractuales del régimen anterior, incorporando la figura del trabajador temporario y el trabajador permanentemente discontinuo. Por contrato temporario, se entiende aquel que se origina en necesidades de explotación de carácter cíclico o estacional o por procesos temporales propios de la actividad (hasta aquí equiparable al trabajador no permanente del régimen anterior), pero la nueva ley agrega que cuando a éste trabajador se lo contrate en más de una ocasión de manera consecutiva, será considerado como un trabajador permanentemente discontinuo, gozando de todos los derechos de los trabajadores permanentes, lo cual traerá aparejado innumerables cuestionamientos judiciales a los efectos de determinar el carácter del trabajador.

En cuanto al trabajador permanente, lo más notorio es que la nueva ley no reconoce período de prueba, que la L.C.T. extiende a tres meses para cualquier otro tipo de trabajador, por otra parte obliga al empleador a indemnizar con un importe que no puede ser inferior a dos meses de sueldo. En consecuencia, si se rescinde un contrato de trabajo agrario a pocos días de iniciado, el costo actual mínimo, sería de aproximadamente de pesos seis mil. Esta nueva modalidad afecta directamente la creación de nuevas fuentes de trabajo en el sector.

La nueva ley, pretende legislar sobre derechos ya resueltos, copiando fielmente las resoluciones de la C.N.T.A. dictadas años atrás, como por ejemplo: jornada de trabajo, licencias especiales, capacitación, protección de la mujer, trabajo nocturno, remuneración mínima, vivienda, alimentación, bonificaciones, horas extras, descanso semanal, etc.

Un ejemplo claro es la resolución N° 71 del 3 de diciembre de 2008 sobre jornada laboral. En dicha resolución se fija para todo el país una jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales,

poniendo fin al criterio "de sol a sol". O sea hace ya cuatro años se había derogado el trabajo de sol a sol en el campo sin necesidad de que existiera una nueva ley, ocurriendo de la misma manera con todos los fiems citados en el párrafo anterior.

En todo el articulado no hay ninguna mención a los deberes y obligaciones de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo, cayendo toda responsabilidad en el empleador, cuando sabemos que las A.R.T. deben conformar un plan de seguridad y hacerlo aplicar. Más allá del farrago de palabras utilizadas, sería interesante saber si esta nueva ley deroga para el ámbito rural la cuestionada Ley de Riesgo del Trabajo.

Para las licencias se aplica lisa y llanamente el régimen de la L.C.T. sin tener en cuenta el carácter especialísimo del trabajo agrario. Así se otorgan quince días de licencia por paternidad a un trabajador rural que quizás sea el único que se encuentra en el establecimiento, avanzando sobre la propia Ley de Contrato de Trabajo.

La ley en cuestión innova en la creación de un Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, de uso obligatorio para los empleadores que funcionará en dependencias del Ministerio de Trabajo o en los Municipios, verdaderas Bolsas de Trabajo Estatales, que colisionarán con las bolsas de trabajo del gremio de los Trabajadores Rurales ya existentes y también de uso obligatorio, sumando más confusión y seguramente conflictos judiciales.

En otro orden, se advierte una deficiente técnica legislativa en cuanto al tratamiento de los distintos temas, en corrección y redacción del articulado, a tal extremo que sorprende que se halla incluido un título referente a la Seguridad Social, como es la jubilación, lo que resulta impropio de un Estatuto que rige los contratos laborales.

Con relación a la C.N.T.A., institución a la que me referí en párrafos anteriores, debo mencionar que con la incorporación de nuevos actores y con el esquema propuesto por la nueva ley, los funcionarios del gobierno, definen los temas bajo su análisis y no será más que un apéndice de la política de turno. Igual consideración merece la integración de las nuevas Comisiones Asesoras Regionales, que no hacen más que desdibujar la representación de las entidades agropecuarias y del gremio de los trabajadores rurales.

El artículo 106 inc. a dispone: "Crease el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATRA) ... que absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña el RENATRE. Pero son solo se transfieren las facultades sino que se incurre en un grave caso de confiscación al disponer el inc. h del mismo artículo, que los bienes muebles, inmuebles, créditos y fondos que sean titularidad de Renatre quedan transferidos de pleno derecho en propiedad y sin cargo alguno al Renatre.

Los artículos 106 y 107 de la Ley lesionan, restringen y alteran Derechos y Garantías Constitucionales en especial los artículos 14, 14 bis, 17, 28, 31 y 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales que gozan de jerarquía Constitucional a saber: a) los artículos 17, 22, 23, 28 y 30 de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas; b) los artículos XXII y XXIII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; c) los artículos 16, 21, 26, y 29 de la Convención Americana de Derechos Humanos; d) Los artículos 2, 4, 5, 6 y 8 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador de 1988) es decir, no solo lesionan en forma manifiesta e ilegal derechos reconocidos en la Constitución Nacional, sino que también se desconocen los compromisos asumidos por el Estado Nacional en el marco de la O.I.T. circunstancia que denunciaremos ante éste Organismo. Detallaré más abajo los efectos que a mi criterio surgen de la Ley que se encuentra impugnada por el Renatre en la Cámara Federal de la Seguridad Social: 1) Eliminación de Renatre. 2) Confiscación de los bienes materiales e inmateriales de Renatre afectándose el derecho de propiedad reconocido por el art. 17 de la Constitución Nacional. 3) Afectación de los servicios a cargo de Renatre con grave lesión para sus beneficiarios. 4) Eliminación de los procesos y datos confeccionados por el Renatre, salvo que se pretenda ilegítimamente confiscarlos por parte del Estado. 5) Pérdidas de los logros obtenidos en materia de Seguridad Social al conformarse el Sistema Integral de Desarrollo para los Trabajadores Rurales, violándose el principio de progresividad en materia de Seguridad Social impuesto por el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y del art. 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José de Costa Rica, en concordancia con

el inc. 23 del art. 75 de la Constitución Nacional. 6) La influencia del estado en el mercado laboral agrario, constituyéndose en el único facultado para expedir Libretas de Trabajo. 7) Afectación de la administración a cargo de los interesados del Seguro Social en flagrantíe contradicción con el art. 14 bis que dispone expresamente la administración por parte de los interesados en lo referente al Seguro Social.

En conclusión los artículos 106 y 107 de la nueva Ley, causa al Renatre un daño irreparable en tanto y en cuanto su planta con manifiesto desconocimiento de derechos y garantías constitucionales a un ente Autárquico No Estatal, tal su naturaleza

jurídica, administrado por los trabajadores y productores rurales con fiscalización estatal, por un ente exclusivamente Estatal.

Reitero, lo prescripto en la nueva ley deviene en retroceso que contraria los principios de Progresividad y no Regresividad de los Derechos Sociales en manifiesta contradicción con nuestra Carta Constitucional.

El grave daño que causa la nueva normativa en abierta y manifiesta afectación de Derechos y Garantías fueron la causa de la presentación de una Acción de Amparo que se dilucida en el fuero de la Seguridad Social. ♦

tación arbitraria y desventajosa para los intereses de los trabajadores.

La solidaridad en cabeza del titular del establecimiento agropecuario funciona como una garantía de la deuda del contratista con su trabajador.

Artículo 12. "Contratación, subcontratación y cesión. *Solidaridad*. Quienes contratan o subcontratan con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cesan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encuentran a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios co-respondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación o trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal. La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario. No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas, en los términos del artículo 5º de la presente ley".

Artículo 13. — "Empresas subordinadas o relacionadas. *Solidaridad*. Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo económico de cualquier índole, de carácter permanente o transitorio, o para la realización de cualquiera de las actividades previstas en los artículos 5º y 7º de la presente ley, serán, a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables".

También omite a la relación de trabajo agrario, no obstante ha de entenderse que se aplica lo normado en el artículo 22º de la LCT por configurar un concepto general dentro del Derecho del Trabajo, de igual manera la presunción de la existencia del contrato de trabajo agrario (art. 23º ICT). No contempla la figura del socio-empleado y de los auxiliares del trabajador. Sobre el socio-empleado (art. 27 LCT), esta figura o modalidad de relación de trabajo, tiende a evitar situaciones fraudulentas, partiendo de la aplicación del principio en que el primacía de la realidad, y en el supuesto en que el "socio" de una sociedad o asociación, reviste también el carácter de trabajador. Ello, porque presta para la sociedad, todo o parte principal de su actividad en forma personal y habitual, con sujeción a instrucciones o directivas que se le imparten. Pero además en el caso del trabajo rural previene contra el uso de figuras fraudulentas como las medierías muy comunes en la actividad frutihortícola de los cinturones verdes de las distintas ciudades.

La ley, trata sí, el caso de interposición y mediación así como la responsabilidad solidaria entre cesionarios, contratistas y subcontratistas (arts. 12 y 13).

La clave de la solidaridad se encuentra en la contratación de trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento, y las diversas interpretaciones que se suscitan. La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires tiene fijado como doctrina vinculante el artículo 30º de la L.C.T. que debe entenderse que en las actividades establecidas que integran permanentemente el establecimiento aunque no sean de igual naturaleza que las principales, pero que coadyuvan a los fines del mismo, rige la solidaridad respecto de las obligaciones laborales de los trabajadores de estas (SCJBA fallos L.47.785, L.42.188, 38.233 y 42.056). Si bien el art. 525 del Cód. Civil distingue entre una obligación principal y otra accesoria, el art. 524 C.C. lo hace con relación a su objeto o a las personas obligadas, por su parte el artículo 30º de la L.C.T. no distingue ni establece obligaciones principales ni accesorias, ni respecto del objeto ni de las personas, sino que se limita a establecer responsabilidad solidaria del principal por las obligaciones de los concesionarios contratistas o subcontratistas. Interpretar que el art. 30º de la L.C.T. remite al Título IV del Libro Segundo del Cód. Civil, constituye una interpre-

La última parte del artículo 9º (dec. ley 22.248) se refería al ejercicio de la acción por reclamo del trabajador contra los responsables solidarios de su crédito laboral, y sobre la legitimación pasiva de las acciones judiciales que la ley aquí analizada resuelve a favor del trabajador. Aquella exigía que "Para que la solidaridad tenga efecto se deberá demandar previa o conjuntamente a los contratistas, subcontratistas o cesionarios". Este requisito de que el trabajador deba reclamar, previa o conjuntamente a los demás responsables antes que al que recibe o toma o aprovecha la prestación del servicio, desnaturaliza la solidaridad que se impone con un fin protectorio del trabajador. Efectivamente, tal como lo sostiene Héctor J. Scotti (5) "el artículo 699 del Cód. Civil atribuye la solidaridad a aquellas obligaciones mancomunadas en las cuales la totalidad del objeto de la misma puede, en atención al título constitutivo o una disposición legal, ser demandada contra cualquier de los deudores (en el caso de la solidaridad pasiva). Y como en nuestra legislación laboral no existe un específico concepto de "solidaridad", debe, ineludiblemente, acudirse a la normativa del derecho común, es decir la que emerge del citado art. 699 C.C. a efectos de determinar los efectos que posee la referida solidaridad en el ámbito de derecho del trabajo. Consecuentemente con ello, no pueden caber dudas en punto a que la calificación de responsabilidad "solidaria" trae aparejado que el acreedor pueda dirigir su acción contra uno solo de los deudores sin necesidad de extender su acción a otros. En sintonía con ello, el art. 705 del C.C. establece también que el acreedor puede exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios conjuntamente o contra cualquiera de ellos. Desde otro ángulo cabe también resaltar que resulta desacertado remitir a institutos como el de la "fianza" que no ha sido mencionado en la ley y que poseen notables diferencias con el de la "solidaridad" que es el que, estableció el legislador.

Tampoco puede aceptarse la referencia a alguna suerte de obligación mancomunada con solidaridad impropia o imperfecta, dado que dichas obligaciones ni siquiera se encuentran contempladas en nuestro Código Civil. Destaca-

(5) Héctor J. Scotti "La posibilidad de accionar contra el deudor laboral solidario aunque no se demande al responsable principal" *Rev. La Causa Laboral*, de la Asociación de Abogados Laboralistas, n° 11 dic.2003, pág. 22/23.

mos asimismo, que no parece adecuado, a falta de disposición expresa sobre el punto, examinar una institución como la de la "solidaridad" (consagrada por nuestro ordenamiento laboral para proteger adecuadamente el derecho de los trabajadores con un prisma restrictivo y, para más, asimilándola a regulaciones inexistentes en nuestro derecho o se refieren a instituciones diametralmente opuestas.

Concluyendo, resulta paradójico que -rigiendo para ambos los mismos preceptos- los obstáculos que nadie se atrevería a oponerle a un acreedor civil o comercial que enfrenta a codeudores solidarios, se constituyan en escollos insalvables para el trabajador en relación de dependencia".

Agrega la nueva ley, el tema de las cooperativas de trabajo que actúan en fraude a las normas laborales y de seguridad social (art. 14), que tiene su antecedente en el artículo 40 de la ley 25.877 de reforma laboral. "Cooperativas de trabajo. Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, el servicio nacional de inspección de trabajo estará habilitado para ejercer el control de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social y serán responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social. Si en el ejercicio de sus funciones los servicios de inspección de trabajo comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de suscribirse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, deberán denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley de Cooperativas 20.337, y sus modificatorias. Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el

ámbito de la presente ley como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación."

Se incluye la prohibición de actuación en el ámbito rural de empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios en su artículo 15: "Empresas de servicios. Prohibición. Se prohíbe a los trabajadores temporarios, la actuación de empresas de cualquier otra empresa agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación."

La actuación de empresas de servicios eventuales en el ámbito de trabajo agrario ha sido siempre utilizado como una de las formas fraudulentas de contratación, dado que se contrata trabajadores de cosecha o ciclo agrícola, es decir de épocas de contrato de temporada, para hacerlos figurar como eventuales, sin estabilidad. La UATRE ha denunciado ante el Ministerio de Trabajo de la Nación y los ministerios provinciales desde la década de los años noventa 1990 hasta la fecha, junto a las cooperativas de trabajo, también fraudulentas, en largas campañas de blanqueo de personal.

La ley no incluye la facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo, el *ius variandi* y sus límites, particularmente con la reforma de la ley 26.088 al artículo 66° LCT "...cuando el empleador disponga modalidades vedadas por este artículo al trabajador la asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o acionar *perseguido* el restablecimiento de las condiciones alteradas". Hay que resaltar la importancia de esa reforma consistente en otorgar al trabajador la opción por el mantenimiento y estabilidad del contrato de trabajo junto a la restauración de las condiciones pactadas. No obstante su no inclusión, sostenemos que como norma general del contrato de trabajo debe aplicarse también al trabajo rural. En igual sentido, todo el capítulo de derechos y deberes de las partes normado en los artículos 62° a 89° de la LCT.

V. Modalidades contractuales

Acercas de las "Modalidades contractuales de Trabajo Agrario" (Título II, arts. 16° a 23°) enten-

demus que el esquema adoptado sobre trabajadores "permanentes, ocasionales, discontinuos, temporarios, transitorios, ocasionales, accidentales o suplentarios" resulta confuso y mantiene indistintamente el de la llamada ley 22.248 (Título I art. 14 y sigs y Título II art. 77 y Conc.). Efectivamente, se utiliza la calificación de *permanentes, continuos y discontinuos*, confundiendo la estabilidad del vínculo jurídico laboral que une a las partes basado en la perdurabilidad en el tiempo, o indeterminación del plazo, con las modalidades de las prestaciones a cargo del trabajador y el correlato de las *necesidades* o ciclos de la actividad agropecuaria para la que es contratado. De allí que en la definición de contrato de trabajo el mismo queda ser durante un tiempo determinado o indeterminado (conf. art. 21 LCT). También se engloba (art. 17°) a los contratos de temporada con los eventuales y ocasionales como en la 22.248 (art. 77). Por otra parte, la calificación que comentamos, fue superada con la sanción de la L.C.T. en 1974, partiendo del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con sus excepciones, y las distintas modalidades en función de la actividad fundamental del empleador (Arts. 90, 91 y 92 LCT). Y para el caso de duda siempre a favor del mantenimiento y existencia del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

Igualmente se advierte una omisión importante sobre el contrato de trabajo agrario de temporada, en cuanto no se incluyen los derechos y deberes de las partes con la convocatoria y su tiempo previo al inicio de cada ciclo a cargo del empleador; el deber de buena fe; el mantenimiento del vínculo y resguardo indemnizatorio ante la no convocatoria, a favor del trabajador en época de receso de la actividad. Seguramente, a fin de resguardar la estabilidad y los derechos del trabajador de temporada deberán aplicarse las normas contempladas en la LCT (arts. 96° a 98°) dado la "compatibilidad" en la naturaleza de esta modalidad contractual y que no se opone a este régimen específico, además de ser normas más favorables para el trabajador. Recordemos acá que el contrato por tiempo indeterminado es un contrato por tiempo indeterminado aunque con prestaciones discontinuas. En tanto el contrato a plazo fijo como el eventual son modalidades de contratación por tiempo determinado, de plazo cierto la primera (art. 567 Cód. Civil) e incierto la segunda (art. 568 C.C.). Y conforme a la norma por el artículo 99 de la LCT existirá contrato de trabajo eventual, cuando el trabajador sea contratado para la satisfacción

de resultados concretos, tenidos de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

VI. Eliminación del período de prueba

Sobre el período de prueba y su eliminación (Art. 16°) (art. 63° dec. ley 22.248, fíjaba 90 días), cabe referir que ha cumplido la finalidad de permitir al empleador apreciar las aptitudes y destrezas que ostenta el trabajador para cubrir el puesto de trabajo vacante. Por supuesto que siempre debía sancionarse con la continuidad del contrato en caso de sucesivas renovaciones o desnaturalización abusiva de esa finalidad (Conf. art. 92 bis LCT). El período de prueba se considera implícito en todo contrato por tiempo indeterminado, no está previsto para las modalidades contractuales de tiempo determinado, sean de plazo cierto, como el contrato de Trabajo de aprendizaje (art. 1° ley 25.013) y el contrato a plazo fijo (art. 90 LCT), sean de plazo incierto, como el contrato de trabajo eventual (art. 99 LCT). Cuando se utiliza la locución "contrato a prueba" se trata de una elipsis de la locución contrato de trabajo por tiempo indeterminado durante el período de prueba en los primeros treinta días de la relación, tratándose de días corridos (art. 28 Cód. Civil).

VII. Indemnización sustitutiva del preaviso y por despido-antigüedad

En lo referido a las indemnizaciones sustitutivas de preaviso y por despido-antigüedad, el artículo 16° remite a las normas contenidas en el Título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones (arts. 231 a 255). Aquí en relación con el plazo del preaviso, cuando deba dario el empleador y el trabajador no superara los cinco años de antigüedad, dado que se elimina el "período de prueba" de los tres meses, deberá entenderse que se aplica el período mínimo de un mes en lugar de quince días de la reforma impuesta por la ley 25.877 (art. 3°) a la LCT (art. 231°).

Acercas de la indemnización por despido-antigüedad del trabajador permanente, el art. 22 dice: "Trabajador permanente. Indemnización mínima por antigüedad o despido. El trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos meses de sueldo, tomado como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor". Aquí deberá entenderse que se trata del trabajador permanente continuo y discontinuo o de temporada. Se mantiene el monto mínimo indemnizatorio del dec. ley 22.248 y de la originaria LCT, más beneficiosa para el trabajador que las ulteriores modificaciones.

Sobre los importes indemnizatorios que percibe el trabajador con esta reforma pierde el incremento complementario por el rubro antigüedad que fijaba el artículo 76° inc. b de la 22.248. Allí se determinaba: "Artículo 76: En los casos de despido sin justa causa, el empleador deberá abonar al trabajador, en carácter de indemnización por antigüedad, el importe que resultare de la aplicación del siguiente procedimiento: b) Un incremento sobre el importe que resultare de la siguiente escala. Del veinte por ciento (20%), cuando la antigüedad fuere de hasta diez (10) años. Del quince por ciento (15%), cuando fuere mayor de diez (10) años y hasta veinte (20) años. Del diez por ciento (10%), cuando fuere mayor de veinte (20) años."

Este incremento no compensaba la no inclusión de la indemnización del preaviso, dado la distinta naturaleza jurídica de esta institución, prevista para que el trabajador ante la extinción del contrato de trabajo por despido contara con un tiempo para buscar un nuevo empleo y ante su falta de otorgamiento se lo sustituya con una indemnización. En cambio aquel complemento se originaba en el resarcimiento por el daño ante la pérdida del trabajo de manera incausada o injusta. Recordando al profesor muguayo Francisco De Ferrari, se acentúa la importancia del elemento tiempo, pues un transcurso va generando o ampliando los derechos del trabajador, ya que según sea mayor o menor la antigüedad del empleado, más o menos amplios serán sus derechos en caso de despido, vacaciones anuales, indemnizaciones, etc. También podemos agregar que el tiempo de duración del trabajo rural, forma parte de la

El nuevo régimen de trabajo agrario. Ley 26.727

POR RODOLFO NÁPOLI

Sumario: I. Introducción. II. Ambito de aplicación, criterios. III. Aplicación en relación con la Ley de Contrato de Trabajo. IV. Del contrato de trabajo agrario. V. Modalidades contractuales. VI. Eliminación del período de prueba. VII. Indemnización sustitutiva del preaviso y por despido-antigüedad. VIII. Vivienda, alimentación y descanso. IX. Retribución del trabajador agrario. X. Jornada de trabajo y descanso semanal. XI. De la seguridad y los riesgos en el trabajo. XII. De las licencias. XIII. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. XIV. Promoción del empleo de los trabajadores temporarios. XV. De la capacitación y formación profesional. XVI. Inclusión de temas de seguridad social. XVII. Comisión Nacional de Trabajo Agrario y Comisiones Asesoras Regionales. XVIII. De la autoridad de aplicación y modificación del RENATRE por el RENATEA.

"Se busca reducir la aplicación del régimen de trabajo agrario a una mínima expresión, y quitar la multiplicidad de actividades rurales hoy existentes, para transferirlas a supuestas "cadenas productivas agro-industriales", donde la actividad principal pase a la industria y el comercio."

I. Introducción

Acercas de la necesidad de una reforma del régimen nacional de trabajo agrario, la gran mayoría del sector productivo y del trabajo rural no tenía dudas. Tan es así que durante años el sindicato nacional más representativo de los trabajadores rurales argentinos, la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), a través de su Comisión Legislativa Rural, desarrolló un proyecto de ley que logró consensuar con las entidades de productores y presentó en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (N°5153-D-2010 y 2011). Desafortunadamente no cortó igual suerte cuando fue remitido al Ministerio de Trabajo de la Nación, pues pese a que el ministro Dr. Carlos Tomada asegurara su acuerdo al secretario gene-

la década de 1950. De manera que el proyecto de un nuevo régimen de trabajo agrario desarrollado en la UATRE, fue el resultado lógico de todo ese esfuerzo mancomunado (1).

II. Ambito de aplicación, criterios

Entre los temas que podemos considerar medulares de la reforma aprobada mediante la ley 26.727 se encuentra, el ámbito de aplicación personal de la misma, en tanto se lo circunscribe solamente a un criterio geográfico, lo rural, fuera del ejido urbano, retro trayendo así a una herramienta de interpretación ya superada en el tiempo y que no se adapta al extraordinario desarrollo expansivo del sector social y productivo que abarca la regulación normativa (arts. 5° y 6°). Al definir en el artículo 5° la actividad agraria, dice: "A los fines de la presente ley se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas forestales, hortícolas, arboles apícolas y otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales".

Cabe agregar que este criterio es antiguo y demasiado estrecho, generando una seria reducción de las múltiples actividades que hoy se encuentran alcanzadas por las normas de trabajo rural. Ya en la década de 1950, en la doctrina y conforme a la legislación laboral aplicable, mi padre (2) rescataba por lo menos dos criterios (el geográfico o ecológico y el jurídico), luego se sumó el tercero de la naturaleza de la actividad en sí que toma el principio de realidad. Con este criterio, se debe tomar la naturaleza de la actividad cualquiera sea el lugar donde estas se desarrollen, o sea siempre que se trate de actividad agraria o rural nos encontraremos con la aplicabilidad de las

(1) Jornadas de INDELA, IV° Jornadas Nacionales y 1° Internacional sobre Trabajo Rural, La Plata 24 y 25 de septiembre de 2003. Colegio de Abogado de La Plata. 1° Jornadas Nacionales del Instituto de Derecho Laboral Agrario, 12 y 13 de noviembre de 2004. Santa Fe. Universidad Nacional del Litoral. 17° Jornadas Nacionales del Instituto de Derecho de Trabajo Agrario, 3 y 4 de mayo de 2006. Tucumán. CGT Regional Tucumán. 17° Jornadas Nacionales de INDELA 8 y 9 de junio de 2007. Mendoza. Colegio de Abogados y Procuradores de Mendoza.
(2) Rodolfo Anibal Nápoli, "El Trabajador Rural en la República Argentina" Ed. Abeledo Perroti, 1958.

normas de Derecho de Trabajo Rural. Por lo tanto podemos afirmar que se configuraría un tercer criterio basado en la naturaleza de la actividad de carácter objetivo que guarda cierta similitud con el criterio profesional o jurídico, pero que no toma la calificación profesional o carácter formativo rural del trabajador o la designación jurídica que siga en sí, según su esencia fundamentalmente agraria o rural con independencia de la persona del trabajador y del lugar o ambiente ecológico. Este criterio que atiende directamente a "la naturaleza de la actividad" lo hemos denominado de "actividad esencial objetivo" y cumple una función sumamente importante para resolver los casos de duda de inclusión o encuadramiento en el ámbito de aplicación de las normas de esta especialidad y con los principios generales de Derecho del Trabajo (3).

Aquí el medio no condicionaría tanto a las instituciones, sino de manera indirecta en cuanto interactúa con la naturaleza de la actividad en sí, por ejemplo en zonas urbanas o suburbanas el trabajo en las huertas de la frutihorticultura. También se relaciona directamente con el principio de la primacía de la realidad que resuelve toda cuestión sobre la base objetiva y no subjetiva de la actividad rural en sí.

Por todo lo cual resulta evidente que el criterio adoptado es retrogrado y limitativo. Así, se busca reducir la aplicación del régimen de trabajo agrario a una mínima expresión, y quitar la multiplicidad de actividades rurales hoy existentes, para transferirlas a supuestas "cadenas productivas agro-industriales", donde la actividad principal pase a la industria y el comercio. También se promueve la atomización del gremio en su conjunto.

En el artículo 6° se define el ámbito rural, "A los fines de la presente ley, se entenderá por ámbito rural, aquél que no contare con asentamiento edificado intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollen en forma predominante actividades vinculadas a la

(3) Rodolfo Nápoli, "El Derecho del Trabajo Rural o Agrario. Concepto, ámbito de aplicación de sus normas, fines, relaciones y diferencias con el Derecho Agrario y el Derecho Ambiental. La relación de trabajo rural. El Contrato de trabajo Rural" Ed. Revista del Colegio de Abogados de La Plata. Doctrina, Legislación, Jurisprudencia. Año XLVII n° 68

industria, el comercio, los servicios y la administración pública. A tal efecto, se presentará de la calificación que efectúe la respectiva autoridad conatural".

Con este artículo se acena al criterio reducido al ámbito geográfico u ecológico del alcance de la ley. En cambio, cuando se refiere a la no aplicación analógica de las convenciones y acuerdos colectivos de trabajo y resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (art. 10º) "... no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos según la actividad o tarea del trabajador", posibilitaría utilizar otros criterios para la aplicación de normas de otras fuentes compatibles con la actividad o tarea, entendiéndose esta última como la profesionalidad del trabajador (Cont. Art. 16 LCT). Recordemos la diferencia entre los dos métodos interpretativos de aplicación de normas, el extensivo sería aquel que otorga un sentido más amplio a la expresión normativa (en el caso, la cláusula del convenio colectivo); el analógico, es aquel que conforme a la ratio legis, se aplica la norma a casos no previstos con los que guarda similitud en los aspectos esenciales. Ahora bien, el artículo en sí es contradictorio, como también lo es en la LCT, en tanto contiene una prohibición que luego relativiza con la expresión poco técnica "... pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos..." entendemos con ello una comisión de la ley al criterio y prudencia del juez, conforme las normas procesales a que se halle sujeto, para la resolución de los casos concretos a que ella se refiere.

Luego en el artículo 11º se refieren al contrato de trabajo agrario, remarcando los servicios excluyentes en el ámbito rural, "Habrá contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física o denominación, siempre que una persona física o obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración a favor a de otra y bajo su dependencia, persiguiendo ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes". Este concepto del contrato de trabajo agrario, es más restrictivo que el régimen nacional de trabajo agrario (Dec. Ley 22.248/86) de la última dictadura militar,

ya que suprime de dicho texto: "... tareas vinculadas principalmente y accesoriamente con la actividad agraria, en cualquiera de sus especializaciones...". Cuando existen dudas para la aplicación del presente régimen en razón del ámbito en que las tareas se realizan, se estará a la naturaleza de éstas". La ley en su artículo 106 que reformula a su vez el artículo 1º de la ley 25.191 dispone que "... En caso de duda sobre la inclusión o no en el ámbito del Régimen de Trabajo Agrario de una tarea o actividad, corresponderá al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolverlo y determinarlo". De esa manera queda al arbitrio de la autoridad ministerial del gobierno de turno el ámbito de aplicación de la ley, no bastándose así misma en esta cuestión esencial. En todo caso, hubiera sido preferible que los legítimos representantes de las partes del sector involucrado a través de la negociación colectiva, ya sea sujeta al sistema de la ley 14.250 o de la CNTA así lo dispongan. Se ignoró la diversidad de actividades que existen en la producción agropecuaria y que ya están reguladas por acuerdos y convenios colectivos que datan de muchos años anteriores a la sanción de la ley.

También, se mantiene el esquema vigente de las actividades "incluidas" y "excluidas" (arts. 3º y 7º); las primeras deberán entenderse con carácter enunciativo, en tanto la inclusión expresa de algunas actividades solo excluye las que también expresamente lo hace en el art. 3º. Deligual modo se incluyen aquellas que se desarrollan en centros urbanos, y aun cuando se desarrollan en centros urbanos, las siguientes tareas: "... Se dejará así una puerta abierta a nuevas actividades agrarias concordante con la definición del contrato de trabajo agrario (art. 11º in-fine "... tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes"). En cambio las exclusiones serían laxativas.

III. Aplicación en relación con la Ley de Contrato de Trabajo

Otro tema importante, es la articulación con la Ley de Contrato de Trabajo. Aquí, en lugar de eliminar directamente la exclusión de los trabajadores rurales derogando el inciso "c" del artículo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo introducido por la regla del Estado Dictatorial n° 22.248 de 1980, se deja abierta a la interpretación de que "... será de

aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley" (art. 2º Inc. b Fuentes de regulación. Concordantes con arts. 100 y 104). Se vuelve así, aunque indirectamente, al criterio del estatuto específico cerrado. Tampoco se formula la salvedad de que se aplique el principio de la norma más favorable para el trabajador, aunque como principio fundamental en derecho del trabajo debe aplicarse por formar parte del orden público laboral. Se trata de realizar un doble juicio de compatibilidad: a) una compatibilidad fáctica (con la naturaleza y modalidades de la actividad y b) una compatibilidad jurídica (con el específico régimen jurídico), si no se opone a él o no haya sido contemplado en dicho régimen o complete e integre la institución de que se trate.

"En el campo del derecho individual del trabajo, la LCT y las leyes laborales generales, constituyen un verdadero derecho común. Los llamados estatutos, que son leyes laborales especiales, dictadas para regular la relación de trabajo o algunos aspectos de ella en determinados sectores de la actividad laboral, constituyen derechos particulares" (4).

Cabe reflexionar que el Derecho del Trabajo Rural, forma parte inescindible del Derecho del Trabajo, este es el género de donde aquí constituye la especie. Se trata de una especialidad dentro de una rama de la ciencia jurídica, el Derecho del Trabajo, que no comporta un sistema normativo cerrado, pese a sus características relativas al ámbito en que se desarrollan sus relaciones y la naturaleza de la actividad.

La ley se refiere al orden público, sin alcanzar a la nulidad de pactos que fijen condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para los trabajadores, así se dispone en su artículo 6º "Todas las disposiciones que se establezcan en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (l.o. 2004) y 23.546 (l.o. 2004) y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes, integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes. En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades

de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (l.o. 2004) y 23.546 (l.o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes. Esos de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las demás normas que correspondieren conforme lo establecido en el presente artículo. El presente régimen prevalece de pleno derecho sobre todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se oponiere a sus disposiciones".

Artículo 9º "Condiciones más favorables. Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (l.o. 2004) y 23.546 (l.o. 2004) y las resoluciones favorables para los trabajadores serán válidos y de aplicación. La normativa referida en el párrafo anterior, que reúna los requisitos formales exigidos por la ley y que hubiera sido debidamente individualizada, no estará sujeta a prueba en juicio". Así como en el artículo anterior aquí se permite aplicar los convenios colectivos de trabajo fuera del sistema de negociación de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, en la medida que conlengan condiciones más favorables para el trabajador rural.

IV. Del contrato de trabajo agrario (Título II arts. 11º a 15º)

En relación con los sujetos del contrato de trabajo, solo define al trabajador rural y en el artículo 4º reformado de la ley 25.191 (cont. art. 106 ley 26.727) determina: "A los efectos de esta ley, será considerado trabajador agrario todo aquel que desempeña labores propias de la actividad agraria, dirigidas a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, y en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, con las excepciones y conforme lo establecido por el Estatuto especial que consagra el Régimen de Trabajo Agrario". Se elimina así como se restringe la aplicación conforme al criterio geográfico del ámbito rural.

experiencia acumulada del trabajador y por ende ayuda a su capacitación y perfeccionamiento en la realización de las tareas.

Indemnización del trabajador "temporario" art. 20 y del permanente discontinuo art. 21.

"Artículo 20. Trabajador temporario. Indemnización sustitutiva de vacaciones. El trabajador temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones devengadas". Entendemos que la ley se refiere al contrato de trabajo eventual, ocasional o transitorio y no al contrato de trabajo de temporada que se lo califica como trabajo permanentemente discontinuo y se legisla en el siguiente artículo.

"Artículo 21. Trabajador permanentemente discontinuo. Indemnización. Daños y perjuicios. El despedido sin justa causa del trabajador permanentemente discontinuo, pendientes los plazos previstos o pre-establecidos del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en el Título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o las que en el futuro las reemplacen, a la indemnización por daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con los que justificque haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados. En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que correspondiera al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo".

VIII. Vivienda, alimentación y traslado. (Título IV)

En estos temas, se amplia y mejora las previsiones que establecía la 22.248, y tienen el antecedente inmediato de la Res. N° 11/2011 de la CNTA sobre "Condiciones generales de trabajo para trabajadores agrarios temporarios, cíclicos y estacionales". Para este tipo de condiciones de vida

del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil. Por el mismo artículo 32 se le asigna a la CNTA la facultad de determinar el monto de las bonificaciones por capacitación, así como de resolver anualmente sobre los salarios mínimos de todas las categorías profesionales tanto para los permanentes continuos como discontinuos.

En cuanto a las formas de la determinación del salario, el artículo 33 estatuye: "Formas de su determinación. El salario será fijado por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario. El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada. Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo".

Para el pago del trabajo a destajo, también se garantiza el salario mínimo fijado así como el sueldo anual complementario. Así por el artículo 34 se determina:

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

Cuando se refiere a la remuneración mínima que la CNTA fije para la actividad, nos encontramos con el salario básico profesional para la categoría y de las distintas actividades agropecuarias, que siempre debería superar el mínimo vital y móvil. El salario profesional no tiene que coincidir con el salario mínimo, sino por el contrario, sobrepasar su monto fruto de la negociación y como consecuencia de las mayores ganancias de los empleadores. También resulta razonable que de acuerdo a una escala dada por las distintas tareas y la capacitación adquirida por el trabajador, perciba una retribución superior.

Por el artículo 35 se determinan los períodos de pago de las remuneraciones, según las modalidades convenidas como: mensualizados; a jornal, por hora; por rendimiento de trabajo o destajo. Se omitieron los plazos de pago por lo que deberá completarse con lo establecido por el artículo 128 de la LCT.

Se mantiene el pago de los suplementos por antigüedad y capacitación de la 22.248, pero en relación con la bonificación por antigüedad, es aumentada al 1,5%, para el trabajador permanente que tiene una antigüedad mayor a diez 10 años (art. 38). Aquí sostenemos se debe aplicar tanto para el permanente continuo como para el discontinuo, dado que cuando la ley se refiere a estos últimos se entien de que se trata de los trabajadores sujetos a un contrato típico de temporada o ciclo agrícola. Esas remuneraciones accesorias, debidamente abonadas junto con la retribución principal, salvo el caso de que se trate de la participación de utilidades o la habilitación que deberán determinarse de antemano (Conf. art. 127 LCT).

X. Con relación a la jornada de trabajo (Título VI arts. 40 a 49)

Se toman las normas establecidas en la LCT (artículo IX, arts. 196° a 207°). Estos límites, en el trabajo agrario, tienen sus antecedentes en resoluciones vigentes, que determinaron condiciones de trabajo y salarios de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTTR) (ley 13.020), y las actuales de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) (dec. ley 22.248) entre otras, Resoluciones: N° 04/02 (Mendoza-S.Juan), N° 5/02 (Santiago del Estero), N° 6/02 (Sta. Cruz-Chubut y Tierra del Fuego), N° 9/02 (San Luis), N° 14/02 Catamarca-La Rioja), N° 16/2 Buenos Aires-La Pampa, N° 17/02 Córdoba y

21/04 Santa Fe y por último la Resolución n° 71 del 03/12/2008 extendiendo los límites de la jornada para todo el territorio nacional.

La ley incluyó el límite general de las ocho horas diarias y carentes y cuatro horas (44 hs.) semanales, en lugar de las cuarenta y ocho (48hs.), desde el día lunes hasta el sábado a las trece 13 horas (art. 40°). La distribución de las horas de trabajo diarias y su distribución serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve y horas. Como sabemos, la jornada comprendiendo el tiempo efectivamente trabajado como el tiempo puesto a disposición del empleador, y este último debe abonar las remuneraciones aunque no se presie el servicio por razones no imputables al trabajador (art. 103 LCT). Se regula la jornada nocturna y la mixta (art. 41°), las horas extraordinarias y sus límites (art. 42°). Nada se dice en cambio, del pago de las horas suplementarias y las trabajadas en días sábados después de las trece 13 horas y los días domingos y feriados. No obstante, ya está previsto en la Res. N° 71/2009 de la CNTA. Tampoco sobre la pausa entre jornada y jornada, la Res. 22/248 era de diez 10 horas pero por la LCT (art. 197) es de doce 12 horas y también considerada en la Res. 71/09 CNTA. Sostenermos que a fin de completar esas omisiones, son de aplicación los artículos 197, 201°, 205° y 207° de la LCT y la resolución de la CNTA aludida.

XI. De la Seguridad y los Riesgos en el Trabajo. (Título VII arts. 45 a 49)

Se amplían las normas que contenía la llamada ley 22.248. Aquí son de aplicación, también, el Reglamento de Higiene y Seguridad para la actividad Agraria Decreto (BEN) n° 617 (B.O. 11/07/1987), ley 19.587 y decreto 351/79, ley de riesgos del trabajo 24.557, el Convenio O.I.T. n° 181 sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura ley 25.739 (ratificado por Argentina el 26/06/2006). Convenio O.I.T. n° 182/2001 sobre las peores formas de trabajo infantil y Convenio O.I.T. n° 156/1988 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Asimismo, el curso de normas internacionales de aplicación conforme lo dispuesto en el artículo 75 arts. 22 y 24 de la C.N. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7° Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial... b) la seguridad y la higiene en el trabajo... c) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo... La Declaración Socio-Laboral del Mercosur artículos 13 y 17 la Salud y Seguridad en el Trabajo°. Todo trabajador tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional. 2. Los Estados Parte se comprometen a formular, aplicar y actualizar, en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, promover condiciones ambientales de propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores°.

Por imperativo constitucional, "El trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes las que asegurarán al trabajador: a) condiciones dignas y equitativas de trabajo..." (art. 14° C.N.), estas condiciones dignas se refieren a la prestación en sí del servicio y se vincula con la propia dignidad humana enpeñada en el trabajo y con el pleno de valores constitucionales como un ambiente de trabajo salubre y sin riesgos graves que afecten la integridad psico-física del trabajador; también a que se preserven el respeto y la moral del trabajador; que los métodos de trabajo no impliquen tareas penosas o forzadas; la jornada de trabajo honesta; el descanso y las vacaciones de trabajo; la retribución justa; igual remuneración por pagas; la participación en las ganancias de la empresa; la protección contra el despido arbitrario. Las condiciones dignas y equitativas apuntan a un aspecto material u *objetivo*: lugar, ambiente y modo de trabajo; y a otro personal o *subjetivo*: situación personal del trabajador derivadas de la edad, maternidad, capacidad plena o disminuida, capacitación profesional, etc. Como bien lo expresa Capón Filas: "¿Se entiende por condiciones de medio ambiente de trabajo (CMAI), un conjunto de elementos que inciden directa o indirectamente

en la salud de los trabajadores, entendida como plenitud psicofísica y social (OMS)" (6).

Artículo 45. "Higiene y seguridad. El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo. El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, evitando evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos. Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca°.

Artículo 46. "Elementos de seguridad. Suministro por el empleador. Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso. Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando, el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios°.

(6) Rodolfo E. Capón Filas citado por Rodolfo Napolí, en "Trabajo y Ambiente Rural", Rev. Colegio de Abogados de La Plata, D.J. Año XLV n° 6°.

Artículo 47. "Impiieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador. En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la impiieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador°.

Artículo 48. "Envases de sustancias tóxicas. Amacernamiento. Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El etiquetado de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) en consulta con los organismos competentes°.

Artículo 49. "Condiciones. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en la ley 24.557 y sus normas modificatorias y complementarias, o las que en el futuro la reemplacen, y de la consulta que en esta materia deba realizar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el marco de sus atribuciones°.

Un tema importante para velar por el efectivo cumplimiento de las condiciones de trabajo y su relación con el medio ambiente, lo constituye la posibilidad de incorporación de representantes sindicales en seguridad y ambiente, tal como lo entendió la Conferencia Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSLS), en el XVIII congreso mundial celebrado en Miyazaki, Japón (5 a 10/12/2004).

XII. De las Licencias. (Título VIII arts. 50 a 53)

Licencias generales. Se fija la aplicación del régimen de licencias de la LCT y sus modificatorias. Art. 50 "Resolución de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente ley las licencias previstas por la ley 20.744 (L.O. 1976) y sus modificatorias, sin perjuicio de las establecidas en el presente título y lo prescripto para los trabajadores temporarios con relación a las vacaciones°.

Licencias especiales artículo 51. "Licencia por maternidad. Personal temporario. El personal femenino temporario también tendrá derecho a

fundamentalmente en el ámbito de trabajo rural, a la prohibición del trabajo infantil, la conclusión de los distintos niveles de escolaridad y educación general; de igual modo a la unidad y protección de la familia trabajadora.

Edad mínima de admisión al empleo o trabajo
 Artículo 54. "Prohibición del trabajo infantil. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición".

Regulación del trabajo adolescente Artículo 55. "Trabajo adolescente. Las personas desde los dieciséis años y hasta los dieciocho años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. Si el adolescente vive independientemente de sus padres se presumirá la autorización".

Artículo 56. "Certificado de aptitud física. El empleador, al contratar trabajadores adolescentes, deberá exigir, de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas".

Artículo 57. "Certificado de escolaridad. El empleador, al contratar al trabajador adolescente, deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad previsto en el artículo 29 de la ley 26.206".

Artículo 58. "Trabajo en empresa de familia. Las personas mayores de catorce años y menores de dieciséis años de edad podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres horas diarias, y las quince horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier

XIII. Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente. (Título IX arts. 54 a 64)

El antecedente de este título lo encontramos en las normas contenidas en la ley 26.390. Se apunta

vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma".

Artículo 59. "Jornada. Trabajo nocturno. La jornada de trabajo prevista para el trabajo adolescente deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino y no podrá ser superior a seis horas diarias y a treinta y dos horas semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las siete horas diarias. La autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción podrá extender la duración de la jornada de tareas hasta ocho horas diarias y hasta cuarenta y cuatro horas semanales cuando razones excepcionales lo justifiquen, debiendo considerar en cada caso que la eventual extensión horaria no afecte el derecho a la educación del trabajador adolescente. No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho años en trabajos nocturnos entendiéndose como tal el comprendido entre las veinte y las cinco y las cinco y horas del día siguiente".

Artículo 60. "Prohibición de abonar salarios inferiores. Por ninguna causa podrán abonarse al trabajador adolescente salarios inferiores a los que se fijan para el resto de los trabajadores agrarios, con excepción de las reducciones que correspondan en razón de la duración de la jornada".

Artículo 61. "Licencias. Los trabajadores menores de dieciocho años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en el Título VIII de la presente ley, en las condiciones allí establecidas".

Artículo 62. "Prohibición de trabajos peligrosos, penosos e insalubres. Queda prohibido ocupar menores de dieciocho años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme lo determinado por la reglamentación y las normas específicas en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso".

Artículo 63. "Accidente o enfermedad profesional. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional de un trabajador adolescente, si se comprueba que su causa fuera alguna de las tareas prohibidas a su respecto o efectuada

en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario. Si el accidente o enfermedad profesional obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad".

Prevención del trabajo infantil. *Espacios de contención para niños y niñas.* Artículo 64. "Espacios de cuidado y contención. En las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia. Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra trmo, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren. La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplir los espacios de contención para niños y niñas, así como la cantidad de trabajadores a partir de la cual se exigirá a los empleadores la obligación establecida en el párrafo primero, teniendo en cuenta las particularidades locales y regionales y las peculiaridades de la actividad agraria respectiva".

XIV. Promoción del Empleo de los Trabajadores Temporarios. (Título X arts. 65 a 77)

Del servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria Artículo 65. "Creación del servicio de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria. Créase el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprenderá a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquéllas que por procesos temporales propios lo demanden".

Este servicio de empleo especial estatal entra en colisión con el sistema de las bolsas de trabajo

El uso obligatorio de este servicio por parte de los empleadores vulnera la libertad de contratación en tanto no surge como fruto de la negociación colectiva entre los legítimos representantes del trabajo y la producción agropecuaria.

Artículo 66. "Uso obligatorio del Servicio de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria. El Servicio Público de Empleo Agrario será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionará en las gerencias de empleo y capacitación laboral de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo de la Secretaría del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La reglamentación podrá establecer excepciones a la utilización obligatoria de este servicio, sustituido o dispensar mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen".

Artículo 67. "Celebración de convenios. Autorízase a la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a celebrar convenios con los municipios a fin de implementar el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria en las respectivas jurisdicciones".

Se traslada a los municipios facultades impuestas de dichas instituciones polifuncionales de empleo que históricamente avanzó mediante la autonomía colectiva del sector rural.

Artículo 68. "Facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Facultase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para dictar las normas complementarias y aclaratorias que resulten pertinentes".

De las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales Artículo 69. "Bolsas de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones".

Artículo 70. "Funcionamiento de las bolsas de trabajo. El funcionamiento de las bolsas de trabajo referidas en el artículo anterior se ajustará a lo dispuesto por el presente régimen, sus normas reglamentarias y las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)".

Artículo 71. "Designación de veedores. Las entidades que agrupan a empleadores del sector rural, con representación en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), quedan facultadas a designar veedores antes las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la forma de designación y las funciones de los mencionados veedores".

La figura del veedor ante las bolsas de trabajo sindicales, tiene su origen en el decreto n° 1421 del año 1967 del gobierno de facto del Gral. Juan Carlos Onganía.

XV. De la Capacitación y Formación Profesional. (Título XI arts. 72 a 77).

En el dec. ley 22.248 se priorizaba la acción del Estado en el arbitrio de las medidas y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de trabajadores agrarios, en cambio en esta reforma, se pone el acento en la acción de los empleadores como principales responsables de ese deber.

Responsabilidad de los empleadores. Artículo 72. "Derecho a la capacitación. Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una

progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran".

Artículo 73. "Actividades específicas. Programas de capacitación. A los fines de promover la capacitación y el desarrollo del personal se deberán desarrollar programas de tipo general destinados a cada actividad específica, los cuales serán implementados en instituciones y/o por modalidades de formación definidas al efecto, con el acuerdo de la asociación sindical con personería gremial de la actividad".

Acercar de la formación técnica profesional de los trabajadores se encuentra vigente la ley 26.058 mediante la cual se permitió la inscripción de convenios de capacitación junto al Instituto Nacional de Enseñanza Técnica con la UATRE y RENATRE.

Artículo 74. "Formación. Acceso equitativo. Deberá garantizarse a todos los trabajadores el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas y/o de evaluación de competencias se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquellas. En el caso de ser dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos".

Artículo 75. "Calificación profesional. Certificación. En el certificado de trabajo previsto por el artículo 80 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, que el empleador está obligado a entregar al momento de extinguirse la relación laboral deberá constar la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador actividades regulares de capacitación".

Responsabilidad del estado Artículo 76. "Formación profesional. Capacitación. El Poder Ejecutivo Nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, arbitrará las medidas y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores agrarios, contemplando la na-

turalidad de las actividades, las zonas en que éstas se realizarán, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A este efecto, el mencionado ministerio deberá impulsar la programación de cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico".

Artículo 77. "Convenios. Facultase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para concertar con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y organismos educacionales técnicos, estatales o privados, convenios que aseguren el eficaz cumplimiento de los objetivos enunciados en este capítulo".

XV. Del Régimen de Seguridad Social (Título XII arts. 78 a 83)

La inclusión de este importante tema previsional, que pertenece a la seguridad social, no debería formar parte de una ley de trabajo en tanto constituye una disciplina diferenciada del derecho individual del trabajo y el derecho colectivo o sindical. Pero no podemos negar que se trata de una mejora sustancial para los trabajadores rurales que fueron los más postergados en su futuro jubilatorio.

Se trata de una jubilación ordinaria anticipada que tiene su fundamento en las duras condiciones de trabajo y la interacción del medio en que se desarrollan las actividades rurales, junto al deterioro prematuro del trabajador. Contrariamente al pensamiento vulgar en el sentido de lo bien que hace estar al aire libre y expuesto al sol, con las inclinaciones climáticas y la supuesta fortaleza que reviste este tipo de trabajador, es en este medio y conforme a las distintas actividades, donde se producen la mayor cantidad de accidentes y enfermedades profesionales, solo superados en las estadísticas por el gremio de la construcción.

Cabe resaltar, que la UATRE había elaborado otro proyecto más ventajoso para los trabajadores rurales, expediente de la H. Cámara de Diputados de la Nación N° 2583-D-2010 impulsado por el diputado Eduardo M. Dabar, que llegó a tener estado parlamentario. A la jubilación ordinaria accedían los varones a los cincuenta y cinco años, y las mujeres a los cincuenta años, siempre que acreditaran un total de veinte años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad. También en la jubilación ordinaria se percibía un

refiere la presente ley será la que rija en el régimen común.—Sistema Integrado Previsional Argentino—, incrementada en dos puntos porcentuales (2%), a partir de la vigencia de la misma”.

Este incremento en las contribuciones patronales no están fundamentadas debidamente, y se elevan así los costos de la producción agropecuaria en momentos que, mediante políticas erráticas en distintas ramas arancelarias y de comercialización afectan la expansión del sector en su conjunto.

Artículo 81. “Reducción de aportes patronales. El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50%) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social. Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como los subsistemas objeto de la reducción, serán fijadas por la reglamentación. La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social. El Poder Ejecutivo Nacional, en base a las previsiones que efectuara el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar la reducción de que se trata, quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual”.

Esta reducción de las contribuciones patronales, nos recuerda al llamado fomento de empleo y la flexibilidad laboral impuesta por políticas neoliberales no tan lejanas, que en la práctica derivaron en un desfinanciamiento de la seguridad social y un perjuicio tanto para los trabajadores activos como a los pasivos, los primeros con inestabilidad laboral y los últimos con haberes jubilatorios misérrimos.

Artículo 82. “Aplicación ley 24.241. Para los supuestos no contemplados en el presente Título, supletoriamente rige la ley 24.241, sus complementarias y modificatorias”.

Artículo 83. “Acreditación de servicios rurales. Por vía reglamentaria se podrá reconocer los servicios rurales contemplados en la presente ley, prestados con anterioridad a su vigencia, a través del establecimiento de nuevos medios probatorios y sujeto a un cargo por los aportes omitidos, el que

será descontado en cuotas mensuales del haber obtenido al amparo de este régimen previsional”.

XVII. De los Organos Tripartitos del Régimen de Trabajo Agrario. (Título XIII arts. 84 a 98).

De la Comisión Nacional de Trabajo Agrario

Artículo 84. “Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Integración. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; uno (1) representante titular y uno (1) suplente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; uno (1) representante titular y uno (1) suplente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto”.

Artículo 85.— “Sede. Asistencia. El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias que sus funciones específicas así lo requieran”.

Artículo 86. “Designaciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos. Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio”.

Artículo 87. Duración en las funciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Artículo 88. “Asistencia legal y técnico administrativa. El Ministerio de Trabajo, Empleo y

Seguridad social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden”.

Artículo 89. “Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA): a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento; b) Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona; c) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas; d) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales. Cuando correspondiere, determinará la inclusión en las remuneraciones del sueldo anual complementario y vacaciones; e) Tratar las remuneraciones mínimas de aquellas actividades regionales, cuando, vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas, las comisiones asesoras regionales no las hayan acordado; f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario; g) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región; h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural; i) Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley; j) Asesorar a los organismos nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o autárquicos que lo soliciten; k) Solicitar de las repariciones nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o entes

antárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y esas reglamentaciones; l) Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas; m) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales; y n) Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley".

Artículo 90. "Composición de conflictos. Sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) promoverá la aplicación de mecanismos de composición de conflictos colectivos, instando a negociar conforme al principio de buena fe. Este principio importa para las partes los siguientes derechos y obligaciones: a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma; b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas; c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata; d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate; e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso; f) La obligación de abstenerse de realizar durante el transcurso del proceso de negociación del conflicto, cualquier acción por medio de la cual se pretenda dañar o obstruir los consensos alcanzados hasta ese momento; y g) La obligación de abstenerse de introducir nuevos temas de debate que no hubieran sido planteados al iniciarse la instancia de negociación de conflicto".

Más allá de que se deja a salvo a competencia del Ministerio de Trabajo, tal como es la autoridad de aplicación en materia laboral en general y en particular de trabajo rural, pareciera un tanto confuso el término "...la CNTA promoverá la aplicación de mecanismos de composición de conflictos colectivos..." puesto que no sabemos si es el mismo organismo tripartito el que concuerda a las partes afectadas y resuelve en consecuen-

cia o promueve que el Ministerio, en su ámbito específico de relaciones laborales actúe bajo esas pautas; igualmente con el artículo 91. Pero las dudas se despejan al concordarlo con las atribuciones de la CNTA fijadas en el artículo 89 inc. l) "Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas". En rigor conceptual y de competencias, los conflictos en que pudieran intervenir paritariamente, serían los individuales o plurindividuales y no los colectivos, pues para estos últimos solo el Ministerio de Trabajo sería el competente. Algo similar a lo que fuera el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales, de composición tripartita, de la ley 14.455/58, luego transformado por decreto 3954/69 en Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales. Allí el empleador debía recurrir para pedir el desahucio sindical por conductas que consideraba indebidas, así como el sindicato denunciaba las prácticas desleales del empleador; se fijaban medidas de no innovar y se imponían multas; se determinaba un procedimiento sumario cuya resolución era apelable ante la Cámara Nacional del Trabajo de la Capital Federal. También en materia de conciliación y arbitraje de conflictos colectivos, la ley 14.786 del 9/01/1969 y de arbitraje obligatorio ley 16.036/66.

Artículo 91. "Proceso sumarísimo. Cuando alguna de las partes presentare una conducta que no se ajuste a los deberes y obligaciones establecidos en el artículo precedente, se considerará que la misma ha vulnerado el principio de buena fe negociada, quedando la parte afectada por el incumplimiento habilitada a promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el Art. 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales. El tribunal competente dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco días de mora en acatar la decisión judicial.

En el supuesto de reincidencia, el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos montos. Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil. Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el cincuenta por ciento (50%). Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria creado por la presente ley y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), conforme las facultades conferidas en el inciso n) del artículo 89 del presente régimen".

Aquí se sanciona a la "parte infractora" de la conducta indebida por no ajustarse a las obligaciones de negociación que impone el artículo 90, y sin normar, indudablemente se refieren al empleador.

De las comisiones asesoras regionales (C.A.R.).

Artículo 92. "Comisiones asesoras regionales. Determinación. En las zonas que determine la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) se integrarán comisiones asesoras regionales. A tal fin podrá requerirse dictamen del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca u otro organismo público vinculado a la materia".

Artículo 93. "Lugar de funcionamiento. Las comisiones asesoras regionales funcionarán en dependencias de las Delegaciones Regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determine como sedes. En estas se dispondrán las oficinas de apoyo legal, técnico y administrativo de carácter permanente y se las dotará del personal necesario a fin de garantizar su correcto funcionamiento".

Artículo 94. "Integración. Las comisiones asesoras regionales se integrarán de la siguiente manera: a) Por el Estado nacional: dos representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de los cuales uno ejercerá la presidencia; b) Por el sector empleador: cuatro representantes de la

o las entidades empresarias más representativas de la producción o actividad para la cual ésta se constituya; c) Por el sector trabajador: cuatro representantes de la asociación sindical, más representativa de la producción o actividad para la cual ésta se constituya".

Artículo 95. "Representantes ante las comisiones asesoras regionales. Los representantes de los sectores trabajador y empleador serán designados por el Presidente de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) a propuesta de cada uno de los sectores".

Artículo 96. "Representantes empleadores y trabajadores. Duración de mandatos. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la duración de los mandatos de los representantes de los trabajadores y empleadores".

Artículo 97. "Acreditación de representatividad. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determinará la forma y mecanismos mediante los cuales se acredite la representatividad en cada producción o actividad regional específica".

Las condiciones que determinan la representatividad, así como la personería gremial del sindicato y su acreditación están previstas en la ley de asociaciones gremiales 23.551 y de negociación colectiva 14.250 y sus modificatorias, de manera que esta facultad que se le atribuye a la CNTA resultaría inconstitucional en tanto afectaría la libertad sindical por intromisión de los representantes del sector empleador y del Estado para poder ejercer la representación de los trabajadores en ese ámbito de negociación colectiva.

Artículo 98. "Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de las comisiones asesoras regionales: a) Elevar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), por cada producción, actividad o ciclo agrícola y en tiempo oportuno, un dictamen por cada uno de los acuerdos alcanzados o propuestas formuladas relativas a los incisos d), e), f), g) y h) del artículo 89 de la presente ley; b) Remitir anualmente a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) el calendario de actividades de cada producción o actividad; c) Informar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) sobre el estado de las negociaciones; d) Realizar los estudios que le fueran encomendados por la

Nuevamente se insiste en un criterio de interpretación cerrado de la aplicación de este régimen, sin el aditamento de la validez de la norma más beneficiosa para el trabajador, salvo la aclaración interpretativa del artículo 104. Nos remitimos a lo expresado en el punto 3. de este comentario.

Artículo 101. "Disposiciones complementarias. Vigencia. Las estipulaciones contenidas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes a la fecha de promulgación de la presente, mantendrán su plena vigencia en todo aquello que no vulnerare lo establecido en los artículos 8º y 9º de esta ley". Estas últimas normas se refieren al orden público laboral, su alcance y la nulidad de convenios sobre condiciones o modalidades de trabajo inferiores a las fuentes normativas allí referenciadas. También a la validez de convenios o acuerdos colectivos que contengan condiciones más favorables.

Artículo 102. "Vigencia de las resoluciones. Las disposiciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), la Comisión Nacional de Trabajo Rural, o por el Ministerio de Trabajo, mantendrán su vigencia en todo en cuanto no fuere modificado por la presente ley".

Artículo 103. "Antigüedad. Reconocimiento. La antigüedad que uvieren los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de esta ley se les computará a todos sus efectos".

Artículo 104. "Modificación régimen de contrato de trabajo. Alcances. Sustituyese el texto del inciso c) artículo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario".

Artículo 105. Modificación de la ley 24.013. Incorporación. Sustituyese el texto del artículo 140 de la ley 24.013, por el siguiente:

"Artículo 140: Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Na-

cional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley".

Artículo 106. Modificación de la ley 25.191. Sustituyese e incorpórase los artículos de la ley 25.191 que a continuación se detallan:

a) Sustituyese los artículos 1º, 4º y 7º de la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

"Artículo 1º: Declárase obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Agrario o del documento que haga sus veces en todo el territorio de la República Argentina para todos los trabajadores que desarrollen tareas correspondientes a la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, comprendidas en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario. Tendrá el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral.

En caso de duda sobre la inclusión o no en el ámbito del Régimen de Trabajo Agrario de una tarea o actividad, corresponderá al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolverlo y determinar".

Aquí se faculta al Ministerio de Trabajo de la Nación para resolver, en caso de duda, la inclusión de determinada tarea o actividad en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario, y por ende estar alcanzada en la registración y uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Agrario, y principio de la Libreta del Trabajador Agrario. En tanto así misma, también, que volvemos al estrecho margen del ámbito de aplicación de la ley, sujeto al criterio geográfico rural, pero no podemos dejar de expresar la intencionalidad que subyace en los autores por excluir a los trabajadores agrarios de cosecha y empaque de fruta, que en la versión original de la ley 25.191 estaban incluidos. También a los obreros rurales de las viñas que no estaban excluidos por el carácter enunciativo del artículo 4º y la definición amplia de trabajador rural. Esta modalidad de contrato de trabajo rural se localizó en las provincias vitivinícolas de Mendoza y San Juan. En un principio tenía una regulación provincial, a través de las leyes n° 1578 de Mendoza, y n° 1031 de San Juan. En el año 1973 se sancionó la

ley n° 20.589, estatuto de carácter nacional donde se define a la relación jurídica entre el contratista y el propietario, empleador del fundo, como un contrato laboral especial; luego durante el proceso militar (1976-1982) se cambió la figura contractual anterior, por el dec. ley n° 22.163/80, sacando al contratista del ámbito laboral y encuadrándolo como trabajador autónomo. Finalmente, en el año 1984, ya restablecido el Estado de Derecho, se sancionó la ley 23.163 (B.O. 01/09/1984) recuperándose el estatuto laboral y la vigencia de la ley 20.589 con algunas modificaciones. Al integrar el estatuto de los contratistas de viñas y frutales al ordenamiento del trabajo nacional, le serán aplicables al mismo los principios del derecho del trabajo recepcionados en nuestra legislación. Al respecto, la S.C. de Mendoza ha dicho: "Nada impide la aplicación de los principios y normas generales de la L.C.T. que son indispensables para integrar e interpretar los beneficios e institutos consagrados en la ley especial" ("Argumento, Fedenco P/ord. Casación" L.S. 150, fs. 447 - 27/9/77), y más recientemente ha sentido como doctrina que "el régimen particular y específico del estatuto de viñas y frutales (ley 23.154) debe ser integrado con los principios generales del derecho del trabajo" (SC Mendoza, Sala II, 05/08/2001, "Aguero, Pedro c/Maccarone, José", DT 2001-2277, con nota de Livellara (7)).

Con fecha 03/03/2010 la CNTA dicta la Res. n° 255 por la cual se reubica a estos trabajadores rurales, sujetos a la LCT y al CCT n° 154/91, en la órbita del ANSES para el cobro del fondo de empleo. Hay que advertir que el mismo beneficio que abonaba el RENATRE representaba el doble de esa remuneración (\$ 960. contra \$ 400. a enero del 2012).

Todo ello, se transforma en una discriminación de derechos en tanto se impediría a todos estos trabajadores, que también revisten la calidad de agrarios o rurales, conforme a la naturaleza de las actividades en que trabajan y cualquiera sean las normas laborales a que están sujetos, se encuentren privados de tener la libreta del trabajador rural, como el documento fundamental del blanqueo de su relación laboral a través de una prueba documental, así como su registración; una mayor

(7) Carlos Alberto Livellara. Libro de Ponencias de las IV Jornadas Nacionales y 1º Internacionales de INDELA, La Plata, 25 y 26 de septiembre de 2003, pág. 20.

retribución ante la contingencia del desempleo y los demás beneficios que la ley otorga al resto de los trabajadores rurales argentinos.

“Artículo 4º: A los efectos de esta ley, será considerado trabajador agrario todo aquel que desempeñe labores propias de la actividad agraria, dirigidas a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, cunarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas y otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial y en tanto se desarrollen en ambientes rurales, con las excepciones y conforme lo establece por el Estatuto especial que consagra el Régimen de Trabajo Agrario.”

Nos remitimos acá también al comentario del artículo anterior.

“Artículo 7º: Créase el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), como entidad autónoma en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El RENATEA absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRR) a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario. Deberán inscribirse obligatoriamente en el RENATEA los empleadores y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario, según lo determinado por el artículo 9º de la presente ley”. Nos remitimos al comentario expuesto en el punto 2. ut-supra.

b) Incorporárase el artículo 7º bis a la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 7º bis: El personal del RENATEA se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, y la sanción de quienes se desempeñaban para el RENATEA hasta la entrada en vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario, será determinada por la reglamentación, garantizándose la continuidad laboral del personal no jerárquico en las condiciones que se establezca en la misma.”

c) Sustitúyese el artículo 8º de la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera: “Artículo 8º: El gobierno y la administración del RENATEA estarán a cargo de un director general y

de un subdirector general que reemplazará a aquél en caso de ausencia o impedimento temporarios. Ambos funcionarios serán designados por el Poder Ejecutivo nacional, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y sus cargos serán rentados.”

Se elimina de esta manera la representación y participación en la conducción de todo el sector agropecuario —tanto de productores como de trabajadores— en la conducción de esta institución pública no estatal, transformándola en otro organismo del Estado, en la órbita del Ministerio de Trabajo de la Nación. Cabe recordar que fue aquél sector el creador y sostenedor de la institución que logró blanquear y pasar a regularizar a 18.000 a 876.000 trabajadores rurales.

d) Incorporárase los artículos 8º bis y 8º ter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

“Artículo 8º bis: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social designará un síndico titular y un suplente que tendrán por función fiscalizar y vigilar todas las operaciones contables, financieras y patrimoniales del RENATEA y tendrán los derechos y obligaciones que establezca la reglamentación.”

“Artículo 8º ter: El RENATEA propondrá a reflejar en su estructura la representación de los distintos sectores sociales, productivos y gubernamentales que integran y/o se relacionan con la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones en todo el territorio nacional. Para el cumplimiento de sus fines contará con una red de oficinas regionales dependientes técnicas y funcionalmente del mismo, constituyendo sus cabecezas en el ámbito de las delegaciones regionales y/o gerencias de empleo y capacitación laboral u otras dependencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la cantidad de subsecciones que considere necesarias a efectos de lograr el fiel cumplimiento de sus funciones, para lo cual podrá celebrar acuerdos con las autoridades de las jurisdicciones provinciales y/o municipales.”

e) Sustitúyese el artículo 9º de la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera: “Artículo 9º: El Registro contará con un Consejo Asesor Integrado por igual número de representantes de los empleadores y de los trabajadores

de la actividad agraria, por representantes del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, así como por representantes de otros sectores sociales vinculados a la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, conforme lo determine el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.”

f) Incorporárase los artículos 9º bis y 9º ter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

“Artículo 9º bis: Los miembros del consejo asesor serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a propuesta de las organizaciones o entidades representativas de los trabajadores, empleadores y sectores sociales y a propuesta de la máxima autoridad de las carreras de Estado que lo integran, en los supuestos de los representantes gubernamentales. El número de miembros del consejo y el término de duración de sus funciones, serán establecidos en la reglamentación.”

“Artículo 9º ter: El consejo asesor será presidido por el Subdirector General del Registro. En caso de ausencia del mismo será presidido por un presidente suplente designado a esos efectos por el director general. El consejo sesionará con la presencia de la mitad más uno de sus miembros y cada uno de ellos tendrá uno (1) voto. Las decisiones se adoptarán por simple mayoría de votos. En caso de empate el presidente tendrá doble voto. Dentro de los primeros treinta (30) días de funcionamiento, el consejo asesor deberá dictar su reglamento interno.”

g) Sustitúyese los artículos 10, 11 y 12 de la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

“Artículo 10: Para ocupar los cargos de director general y de subdirector general e integrar el consejo asesor regirán los requisitos establecidos por la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional 25.164.”

“Artículo 11: El Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) tendrá por objeto: a) Expedir la Libreta de Trabajo Agrario y/o documento que haga sus veces, sin cargo alguno

para el trabajador, procediendo a la distribución y control del instrumento y asegurando su autenticidad; b) Centralizar la información y coordinar las acciones necesarias para facilitar la contratación de los trabajadores agrarios; c) Conformar las estadísticas de todas las categorías, modalidades y especializaciones del trabajo agrario en el ámbito de todo el país; d) Proveer la coordinación y cooperación de la Nación con las provincias y los municipios en la actividad laboral agraria; e) Brindar al trabajador agrario la prestación social prevista en el Capítulo V de la presente ley; f) Dictar la reglamentación interna por la cual se integrará y regirán los distintos estamentos constitutivos del RENATEA; g) Controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores de las obligaciones que les impone la presente ley. El RENATEA podrá además desarrollar otras funciones de policía de trabajo que le sean delegadas por los organismos nacionales o provinciales competentes.”

“Artículo 12: El Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) tiene las funciones que demande su funcionamiento con los recursos establecidos en la presente ley, así como de acuerdo con el objeto previsto en el artículo 11 y su funcionamiento. Asimismo podrá fijar aranceles por la prestación de servicios administrativos no podrá exceder el diez por ciento (10%) de los recursos; b) Abrir y usar a los fines de la gestión encomendada, una cuenta especial denominada “Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios” (RENATEA), a la cual ingresan los fondos provenientes en virtud de la presente; c) Invertir sus disponibilidades de dinero en títulos emitidos por la Nación o en colocaciones a plazo fijo en instituciones financieras oficiales; d) Aprobar su estructura orgánica, administrativa y funcional, así como la dotación de su personal y el número y carácter de sus emplazados zonales; e) Inscribir y llevar el registro de todas las personas comprendidas en la presente norma de acuerdo a lo establecido en el capítulo I, otorgando constancias fehacientes de las presentaciones que efectúen los obligados; f) Exigir a todo empleador la exhibición de sus libros y demás documentación requerida por la legislación laboral aplicable a la actividad al solo efecto de verificación del cumplimiento de lo establecido por la presente, de acuerdo con

las normas reglamentarias previstas en el inciso g) del artículo 11”.

h) Incorporáse los artículos 13 bis y 13 ter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

“Artículo 13 bis: Los bienes muebles, inmuebles, créditos y fondos que sean de titularidad del RENATE, quedan transferidos de pleno derecho, en propiedad y sin cargo alguno al RENATEA a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario. El patrimonio inicial del RENATEA queda constituido por el patrimonio del RENATE transformado conforme lo dispuesto en esta norma. La totalidad de los fondos y bienes de terceros que administre el RENATE se transferirán, a partir de la instancia indicada en el párrafo precedente, a una cuenta especial denominada “Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios” (RENATEA), que se abrirá en el Banco de la Nación Argentina”.

Por este artículo se confisca expresamente todo el patrimonio del RENATE de manera institucional, en una forma que involucra tanto al PEN como al Congreso de la Nación. Ese patrimonio pertenece a los trabajadores rurales argentinos, y configurará salario diferido en tanto surge a raíz de la relación laboral de los mismos, y no debiera pasar a formar parte del Estado, y ser administrado por el gobierno de turno. Resulta agravante que una institución creada por los trabajadores y empleadores ante las falencias del Estado en no contemplar el pago del fondo de desempleo para los trabajadores rurales, ni la capacitación ni alfabetización, ni la registración y formalización del trabajo, actúe de esa manera contra todo el sector agropecuario nacional. Por otra parte, siempre fue monitoreado por el Estado a través de una sindicatura dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación.

El RENATE ha sido tomado por la Organización Internacional del Trabajo como ejemplo internacional del diálogo social entre trabajadores, empleadores y el Estado y la libreta como herramienta para el trabajo decente y digno. Es miembro de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, conformando el Observatorio de la Seguridad Social Rural. Esta institución, sin dudas ha marcado un hito en la historia de la seguridad social rural internacional.

“Artículo 16 quater: El Seguro por Servicios de Sepelio establecido por la presente ley absorberá de pleno derecho y hasta su concurrencia cualquier otro beneficio de igual o similar naturaleza que se encuentre vigente y aplicable a los trabajadores agrarios, provenientes de cualquier fuente normativa. La reglamentación establecerá los alcances del presente beneficio social”.

Con esta reforma se concreta, también, una confiscación por parte del Estado de los fondos de los trabajadores rurales. Efectivamente, este beneficio fue logrado por la UATRE en la CNTA y normatizado mediante la Res. n.º 09/98 (B.O. 14/09/98) para todos los trabajadores rurales, sean afiliados o no a dicho sindicato. Esta conquista en el ámbito de la CNTA tiene naturaleza convencional colectiva, por la acción negociadora de los representantes de los trabajadores y los empleadores, con la participación del Estado que tiene no solo al presidente de esa institución, sino representantes del Ministerio de Agricultura y Ganadería y del Ministerio de Economía. Pero su composición tripartita no le quita aquella naturaleza, de manera que la nueva ley viola la autonomía colectiva y la libertad sindical con el fin de apropiarse ilegítimamente de esos fondos.

“Artículo 107. Establécese que el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, serán denominados en adelante

Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio, respectivamente”.

“Artículo 108. Aplicación de otras leyes. Serán de aplicación supletoria al presente régimen las disposiciones establecidas en las leyes 24.013, 25.013, 25.323 y 25.345 o las que en el futuro las reemplacen”.

Artículo 109. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el plazo de sesenta (60) días desde su promulgación.

Artículo 110. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional. Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los veintidós días de mes de diciembre del año dos mil once. Registrada bajo el N.º 26.727 — Amado Boudou. Julián A. Domínguez. — Gervasio Bozzano, Juan H. Estrada.

Decreto 258/2011

Promúlgase la Ley N.º 26.727.

Bs. As., 27/12/2011. Por tanto: Téngase por Ley de la Nación N.º 26.727, cúmplase, comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. Fernández de Kirchner. Juan M. Abal Medina. Carlos A. Tomada. ♦

El nuevo régimen de trabajo agrario. Lineamientos centrales del Régimen Estatutario

FOR ALEJANDRO SENYK

Sumario: I. Breves consideraciones iniciales.- II. Cambios principales.- III. Palabras finales

"El Régimen Estatutario derogado sólo regulaba dos modalidades contractuales: trabajadores permanentes y no permanentes o temporarios. Esta clasificación era a todas luces insuficiente para garantizar la efectiva protección de los trabajadores de cosecha o eventuales quienes constituyen más de los dos tercios de la masa laboral del sector y a quienes se les dedicaba sólo un puñado de artículos con fines claramente precarizantes."

I. Breves consideraciones iniciales

El hecho que ambas cámaras del Congreso de la Nación, hayan sancionado por amplia mayoría —con sólo cuatro votos en contra en Diputados y sólo uno, el del Senador Menem, en Senadores— el Proyecto de Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Nuevo Estatuto del Peón Rural) que había sido presentado por el Poder Ejecutivo Nacional en el año 2011 a efectos de reemplazar el Régimen Estatutario de facto instaurado en el año 1980 por la ley 22.248 (Adla, XI-C, 2427) para los trabajadores del sector, constituye un hecho de relevancia histórica no sólo en cuanto a los derechos cuantitativa y cualitativamente restablecidos y consagrados para un colectivo laboral generador de altas rentas, sino en el ámbito de las economías regionales y profundamente enraizadas en la matriz productiva nacional, pero que se encontraba seriamente discriminado con relación a la gran mayoría de los trabajadores de la actividad privada regidos por el Régimen de

Contrato de Trabajo (Ley 20.744) (t.o. 1976) (Adla, XXXVI-B, 1175); sino también con relación a la efectiva institucionalización de políticas de Estado, que impulsadas de manera consistente y sistemática desde el Gobierno Nacional, encontraron en este caso el acompañamiento y hasta el aplauso de las representaciones políticas representadas en el Congreso Nacional.

Mucho es lo que se ha escrito y polemizado acerca de determinados aspectos de la norma aprobada, lamentablemente poniéndose muchas veces más de relieve cuestiones o institutos de carácter secundario en detrimento de puntos centrales y de real impacto en los contratos individuales de trabajo de los trabajadores agrarios y en consecuencia, en las relaciones laborales del sector.

Es por ello que a continuación se realizará un somero aunque detallado racconto y descripción de los lineamientos fundamentales del nuevo Régimen Estatutario.

II. Cambios principales

a. *Aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo y del Régimen de Negociación Colectiva*: Hasta el momento los trabajadores agrarios se encontraban expresamente excluidos de la aplicación de las leyes 20.744 y 14.250 (Adla, XIII-A, 195). El Nuevo Régimen Laboral incorpora como fuente de regulación a los Convenios Colectivos de Trabajo y a la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) (t.o. 1976) y sus modificatorias, siendo ésta última de aplicación supletoria, en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidad del régimen jurídico específico que se impulsa. Es decir, que se legisó con un criterio de Estatuto Mínimo, al regularse de manera específica aquellas cuestiones que por su naturaleza o particularidad así

lo requiriesen, y se remitió al Régimen General de Trabajo de la ley 20.744 todos los demás aspectos. De esta forma se equiparan los derechos de los trabajadores agrarios con los de la mayoría de los trabajadores de la actividad privada.

b. *Modalidades Contractuales*: El Régimen Estatutario derogado sólo regulaba dos modalidades contractuales: trabajadores permanentes y no permanentes o temporarios. Esta clasificación era a todas luces insuficiente para garantizar la efectiva protección de los trabajadores de cosecha o eventuales quienes constituyen más de los dos tercios de la masa laboral del sector y a quienes se les dedicaba sólo un puñado de artículos con fines claramente precarizantes.

El Nuevo Régimen Laboral tipifica las siguientes modalidades:

Contrato de trabajo permanente de prestación continua: el que se equipara al tiempo indeterminado establecido en la LCT.

Contrato de trabajo temporario: que es el que contempla las necesidades cíclicas, estacionales o extraordinarias propias de la actividad agraria. En consecuencia se limita a esta modalidad el actual contrato de trabajo no permanente, y a su vez se le incrementa del 5% al 10% la indemnización sustitutiva de vacaciones que se le debe abonar al concluir la relación laboral.

Contrato de trabajo permanente de prestación discontinua: resulta constituido cuando un trabajador temporario es contratado en más de una oportunidad por un mismo empleador, pudiéndose equiparar en cuanto a los derechos conferidos al contrato de trabajo de temporada de la LCT, pero sin los requisitos formales del mismo, muchas veces contrarios a la realidad laboral del sector y más afines a las características propias de otras actividades.

c. *Régimen Indemnizatorio*: En este punto se equiparan e incluso mejoran los derechos establecidos en la LCT (Ley 20.744), pues en el caso de los trabajadores permanentes de prestación continua resulta de aplicación el sistema indemnizatorio vigente para los trabajadores de la LCT, salvo lo relativo a la indemnización mínima que se eleva a dos (2) meses; en tanto que para el supuesto del contrato de trabajo permanente de prestación

discontinua, ante un despido y pendientes los plazos previstos del ciclo o temporada el trabajador tiene derecho a indemnizaciones por despido sin culpa de la LCT, más la de daños y perjuicios del derecho común.

d. *Regulación del trabajo a destajo*: este tema ha sido especialmente considerado por la nueva norma, ya que esta forma de pago, si bien beneficiosa y apta para la producción del sector, es fuente de numerosos fraudes y abusos, principalmente en épocas de cosecha. Se la denomina pago "por rendimiento de trabajo" y se determina que en este caso el salario no podrá ser inferior a la remuneración mínima que la CNTA fija para esa actividad por unidad de tiempo o en su defecto la que se encuentre fijada con carácter general.

e. *Beneficiación por antigüedad*: en este supuesto se mejora el esquema de la ley 22.248 que es del 1% por año de servicio prescindiendo de la antigüedad que ostente el trabajador, adoptándose el siguiente: 1% de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta 10 años y 1,5% de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los 10 años servicios en su empleo.

f. *Jornada de Trabajo*: se deroga una de las normas más regresivas de la legislación laboral: la jornada de "sol a sol" sin más limitación que unas pausas al mediodía y se establece un régimen casi idéntico al de la ley 11.544 (Adla, 1920-1940, 226), a saber: jornada normal y habitual de 8 horas diarias y 44 semanales de lunes hasta el sábado a las 13 hs, regulación de la jornada nocturna, la jornada mixta y el trabajo de menores etc.

g. *Vacaciones*: La ley 22.248 establecía periodos inferiores a los dispuestos por la ley 20.744. La nueva norma, hace aplicable para los trabajadores agrarios lo dispuesto por la LCT, es decir que se aumentan sustancialmente los días de licencia por vacaciones para los trabajadores agrarios.

h. *Licencias Especiales*: El Nuevo Régimen Laboral sigue al respecto igual criterio que respecto a la licencia anual ordinaria —hace aplicable las determinadas por la LCT— y establece dos innovaciones de importancia con relación al régimen reemplazado y a la misma LCT, una Licencia

Parental paga para el personal permanente de prestación continua de treinta (30) días corridos entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los seis (6) meses posteriores al nacimiento —norma no contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo ni en la mayoría de las Convenciones Colectivas de Trabajo y que constituye una conquista de avanzada en atención a los nuevos roles que se configuran la relación de familia— y una *Licencia por Maternidad para las trabajadoras temporarias*, pasando de un sistema que limita la licencia por maternidad y la estabilidad laboral a la duración del contrato trabajo a uno que brinda estabilidad en el empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, gozando en consecuencia de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a los labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la legislación que en consecuencia se dicte.

i. *Solidaridad*: Con relación a este supuesto, al ser una importante forma de fraude laboral, el nuevo Régimen Laboral puso especial celo en regular los supuestos en que la misma opera. En consecuencia, amplía la protección y los supuestos de solidaridad con la contratación y subcontratación contemplando tanto los casos de actividad principal y accesoría. Asimismo, considera al subcontratista solidariamente responsable imponiéndosele todas las obligaciones emergentes de la relación laboral, también aplicando este supuesto de solidaridad para empresas subordinadas o relacionadas.

j. *Cooperativas de trabajo*. *Empresas de servicios Eventuales*: se establecen mecanismos para evitar el fraude laboral, ya sea a través de las cooperativas de trabajo o de empresas de servicios temporarios o eventuales, prohibiéndose que las mismas actúen como agencias de colocación de trabajadores agrarios.

k. *Vivienda*. *Alimentación*. *Traslados*: Ante la orfandad normativa con la que el anterior régimen dejaba a los trabajadores agrarios, en especial a los temporarios o no permanentes, la nueva norma aborda especialmente estas cuestiones incluso

iones de los trabajadores durante todo el tiempo que dure la jornada laboral.

p. *Servicio Público de Empleo para trabajadores temporarios*: Mediante esta iniciativa el Estado Nacional asume un rol activo en materia de intermediación laboral, instancia en la cual suceden numerosos abusos y fraudes que vician todo el desarrollo de la relación laboral. A tan fin y para contribuir a la generación, sostenimiento, mejora y registración del empleo de los trabajadores temporarios y en especial de los migrantes, se establece con carácter obligatorio un *Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria* de uso obligatorio para los empleadores. El mismo funcionará en el ámbito del MTEySS con la posibilidad de articular su funcionamiento y accionar con las autoridades locales en las distintas jurisdicciones provinciales.

III. Palabras finales

En los párrafos que anteceden se ha tratado de consignar y describir brevemente los cambios más relevantes introducidos por el *Nuevo Régimen de Trabajo Agrario*. En el convencimiento de la trascendencia histórica que el contenido de la norma tiene, se han puesto de resalto aquellas cuestiones con impacto favorable relevante en los contratos individuales de trabajo, y por ende, en la calidad de las relaciones laborales y las condiciones de vida y labor del sector.

Seguramente han quedado fuera varios aspectos, otros deberán guardarse para su configuración

definitiva al dictado del Decreto Reglamentario, aunque considero que el espíritu de este artículo contribuirá a un primer abordaje del novel Régimen Laboral.

No es intención escapar del debate ni de la polémica, pero tampoco lo es quedar atrapado en discusiones que tienen el mero alcance de la coyuntura y de las pretensiones personales o corporativas. Por dicha razón he procurado dar al presente artículo un tamiz preferentemente técnico, ya que poner de resalto solo el contenido de la regulación dictada, es la mejor manera de encerrar su difusión y defensa.

Sin embargo ello no me impide expresar, tal como lo hice en una reciente publicación, que es el Derecho Laboral Argentino el que resulta feliz y positivamente conmovido por los cambios introducidos. Pues el Régimen Estatutario aprobado no encuentra parangón en cuanto a la progresividad y amplitud de sus Institutos en regulaciones de otros países con similares estructuras productivas. Debemos buscar en los Estados de la Europa Nórdica, cuyos sistemas de bienestar y seguridad social son paradigmáticos en el mundo, para hallar precedentes como los establecidos por la Ley N° 26.727, con la salvedad de que en dichos países el sector agrario no tiene la relevancia, el nivel de empleo ni el peso económico relativo que en nuestro país.

Queda obviamente ahora, en manos de todos los actores sociales que participan del sector, la trascendente tarea de lograr en un breve tiempo el goce concreto de los derechos establecidos. ♦

o. *Espacios de Contención para niñas y niños*: A

efectos de brindar una solución efectiva al grave problema que implica el hecho de que los niños migren en forma conjunta con sus padres y habiten en los lugares de trabajo, situaciones que fomenta el trabajo infantil y demás situaciones que violan los derechos de los niños/as, se establece que los empleadores deberán habilitar espacios de cuidado y contención para los hijos o acompañantes me-

n. *Multas por trabajo no registrado*: Finalizando con otra insostenible discriminación, se hacen plenamente aplicables a los trabajadores agrarios las multas y los agravamientos indemnizatorios establecidos por las leyes 24.013; 25.323; 25.345 (Adla, LI-D, 3873; LX-E, 5421; LX-E, 5552) para el resto de los trabajadores de la actividad privada.

y alternadamente en otros, se efectuará un prorrateo en función a los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de actividad.

m. *Seguridad Social*. *Jubilación ordinaria anticipada*: Muchas de las producciones típicas de la actividad agraria se caracterizan por el rigor físico que las mismas conllevan, con las consiguientes repercusiones en la salud de los trabajadores; tales como enfermedades profesionales, enfermedades como enfermedades profesionales, enfermedades como enfermedades profesionales, enfermedades como enfermedades profesionales, etc. Teniendo en cuenta que estas circunstancias se combinan lamentablemente con las altas tasas de empleo no registrado existentes en muchas producciones regionales, y su inevitable correlato de graves consecuencias para la salud y bienestar de los trabajadores y sus familias, el Nuevo Régimen Laboral establece el derecho a una jubilación ordinaria a la que se podrá acceder con 57 años de edad, sin distinción de sexo y con acreditación de 25 años de servicio con aportes. Asimismo establece que cuando se hubieren desempeñado tareas en el ámbito rural y alternadamente en otros, se efectuará un prorrateo en función a los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de actividad.

una reducción de un 50% en las contribuciones.

l. *Incentivo a la regularización laboral*: Con el firme objetivo de crear condiciones de contratación que permitan disminuir los elevados índices de empleo no registrado del sector, la nueva norma crea un mecanismo de incentivo al empleo registrado que consiste en que el empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos por el término de 24 meses tendrá una reducción de un 50% en las contribuciones.

incrementando y mejorando los estándares y requisitos mínimos previstos por la LCT.

