

Voces: RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO - INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO - SUBCONTRATACIÓN LABORAL - SOLIDARIDAD LABORAL - DURACIÓN DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL - TRABAJO DE MENORES - SALARIOS - LICENCIAS LABORALES - SEGURIDAD SOCIAL - APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA LEY

Título: Trabajo agrario: conozca las particularidades del nuevo régimen

Autor: Bilvao Aranda, Facundo M.

Fecha: 23-feb-2012

Cita: MJ-DOC-5699-AR | MJD5699

Producto: LJ

Sumario: *I. Introducción. II. Definiciones y ámbito de aplicación. III. Régimen aplicable. IV. Clases de contrato. Sistema indemnizatorio. V. Régimen general. VI. Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. VII. Jornada de trabajo. VIII. Descanso semanal. IX. Trabajo infantil y familiar. X. Salario mínimo. XI. Antigüedad. XII. Licencias. XIII. Seguridad social. XIV. Órganos que controlan el trabajo agrario. XV. Normas de aplicación supletoria.*

Por Facundo M. Bilvao Aranda (*)

I. INTRODUCCIÓN

El 27 de diciembre de 2011 fue promulgada la nueva ley que regulará las relaciones de trabajo agrario, la cual lleva el N° 26.727.

El nuevo régimen impulsado por el oficialismo, que afecta directamente a 821.110 empleados rurales registrados y a sus empleadores, crea un nuevo estatuto del peón rural y amplía los derechos para los trabajadores de ese sector.

El proyecto oficial fue aprobado en la Cámara Alta por sesenta y ocho votos a favor y uno en contra por parte del senador Carlos Menem, tras un debate de más de tres horas presidido por el vicepresidente de la Nación, Amado Boudou.

En términos generales, la mayoría de los bloques respaldó la iniciativa del Gobierno por considerar que devendría en una franca mejora las condiciones laborales de los peones de campo, aunque se cuestionó en particular la disolución del RENATRE. A continuación algunos detalles salientes del nuevo régimen.

II. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La reciente ley dispone que

«Habrá contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera esta 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» (art. 11).

Con la nueva ley quedan excluidos de este régimen quienes desarrollen dicha actividad pero en zonas urbanas, los cuales antes sí estaban incluidos. Así lo dispone su art.5 al decir que:

«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, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales».

Además, en su art. 6 se define como ámbito rural a «aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. Solo a los efectos de esta ley, se prescindir  de la calificación que efectuara la respectiva autoridad comunal».

III. RÉGIMEN APLICABLE

Según el art. 2 de la nueva ley, el contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) por la letra de la ley y las normas que en consecuencia se dictaren;
- b) por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t. o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;
- c) por los convenios y acuerdos colectivos celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o.2004) y por los laudos con fuerza de tales;
- d) por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes;
- e) por la voluntad de las partes; y
- f) por los usos y costumbres.

Este artículo resulta una poderosa modificación ya que, al aplicarse subsidiariamente las normas de la LCT, los trabajadores agrarios comprendidos se verán beneficiados con todos los derechos y facultades all  previstos, como así también gozarán de los mayores beneficios que, eventualmente, les otorgará la aplicación de las sanciones conminatorias previstas en distintas leyes complementarias al régimen general de contrato de trabajo, tal como veremos más adelante. Concretamente, el art. 104 de la nueva ley sustituye el texto del inc. c art. 2 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».

IV. CLASES DE CONTRATO. SISTEMA INDEMNIZATORIO

El régimen anterior contenía una marcada desprotección de los trabajadores en cuanto a que tenía básicamente dos categorías:

- Permanentes: aquellos que trabajaban por tiempo indeterminado para la explotación, con una indemnización por despido equivalente a un sueldo por año trabajado más un porcentaje según la antigüedad que tuvieran que vendría a sustituir el preaviso que no se les pagaba.
- No permanentes: quienes trabajaban por temporada o en ocasiones especiales pero no continuas, que no tenían ninguna indemnización por despido.

Pero en ambos casos existía un período de prueba de noventa días, vencido el cual se convertía en permanente.

En la actualidad se ha eliminado el período de prueba y se han establecido tres tipos de contratos:

- Permanente. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la Ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias (cfr. art. 16). La ley señala que el trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor (cfr. art. 22).

- Temporario. Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaren 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 (cfr. art. 17). Además, 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 10% del total de las remuneraciones devengadas (cfr. art. 20).

- 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 o demás supuestos previstos en el párr. 1º del art. 17, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la ley. El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación (cfr. art. 18). Asimismo, el despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles 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 de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con los que justifique 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 párr. 1º de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de este, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo (cfr. art. 21).

Como vemos, las indemnizaciones por despido se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo, lo cual se traduce en el hecho de que ahora el patrón deberá preavisar o pagar en caso de omitir el preaviso.

V. RÉGIMEN GENERAL

El nuevo régimen ha prohibido la intervención de las empresas de personal temporario o de cualquier otro intermediario que dé mano de obra.

Además, la ley, en sus arts. 24 a 31, ha reforzado las exigencias en relación a requisitos mínimos de vivienda, infraestructura, alimentación, agua potable, traslados, deberes específicos de los empleadores y sanciones en casos de incumplimiento. También aumentó las exigencias en relación a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, reduciendo la jornada laboral de ocho horas diarias o cuarenta y cuatro semanales limitándola hasta el sábado a las 13 h, luego de la cual se podrá trabajar pero se pagarán horas extras de acuerdo con la ley de jornada. En la anterior ley, las jornadas podían ser de diez horas y no se podían pagar horas extras, sino que se le otorgaba franco compensatorio, lo cual era de difícil control, por lo que el trabajo en el campo era de muchas horas.

VI. CONTRATACIÓN, SUBCONTRATACIÓN Y CESIÓN. SOLIDARIDAD

El art. 12 de la ley prevé un régimen de solidaridad en caso de contratación, subcontratación de tareas o cesión del establecimiento al señalar que:

«Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encuentre a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquellos 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 correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de 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».

VII. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro semanales desde el día lunes hasta el sábado a las 13 horas. La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación 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; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de

Trabajo Agrario. La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve horas (cfr. art. 40). Además de ello, la ley prevé que la jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos 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 ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho minutos en exceso como tiempo extraordinario (cfr. art. 41). Por su parte, el número máximo de horas extraordinarias queda establecido en treinta horas mensuales y doscientas horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos (cfr. art. 42).

VIII. DESCANSO SEMANAL

En cuanto al descanso semanal, la nueva ley dispone que

«queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 (trece) horas del día sábado hasta las 24 (veinticuatro) del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los 7 (siete) días siguientes. Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición establecida en el primer párrafo del presente artículo, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de 1 (un) día en el curso de la semana siguiente» (cfr. art. 43).

IX. TRABAJO INFANTIL Y FAMILIAR

Se protege con mayor intensidad el trabajo infantil. La ley dispone que

«queda prohibido el trabajo de las personas menores de 16 (dieciséis) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquel remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición» (art. 54).

También se fomenta el trabajo familiar, es decir, que se nombra expresamente a la familia como un equipo de trabajo (art. 58), pero que debe contar con hijos en posibilidades de trabajar (a partir de los 16 años). Así, el art. 55 dispone que:

«Las personas desde los 16 (dieciséis) años y hasta los 18 (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».

X. SALARIO MÍNIMO

El salario no debe ser menor al salario mínimo vital y móvil (cfr. art. 32) independientemente de lo que en beneficios tales como vivienda y traslado le den al trabajador, que quedan expresamente excluidos de la base salarial para calcular la indemnización.

XI. ANTIGÜEDAD

El art. 38 agrega un plus por antigüedad, al señalar:

«Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una

bonificación por antigüedad equivalente al:

a) Uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta 10 (diez) años; y

b) Del uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los 10 (diez) años de servicios. El trabajador que acredite haber completado los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)».

XII. LICENCIAS

En cuanto al régimen de licencias, la ley remarca que resultan de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente ley las licencias previstas por la Ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias (art. 50), sin perjuicio de algunas licencias especiales previstas en la ley, como es el caso de la licencia por paternidad. En ese sentido la nueva ley ha sido novedosa, ya que otorga licencia por paternidad de treinta días ocurridos para que sea utilizada por el padre desde los cuarenta u cinco días anteriores a la fecha presunta de parto y hasta los 12 meses del bebé (art. 52).

XIII. SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores incluidos 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 (cfr. art.78).

Cuando se hubieren 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 (cfr. art. 79).

XIV. ÓRGANOS QUE CONTROLAN EL TRABAJO AGRARIO

Por aplicación del art. 84 del nuevo régimen, continúa su función la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, dependiente del Ministerio de Trabajo e integrada por empresarios, representantes de los trabajadores y el Estado. La modificación impuesta por el art. 106 de esta ley es el pase del RENATRE a la creación del RENATEA, ya que anteriormente era el RENATRE quién extendía la libreta de trabajo y cobraba al empleador el 1,5% del salario mensual del trabajador, a los fines de crear un fondo para desempleo.

De tal manera, el nuevo organismo captará un fondo destinado a expedir la libreta de trabajo, fijar las categorías, controlar a empleadores y trabajadores, entre otras cosas. Lo llamativo del tópico es que, en relación a ese dinero, según estipula el art. 106, inc. c del subart. 12, el RENATEA tiene entre sus potestades «invertir sus disponibilidades de dinero en títulos emitidos por la Nación o en colocaciones a plazo fijo en instituciones financieras oficiales».

XV. NORMAS DE APLICACIÓN SUPLETORIA

La actual normativa pena el empleo no registrado con la aplicación de toda la normativa que impone multas al respecto. Así lo dispone el art.108 de la ley al consagrar que

«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».

Esta solución sella la discusión doctrinaria y jurisprudencial habida durante largos años sobre la aplicación o no de las diversas sanciones conminatorias previstas para contratos de trabajo regidos por el régimen general y que no encontraban consagración normativa expresa en otros estatutos.

Con independencia de la justicia o no de los montos emergentes de la aplicación en conjunto de esta batería de normas, la solución parece razonable y equitativa si ponderamos la situación desfavorable y discriminatoria en la que se encontraban los trabajadores agrarios en relación a otros trabajadores regidos por la ley general.

(*) Abogado. Notario. Magíster en Derecho Empresario.