

Título:

**CONSIDERACIONES SOBRE EL NUEVO REGIMEN DE
TRABAJO AGRARIO Y LA APLICACIÓN DEL
PRINCIPIO PROTECTORIO**

Área IV:

Laboral y Previsional

Tema:

**Trabajo agrario. Nuevo régimen laboral Ley 26727.
Análisis comparativo con Ley 22248. Reflexiones sobre
el avance protectorio o no de la nueva norma.**

Autor:

Tomás Gastón

tomasgaston@sinectis.com.ar

0351 - 15620371

**19º CONGRESO NACIONAL DE
PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONOMICAS**

24 al 26 de Octubre de 2012

MENDOZA - ARGENTINA

INDICE

1. INTRODUCCION.....	Pág. 4
2. AMBITO DE APLICACIÓN.....	Pág. 5
3. CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO EN GENERAL.....	Pág. 7
3.1. Solidaridad.....	Pág. 8
3.2. Socios de cooperativas.....	Pág. 9
4. MODALIDADES CONTRACTUALES.....	Pág. 9
4.1. Contrato Agrario Permanente de Prestación Continua (art.16).....	Pág. 9
4.2. Contrato de Trabajo Temporario (art. 17).....	Pág. 10
4.3. Trabajador Permanente Discontinuo (art. 18).....	Pág. 10
4.4. Trabajo por equipo o cuadrilla familiar (art. 19).....	Pág.11
4.5. Modalidades especiales (art. 23).....	Pág.11
4.6. Indemnización Sustitutiva de Vacaciones (art. 20).....	Pág.11
5. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS.....	Pág.12
6. VIVIENDA, ALIMENTACIÓN, TRASLADO (Título IV, art. 24 a 31).....	Pág.13
7. REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR AGRARIO (art. 32).....	Pág.13
7.1. Bonificación por Antigüedad (artículo 38).....	Pág.14
8. SEGURIDAD Y RIESGOS EN EL TRABAJO.(art 45).....	Pág.14
9. LICENCIAS (art. 50).....	Pág.15
10. PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE. (art. 54).....	Pág.16
11. PROMOCIÓN DE EMPLEO DE TRABAJADORES TEMPORARIOS, BOLSAS DE TRABAJO, Y FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.....	Pág.16
11.1. Bolsas de Trabajo; antecedentes.....	Pág.17
11.1.1. Normativa:.....	Pág.17
11.1.2. Jurisprudencia:.....	Pág.18
11.2. Bolsas de Trabajo y Ley 26727.....	Pág.19
12. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS.....	Pág.20
12.1. Reducción de Contribuciones.....	Pág.21
13. ORGANOS TRIPARTITOS DEL REGIMEN DE TRABAJO AGRARIO...	Pág.22
14. AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES.....	Pág.24
14.1. La Autoridad de aplicación del régimen de la ley 26727, será el MTEySS (art 99).....	Pág.24
14.2. Aplicación de la LCT.....	Pág.24

14.3.	Aplicación de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:.....	Pág.24
14.4.	Aplicación de otras leyes.....	Pág.25
	Resumen.....	Pág.27
	Conclusiones.....	Pág.29
	Citas.....	Pág.31

1. INTRODUCCION.

Nos proponemos abordar el nuevo Régimen de Trabajo Agrario (B.O. 28/12/2011), con vigencia desde el mismo día, bajo el número de ley 26.727 desde la óptica de análisis de una más plena y profunda aplicación del Principio Protectorio, propio del Derecho del Trabajo, aplicado a los trabajadores agrarios, regulados anteriormente por la ley 22248.

Anota con razón Senyk¹, al comentar la aprobación por el voto casi unánime de los legisladores, el grado de discriminación normativa que sufrían estos trabajadores, con antelación al nuevo régimen, por la relativamente escasa protección de que gozaban.

Este abordaje que deseamos efectuar, lo podemos hacer desde varios ángulos, siendo evidentemente el primero, el análisis comparativo del tratamiento que el nuevo régimen de la ley 26727 hace de los diversos institutos de trabajo agrario, en relación a análogos contenidos del régimen modificado. Dichos cambios, ante la actual situación de falta de normas reglamentarias, principalmente el decreto reglamentario de la ley, habrá de continuar una vez que se conozca tal nueva normativa, por lo que una apreciación definitiva sobre las virtudes o defectos del cambio sobrevenido, deberá esperar. No obstante, este tipo de análisis clásico en materia doctrinaria, debería completarse con una visión analítica y crítica del contexto socio-económico rural al cual debe aplicarse, en relación a las posibilidades que tendrá la autoridad de aplicación de lograr un real control y el efectivo cumplimiento de la normativa recientemente puesta en vigencia. En efecto, es conocido el hecho de que la mejor normativa laboral, o de otra naturaleza, que imponga obligaciones a los diferentes sujetos involucrados, puede resultar inocua en tanto la falta de fiscalización y control de las distintas obligaciones que se imponen, puede casi tornar en letra muerta a un novedoso y prometedor texto legal, para una parte sustancial de las nuevas disposiciones. Téngase en cuenta, al respecto, que ya en ámbitos urbanos, y para el resto de la normativa laboral, resulta muy difícil para la autoridad de aplicación ejercitar el poder de policía, aún actuando conjuntamente las Secretarías de Trabajo provinciales, y de manera coordinada con la Administración Provincial de Ingresos Públicos, y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Desde

¹ SENYK, A., "El nuevo régimen de trabajo agrario. Lineamientos centrales del Régimen Estatutario". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 534-537.

una perspectiva histórica, puede apreciarse mejor esta observación si se consideran los avances logrados durante las décadas de los años 40 y 50 del siglo pasado, en los que si bien indudablemente hubo sanciones de nuevas leyes laborales, muchas de ellas progresistas, y de relevante impacto en el ámbito del trabajo, el buen nivel de cumplimiento que se observó por parte de los empleadores respecto de la legislación laboral en general, en gran medida fue fruto de la decisión política del Estado Nacional de hacer cumplir la ley y sus normas reglamentarias, ejerciendo efectivamente el poder de policía. Esto contrasta con décadas previas, en especial la de los años 20 y 30, en que hubo excelentes iniciativas por parte de legisladores que impulsaron una mejora de la normativa laboral general, y consiguieron la aprobación de leyes que constituyen una verdadera avanzada en Latinoamérica, pero que no alcanzaron un grado de cumplimiento satisfactorio por la falta de concreción de un poder de policía vigoroso –sin desmedro del debido respecto a las garantías del debido proceso adjetivo-, acorde con lo que dicha normativa y la realidad socioeconómica requerían

También deberá considerarse, a los efectos de la evaluación precedente, la circunstancia de que la anterior normativa, la ley 22248, fue sancionada por un gobierno de facto. En efecto, no cabe, por cierto, esperar, de tal tipo de gobiernos especial preocupación por mejorar los niveles de protección; no obstante, y aun aceptando que se restringieron niveles de protección derivados de regímenes anteriores, más avanzados, como los provenientes del Decreto ley 21869/44 Estatuto del Peón Rural, y la ley 13020 para los trabajadores cosecheros, y otras disposiciones de vigencia anterior, podría atribuírsele a la ley 24248, el mérito de haber, en alguna medida, logrado sistematizar un régimen básico para regular una realidad socio-laboral que en medida significativa tenía, de hecho, una regulación que era más fruto de los usos y costumbres y de normativa más bien dispersa, que de una regulación sistemática, que contemplara un conjunto de derechos y obligaciones susceptibles de un efectivo cumplimiento, por parte de empleadores, trabajadores, asociaciones sindicales y Estado

2. AMBITO DE APLICACIÓN

Recordemos que, tradicionalmente, los regímenes de trabajo agrario han estado excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, y de la ley de Jornada y Descansos, dos institutos fundamentales dentro de la normativa laboral general. Esta exclusión, si bien motivada por características muy particulares del ámbito rural, en alguna medida importante debía su razón de ser a una cierta reticencia por parte de la autoridad, a reconocer a los trabajadores agrarios un nivel de

protección equivalente al que gozaban los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo que, como sabemos, son regulados por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), nro. 20744, t.o. 1976.

Podríamos decir que, salvando algunas distancias a los trabajadores agrarios les ha ocurrido algo semejante a lo que históricamente tuvieron que soportar los trabajadores del servicio doméstico, los cuales seguramente no por casualidad- tienen un estatuto, también sancionado por un régimen de facto, el del decreto 326/56, muy pobre en garantías respecto de los trabajadores comprendidos. Esta última normativa tiene postergada una reforma legislativa, contando con aprobación de una de las cámaras del Congreso de la Nación, y cuya sanción parecía inminente a mediados del año pasado, con muy importantes mejoras respecto del nivel de protección consagrado por el decreto-ley citado. Razones quizá extra laborales, y ni siquiera económicas, hicieron que el Poder Ejecutivo privilegiara el tratamiento de las reformas del régimen de trabajo agrario postergando para una mejor oportunidad el de los trabajadores del servicio doméstico. Será útil destacar, a esta altura, que el mayor nivel de protección tanto en agrarios, como en el proyecto de modificación del servicio doméstico, se concreta, principalmente, por la circunstancia de incorporar institutos de la Ley de Contrato de Trabajo, a los regímenes de agrarios y domésticos, en algunos casos con modificaciones, o en remitir directamente al tratamiento que la LCT impone para los trabajadores comprendidos en esa ley.

Yendo específicamente al ámbito de aplicación de la ley, observamos en el nuevo régimen limitaciones respecto de la amplitud que tenía en el anterior. En efecto, la ley 22248 adoptaba un sistema mixto territorial-profesional, por el cual, determinadas actividades que se desarrollaban en ámbito urbano también estaban comprendidas en el régimen nacional de trabajo agrario; esta circunstancia ha sido limitada en la nueva norma, que se ciñe mucho más que la anterior en cuanto al criterio de la territorialidad, (explotaciones rurales, con una definición muy semejante a la que traía la ley 22248) lo que ha sido vigorosamente criticado por Napoli². Tal criterio resultaba positivo, al dar mayor certeza en cuanto a quienes resultaban comprendidos en la nueva normativa y que anteriormente llevaba a conclusiones imprecisas en cuanto al encuadramiento legal de los sujetos comprendidos. Es así que ahora, por ejemplo, en el nuevo

² NÁPOLI, R., "El nuevo régimen de trabajo agrario. Ley 26.727". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 508-533.

régimen (art. 3, ley 26727), expresamente se aclara que no se aplicará al 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.

El concepto de actividad agraria está dado por el artículo 5 de la ley 26727, el que al tiempo de definir como tal la dirigida a la obtención de frutos o productos primarios, enuncia las actividades habituales, de carácter general (pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, agrícolas, apícolas, avícolas u otras semejantes), y ratifica que las mismas, a los efectos de su inclusión en el régimen de trabajo agrario no deberán haber sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Como bien hace notar Barbieri³, la nómina de actividades ahora comprendida en el régimen de trabajo agrario incluye la hortícola, la cual, en su momento tuvo un tratamiento especial, mediante el Decreto 145/01, contrato de mediería fruti-hortícola.

Además, se aclara la situación del servicio doméstico, regulado por el decreto 326/56, al indicar expresamente que sólo estará comprendido en el nuevo régimen agrario en tanto se ocupe exclusivamente de atender al personal que realiza tareas agrarias.

Recepta la ley 26727 el criterio de dejar fuera de su régimen a los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo, con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14250 con anterioridad a la entrada en vigencia del RNTA (Régimen Nacional de Trabajo Agrario), aprobado por ley 22248

La definición del ámbito rural, en cuanto criterio geográfico de inclusión, en la nueva norma se hace (Art. 6) con criterios prácticamente iguales a los de la anterior normativa

Contempla también la ley 26727 la aplicabilidad a los trabajadores agrarios de aquellas disposiciones de las leyes que regulan las convenciones colectivas de trabajo, y las resoluciones de la Comisión nacional de Trabajo Agrario (CNTA) que contengan condiciones más favorables para los trabajadores

³ BARBIERI, P.J., "El nuevo régimen de trabajo agrario ley 26.727. Modificaciones respecto del régimen anterior". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 492-500.

3. CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO EN GENERAL

Como manifiesta Donato⁴, "... el contrato de trabajo agrario se rige por la ley especial 26727 en todo lo que resulte compatible y no se oponga al nuevo régimen jurídico creado. ..."

3.1. Solidaridad

En materia de solidaridad, la ley 26727 fija un marco de extensión de la responsabilidad solidaria bastante más amplio, no solamente respecto de aquel establecido por la ley 22248, sino también al fijado por la ley 20744. En efecto, y como señala Barbieri⁵, el nuevo régimen regula la contratación, subcontratación y cesión, de establecimientos, explotaciones, etc., determinando la responsabilidad solidaria de cedentes y cesionarios en las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, en cuanto se trate de tareas no sólo principales, sino también accesorias

Esta normativa reconocer su fuente en la doctrina sentada en el Fallo Plenario número 309, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos calculados " Ramírez, María Iris y Dora C./Russo Comunicaciones e Insumos S.A., que fija criterio en cuanto a la opción que le convenga al trabajador para demandar a su empleador subcontratista, o directamente al contratista o al beneficiario del servicio.

No obstante la amplitud señalada, Barbieri⁶ aclara que el legislador ha impuesto una excepción a la aplicación del precepto, en cuanto a lo que se refiere al concepto de actividad agraria, no imponiéndole responsabilidad al propietario del fundo, cuando alquila o arrienda el mismo, y diferenciando esto de la transferencia de la actividad o explotación, cualquiera sea la forma en que la misma se realice.

Recordemos, que la normativa anterior exigía que para que procediera la aplicación de la solidaridad, se debía demandar previa o conjuntamente con el empresario principal, a los contratistas, subcontratistas o cesionarios.

⁴ DONATO, C., A. Derecho del Trabajo. Edición: marzo 2012. Nº 3. Páginas: 489/491

⁵ BARBIERI, P.J., "El nuevo régimen de trabajo agrario ley 26.727. Modificaciones respecto del régimen anterior". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 492-500.

⁶ BARBIERI BARBIERI, P.J., "El nuevo régimen de trabajo agrario ley 26.727. Modificaciones respecto del régimen anterior". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 492-500.

Además, y marcando un nivel de protección mayor en este tema de la solidaridad respecto de la ley de contrato de trabajo, está receptada también en la ley 26727 (art. 13) la solidaridad de los integrantes del grupo económico contemplado en la LCT en su artículo 31, pero respecto del cual el nuevo régimen agrario le introduce una interpretación aún más amplia, cuando no requiere la existencia de maniobras fraudulentas o conducción temeraria como sí lo exige la ley de contrato de trabajo.

3.2. Socios de cooperativas

Otra mejora en el nivel de protección del nuevo régimen, que reconoce su origen en el artículo 14 de la ley 25877, es la otorgada a los socios de las cooperativas de trabajo que se desempeñen en fraude a la ley laboral, lo que se sanciona bajo la forma de considerarlos dependientes de quienes contraten o cedieren trabajos o servicios propios del establecimiento

4. MODALIDADES CONTRACTUALES

Una de las más importantes modificaciones del nuevo régimen agrario se refiere a las modalidades de contratación. Recordemos que en el texto de la ley 22248, se hacía una importante diferencia entre los trabajadores permanentes y no permanentes, lo cual supuso una simplificación excesiva, especialmente, si se tiene en cuenta la escasísima regulación que tenía el régimen ahora sustituido, respecto de los trabajadores no permanentes. Con buen criterio, el nuevo régimen ahora establece mayor número de categorías de trabajadores. Ellas son:

4.1. Contrato Agrario Permanente de Prestación Continua (art.16).

Por analogía con la con la ley de contrato de trabajo, se entiende que el contrato de trabajo ha sido acordado bajo esa modalidad salvo los casos previstos expresamente por la ley. Se prohíbe expresamente el período de prueba, al menos con las características con las que lo establece la LCT. Sólo en un sentido muy general podría aceptarse la existencia de un período de prueba en el nuevo régimen, y lo sería en lo relativo al despido sin causa del trabajador, de una antigüedad de hasta tres meses, lo que será analizado al considerar las modificaciones introducidas al régimen de extinción del contrato de trabajo en el ámbito rural, pero que podemos adelantar indicando que en la indemnización mínima por antigüedad a percibir por el trabajador (art. 22) contratado bajo esta modalidad principal, no podrá ser inferior a dos meses de sueldo tomando como base la mejor remuneración mensual y habitual devengada

durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Se toma aquí la cantidad de meses indicaba por la anterior ley 22248, (art. 76, a), pero aclarando cuál es la remuneración mínima a considerar, lo que había quedado en una situación algo confusa con motivo de las modificaciones que la Ley de Empleo 24013 introdujo al aludido régimen agrario, ahora a su vez reformado. En la ley 22248, la expresión “...en ningún caso podrá ser inferior a 2 meses de sueldo, calculados en base al sistema del primer párrafo...”, podía conducir a un resultado distinto al del art. 245, antes de la ley 26727, por cuanto la estructura de párrafos del art. 245 LCT era y es diferente a la del art. 76, ley 22248. Actualmente, con la ley 26727 reformando el régimen extintivo, ha desaparecido la dificultad interpretativa.

4.2. Contrato de Trabajo Temporario (art. 17)

Incluye a algunos de los trabajadores que el anterior régimen denominaba trabajadores no permanentes, típicamente los trabajadores que realizan tareas de carácter cíclico o estacional, originados en las necesidades de la explotación, o por procesos temporales propios de las actividades agrarias, además de las tareas se que realicen en ferias y remates de hacienda.

Se incluyen, además, en esta categoría de trabajadores, los que fueron contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias

4.3. Trabajador Permanente Discontinuo (art. 18).

Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo.

La mayoría de estos trabajadores no tenían la posibilidad de acumular antigüedad en el régimen anterior, lo que se ha revertido en la reforma del mismo. Se reconocen así, los mismos derechos que a los trabajadores permanentes de prestación continua, ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones.

Es así que en la ley 22248, la situación de muchos de los trabajadores no permanentes en buena medida era muy similar a la de los trabajadores de temporada de la LCT; no obstante, no tenían derecho, como sí lo tenían en esta última, a acumular antigüedad por los períodos anteriormente trabajados con el mismo empleador. Se trata de aquellos trabajadores que son contratados por un mismo empleador es más de una ocasión, o de manera consecutiva, para la realización de

aquellas tareas que teniendo características de las descritas para el trabajador temporario, cuando son repetitivas, vuelven a ser contratados por ese mismo empleador. Aquí se hace justicia en el nuevo régimen agrario, en la medida en que le atribuye a tales trabajadores los derechos de los trabajadores permanentes, por el desempeño que tengan tales trabajadores temporarios. Tal derecho se obtiene a partir de la primera contratación, si las tareas correspondieren también a necesidades de carácter permanente de la empresa o de la explotación.

En este tipo de modalidad contractual del nuevo régimen agrario prevé, en los casos de despido sin causa, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo, una indemnización equivalente a la que la LCT consagra para los trabajadores de temporada, contemplando una indemnización por daños, que puede subsumir a la del preaviso, cuando su monto fuera igual o superior (art. 21)

4.4. Trabajo por equipo o cuadrilla familiar (art. 19).

El empleador o su representante, y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollen en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas. Iguales derechos corresponden a los trabajadores, con salvaguarda de los derechos de los menores.

En este sentido, no podrán formar parte de los equipos o cuadrillas, personas menores de 16 años. Se hace evidente, también para los menores, la mayor protección que el nuevo texto legal concede a tales trabajadores, respecto del texto originario de la ley 22248, tendencia que se observa a partir de los cambios en el régimen de trabajo de menores, operado a partir de la sanción de la ley 26390, que ya había modificado disposiciones relativas a menores contenidas en el texto de la ley 22248

4.5. Modalidades especiales (art. 23)

Dada la gran variedad y diversidad de actividades agrícolas, la ley autoriza a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario a fijar las condiciones generales de las modalidades contractuales, en las resoluciones dictadas por aquella Comisión

4.6. Indemnización Sustitutiva de Vacaciones (art. 20).

Los trabajadores temporarios deberán percibir al concluir la relación laboral, además del sueldo anual complementario, una indemnización sustitutiva de vacaciones equivalente al diez por ciento del total de las remuneraciones devengadas. Esto implica una duplicación de lo previsto por el régimen anteriormente vigente, que sólo

concedía un 5% sobre dichas remuneraciones en el caso de los trabajadores no permanentes.

5. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Uno de los aspectos en los que la nueva normativa enfatiza con más nitidez es el mayor nivel de protección que otorga a los trabajadores comprendidos en su ámbito, en el Régimen de Jornada de Trabajo y en el Descanso Semanal. En efecto es fácil advertir que el nivel de protección es mayor incluso que el de la LCT, y normas correlativas de la Ley de Jornada 11544 y sus decretos reglamentarios, en tanto el nuevo régimen establece una jornada diaria de ocho horas diarias y de 44 semanales desde el día lunes hasta el sábado a las 13 horas. Recordemos que las normas generales sobre jornada y descansos establecen una jornada de ocho horas diarias o 48 semanales, garantizando un descanso semanal desde las 13 horas del sábado hasta las 24 del domingo. Notamos aquí importantes cambios: la disminución de 48 a 44 horas semanales en trabajo agrario determina cuál es el encuadramiento de la jornada de trabajo realizada con posterioridad a las 44 horas semanales: tal trabajo tiene el carácter de extraordinario, a diferencia del régimen anterior, en el que el exceso se computaba a partir de las 48 horas. En la ley 26727 (art. 40), se cambió la redacción en lo relativo al tope semanal, sustituyendo la conjunción “o”, por la “y”. Es decir, que en lugar de decir “... ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales,..”, el texto legal actual indica ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales. El primer tipo de redacción fue interpretado como que posibilitaba una distribución desigual de la jornada entre los días de la semana, en tanto no se superaran las 9 diarias y las 48 semanales, finalizando tal jornada antes de las 13 hs. del sábado. La actual redacción, no obstante, no impedirá la distribución desigual, por así establecerlo expresamente la nueva norma.

La jornada nocturna está, en la ley 26727 (art. 41), redactada prácticamente en la misma forma que en el texto vigente de la ley de jornada, salvo en cuanto a que el horario nocturno se computa a partir de las 20 horas, y no de las 21 como en el régimen general. La jornada mixta nocturna-diurna también se equipara en el régimen agrario con las disposiciones del régimen general de jornada. Estas disposiciones, que en realidad ya habían sido incorporadas con textos semejantes por resoluciones de la CNTA, aplicables a diversas provincias-, fueron generalizadas por la Resolución, también CNTA, nro. 71/2008 que, con ligeras modificaciones fueron receptadas por la ley 26727. Se abandonaba, por tales normas, la fijación expresa de

los límites de pausas y descansos, durante la jornada de trabajo, manteniendo el descanso de interjornada en 12 horas; y se adoptaba el sistema habitual de fijación de límites de la jornada en el trabajo industrial, es decir, hora de comienzo y fin del trabajo diario, y expresa fijación del descanso semanal. Queda claro entonces que la reforma en materia de jornada tiende no solamente a equiparar al trabajador agrario con el de la ley de contrato de trabajo, sino incluso a concederle un régimen más favorable. El nuevo texto legal mantiene, a favor del trabajador, la vigencia de regímenes de jornada y descansos que le fueren anteriormente aplicables, y que contemplaren mayores beneficios para el trabajador.

Lo indicado no obsta el respeto de las pausas establecidas por usos y costumbres, y por las resoluciones de la CNTA.

El descanso semanal tiene un tratamiento semejante al de la ley anterior; hay, en la reforma, una ventaja para el trabajador respecto del régimen contemplado por la LCT, en la medida en que en la ley 26727, el descanso compensatorio debe darse en el transcurso de los siete días siguientes al del descanso semanal en que fue ocupado (art. 43). En esta materia, y al igual que en otras modificaciones que introduce el nuevo régimen agrario, respeta las mejores condiciones del anterior régimen de la ley 22248, de las resoluciones de la CNTA, o de la CNTR (ex-Comisión Nacional de Trabajo Rural).

6. VIVIENDA, ALIMENTACIÓN, TRASLADO (Título IV, art. 24 a 31)

El nuevo régimen de la ley 26727 y las resoluciones de la CNTA en materia de vivienda son específicos, en cuanto a la descripción de las obligaciones del empleador en la materia, tanto para el dependiente como para su familia, y respecto tanto del comienzo como de la finalización del vínculo laboral. En tal materia, estos requisitos ya habían sido adelantados por una resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, sancionada poco tiempo antes de la vigencia de la ley 26727. Ocurre lo mismo en cuanto a la provisión de alimentos. Se contemplan expresamente, en consecuencia, los requisitos mínimos de la vivienda, los deberes específicos del empleador, las características de la alimentación, la obligación de suministro de agua potable, las penalidades por incumplimiento, las obligaciones por traslados y el responsable de sufragar los gastos, y la obligación de proporcionarlos según las circunstancias.

7. REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR AGRARIO (art. 32)

Se mantiene el régimen de la ley 22248 en cuanto encomienda a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario la fijación de las remuneraciones de los trabajadores que desempeñan las tareas comprendidas en el Régimen, incluyendo las bonificaciones por capacitación. También se regulan de una manera muy semejante al régimen anterior, las formas de la determinación de la retribución, y la remuneración mínima por rendimientos del trabajo, vinculada al salario mínimo garantizado.

Es más específica la ley 26727 en cuanto determina que las fechas de pago del salario: es la del último día del período al cual corresponde para el trabajador mensualizado; y para los remunerados a jornal o por hora el período de liquidación es la semana o quincena. Para la remuneración por rendimientos del trabajo, se establece que se pagará por los trabajos concluidos en el período y una suma proporcional al resto del trabajo realizado pudiéndose retener como garantía una tercera parte de aquella cantidad. En cuanto a lugar de pago (art. 36), como principio general se establece por la ley el procedimiento de depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias, en un radio de influencia no superior a 2 km en zonas urbanas, y a 10 km en zonas rurales, asegurándose la gratuidad del servicio sin imposición de límites en las extracciones. Se mantiene aquí, al igual que en la ley de contrato de trabajo, la posibilidad de que el trabajador exija que sus remuneraciones le sean abonadas en dinero efectivo en lugar de hacerlo según el procedimiento de bancarización descripto.

7.1. Bonificación por Antigüedad (artículo 38).

Hay un importante mejoramiento en el reconocimiento de la antigüedad del trabajador, al computarse, luego de los 10 años de antigüedad, una porcentaje del uno y medio por ciento, de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicios, por año trabajado. La antigüedad computable hasta el 10º año se considerará como en el régimen anterior, a razón del 1% por cada año de antigüedad. Se mantiene también la Bonificación Especial vigente durante el régimen anterior, contemplada para los cursos de capacitación, respecto de las tareas que desempeña el trabajador, a determinar por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

8. SEGURIDAD Y RIESGOS EN EL TRABAJO.(art 45)

Es muy loable, también, la disposición del nuevo régimen a contemplar amplia y minuciosamente los temas vinculados con la seguridad y los riesgos en el trabajo. De tal manera, se establece la obligación del empleador de hacer observar las pausas durante y entre las jornadas de trabajo con vistas a 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.

Se le impone específicamente al empleador, la obligación de la limpieza de la ropa de trabajo utilizada en manipulación o procesos de utilización de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas, limpieza que deberá ser hecha por cuenta del empleador. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias y herramientas, y demás elementos de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en la ley 24557 y sus normas reglamentarias, modificatorias y complementarias, y de la consulta que en esta materia se deberán realizar a la -Superintendencia e de Riesgos del Trabajo en el marco de sus atribuciones.

9. LICENCIAS (art. 50)

Otro cambio importante de la ley 26727, se refiere al criterio de abandonar un régimen de licencias propio, específico, como tenía la ley 22248, y adoptar el régimen de la ley 20744 para las licencias en general, tanto el de las vacaciones anuales como las licencias especiales, con las modificaciones que se establecen en el título VIII de la nueva ley. Un caso particular, regulado en forma diferente, se refiere la licencia por maternidad del personal temporario, caso en el cual se reconoce el derecho de licencia por maternidad cuando la misma deba comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y se notifique en forma fehaciente al empleador. Se remite a la reglamentación a dictarse la percepción de una suma igual a la retribución que corresponde al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada la trabajadora. Una novedad absoluta la constituye la licencia parental (ART. 52), para el personal permanente de prestación continua, la que podrá ser utilizada de manera ininterrumpida por el padre, entre los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 12 meses posteriores al nacimiento.

Para las enfermedades y accidentes inculpables se aplica un criterio semejante al de la ley 20744, sólo que el aviso a que está obligado trabajador debe darse dentro de las dos primeras jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir. Recordemos que la LCT da un plazo menor, teniendo en este caso que darse el aviso en el transcurso del día en que estuviere imposibilitado de trabajar. Se aclara, para el trabajo agrario, que si el trabajador accidentado o enfermo permanecen en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso. Esta es claramente una característica específica del trabajo agrario en el que, la provisión de

vivienda por el empleador hace que el domicilio efectivo del dependiente sea en la misma empresa, tornándose irrelevante la notificación del estado de enfermedad, lo rara vez ocurre en el caso de empleadores comprendidos en la LCT.

10. PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE. (art. 54)

Continuándose normativamente con el criterio ampliamente protectorio de la modificación del régimen de jornada de menores, se contempla con bastante detalle los casos de prohibición de trabajo infantil en razón de la edad mínima de admisión del empleo, y la regulación del trabajo adolescente, y determinando la exigencia de certificados de aptitud física, y de escolaridad. Se regulan asimismo (artículo 58) las excepciones para la jornada de trabajo de menores y adolescentes, cuando el referido trabajo se realiza en el ámbito de lo que se conoce como trabajo en empresa de familia. Se establece que no se considerará tal, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre, o del tutor que se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, caso en el que no podrá obtener la autorización establecida por la norma para poder operar bajo la forma de empresa de familia. Consideramos que es una sana prohibición para evitar fenómenos de tercerización de servicios a favor de quienes económicamente son verdaderos empleadores que desean contratar mano de obra barata.

Se precisa además la jornada de trabajo contemplada para el trabajo de los adolescentes, y la prohibición de que los mismos se desempeñen en horario nocturno, establecida para menores de 18 años. Igualmente se prohíbe abonar salarios inferiores a menores y adolescentes, con excepción de los casos de reducción de la jornada; se le extiende al trabajo adolescente el régimen de licencias previsto para los restantes trabajadores, prohibiéndose también la realización de trabajos peligrosos, penosos o insalubres, y dándose especial protección en el caso de accidentes o enfermedades profesionales; se adopta la presunción de culpabilidad del empleador cuando los trabajos de los adolescentes son realizados en lugares o circunstancias prohibidas.

También se contemplan normativas para espacios de cuidado y contención de trabajo infantil, conforme lo que al respecto establezca la reglamentación.

11. PROMOCIÓN DE EMPLEO DE TRABAJADORES TEMPORARIOS, BOLSAS DE TRABAJO, Y FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

El nuevo régimen de trabajo agrario dedica una parte de su articulado a la promoción del empleo de los trabajadores temporarios, cuestión no contemplada por el régimen anterior, al menos en el texto de la ley 22248 aunque tuvo algún desarrollo por las resoluciones de la CNTA. Es loable que así sea, y parece casi natural que se ocupe del tema una norma como la ley 26727 en un contexto socioeconómico en el que los efectos de la crisis internacional, y los de nuestra propia estructura productiva, amenazan los niveles de empleo, problemas por los cuales los dos últimos gobiernos nacionales han mostrado una considerable preocupación, en cuanto a tomar medidas que por un lado promuevan el consumo masivo, y por el otro tiendan a recuperar niveles de ocupación previos a la crisis del 2001/2002. Guerrieri⁷, en una tesitura crítica de la normativa aprobada, sostiene que la ley 26727 innova en la creación de un Servicio Público de Empleo para trabajadores temporarios de uso obligatorio para los empleadores, sosteniendo que son verdaderas bolsas de trabajo que colisionarán con las del gremio de los trabajadores rurales, ya existentes, y también de uso obligatorio, sumando más confusión y seguramente conflictos judiciales.

11.1. Bolsas de Trabajo; antecedentes

Giovanonni⁸, cita antecedentes normativos y jurisprudenciales de interés para apreciar la evolución y situación actual de la polémica por las Bolsas de Trabajo, cuyas instancias más importantes fueron:

11.1.1. Normativa:

La Unión Argentina de Trabajadores Rurales (UATRE) fue creando Bolsas de trabajo en aquellas zonas de producción donde era necesario contar con personal no permanente, sobre todo para ciertos períodos y cuando la demanda de dichos empleados era dificultosa de cubrir ya sea por:

- Inmediatez de resolución; o por
- cantidad de trabajadores necesarios
- En 1965 fueron creadas por Resoluciones de la CNTR (hoy CNTA)
- En 1967 se autoriza que la Bolsas de Trabajo dependan de los sindicatos

⁷ GUERRIERI, A.F., "El nuevo régimen de trabajo agrario". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 504-507.

⁸ GIOVANONNI, L., "Tratado Agropecuario", Buenos Aires, ERREPAR 2010. Capítulo XX, pág. 1017 y ss.

-La CNTR dicta para Santa Fe, la Res. 59/75 que disponía que cuando se realizan tareas de carga, descarga y manipulación de cereal era obligatorio recurrir a las Bolsas.

-En el año 1976 y por Ley N° 21476 se derogan todas las normas legales, reglamentarias, estatutarias y convencionales (todas, no solamente en lo que hace al trabajo agrario) que obligaban al empleador a recurrir a Bolsas de Trabajo o a Asociaciones Profesionales de Trabajadores por designación o promoción de personal.

-Posteriormente, la Ley 23126 (art. 1º) se establece que recobrarán vigencia...“las convenciones colectivas de trabajo...”

-Ley 22248 crea la figura del trabajador no permanente.

-La ley 22248 en su momento derogó la Ley 13020 pero mantuvo la vigencia de las disposiciones dictadas por la CNTR o por el MTEySS (denominación actual).

- Res. (MTEySS) 1233/80, donde se listan las resoluciones de la CNTR que no son alcanzadas por la prórroga de la Ley 22248. La Res. (Pcia. Santa. Fe) 59/75 no integra el listado.

- Res. (MTEySS). 336/2002 sobre Bolsas de trabajo.

-Res. (CNTA) 8/2002.

-Res. (CNTA)1-2005 CNTA (maní).

- Res. CNTA 53/2008 (Arándanos).

11.1.2. Jurisprudencia:

La hay variada, según jurisdicciones, y contradictoria. Un fallo judicial, muy importante en la Provincia de Córdoba, es el siguiente:

UATRE c/Morrison Cereales S.R.L. El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, en plenario, el 9/7/2005 dispuso: “La obligación de contratar personal a través de una bolsa de trabajo no pretende sustituir la libertad de contratación de los empleadores, sino canalizar las efectivas necesidades de personal de éstos con las expectativas de aquellos trabajadores que deseen emplearse, ello con el objeto de permitir la igualdad de oportunidades y la celeridad en la contratación,”.....y agrega:

“El empleo de los trabajadores inscriptos en las bolsas de trabajo se halla supeditado a las reales necesidades de mano de obra que tengan las empresas, es decir que recién en el caso de producirse una real necesidad de personal y ante la decisión de emplear, se configura la plataforma fáctica que torna operativa la obligación de utilizar las bolsas de trabajo previstas en la Res. 336/02 del Ministerio de Trabajo.....

.....No hay tareas que puedan dar origen “per se” a una determinada modalidad de contratación....”, y sigue: “..... Las resoluciones M.T. 336/02 y CNTA 8/02, no pueden referirse sino a las tareas contempladas en el art. 77 del RNTA (ley 22248), y si bien la última alude a las actividades de manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas y fertilizantes, debe concluirse –en armónica interpretación con la disposición legal que le da origen- que su aplicación está condicionada a que dichas tareas revistan para la empresa agraria, el carácter de cíclicas, ocasionales, accidentales o supletorias...”

11.2. Bolsas de Trabajo y Ley 26727.

Como se indicó, algunas resoluciones de la CNTA, en su momento, se ocuparon del tema pero lo hicieron fundamentalmente en relación a la regulación de las Bolsas de Trabajo, de lo cual también trata la ley 26727, que en su artículo 69, Capítulo I, Título Xº, crea un Servicio Público de Empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria, y dispone que el mismo será de utilización obligatoria para los empleadores, pudiendo establecer la reglamentación excepciones a la obligatoriedad de su uso, a sustituirlo, o a disponer mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen. Como se puede observar, se delega un importante papel en este aspecto a la reglamentación de la ley, por vía de las normas que pueda sancionar el MTEySS de la Nación, a través de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo de la Secretaría de Empleo del aludido Ministerio. En lo esencial, este mecanismo ya lo contemplaba el régimen anterior, no en la ley ni en su decreto reglamentario, pero si al amparo de resoluciones de la CNTA. Se trató de darle forma a viejos mecanismos de solidaridad laboral en cuanto a proveer empleo, por parte de los trabajadores organizados, utilizando tales bolsas de trabajo. El nuevo régimen brinda normas de carácter general, a partir de su artículo 70, tendientes a dar el marco regulador general para la continuidad o modificación de las normas ya existentes, de rango inferior, con algunas modificaciones.

En la ley 26727 no se brindan criterios respecto de la polémica que envolvió a las bolsas de trabajo durante la vigencia de las resoluciones de la CNTA que las crearon. En lo que es seguramente un intento de lograr mayor transparencia en el

funcionamiento de las aludidas bolsas, el nuevo régimen de Trabajo Agrario establece la posibilidad de la designación de veedores, que podrán efectuar las entidades que agrupan a empleadores del sector rural, con representación en la CNTA; estos veedores actuarán de las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, estableciendo la CNTA la forma de designación de los citados veedores.

El nuevo régimen se preocupa también de la capacitación y formación profesional, a la que dedica el Título XI de la ley. A tales efectos declara que los trabajadores tendrán derecho a capacitarse siendo responsabilidad de los empleadores no obstaculizar el ejercicio del derecho. Con esa finalidad, se indica, en el artículo 74, que tales actividades se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo según las características e implementación de las acciones formativas y/ o de evaluación de competencias.. El tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa, dentro de la jornada de trabajo, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

La calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiera o no realizado trabajador actividades regulares de capacitación, dentro o fuera del horario de trabajo, deberá constar en el Certificado de Trabajo previsto por el artículo 80 de la ley 20744 (t.o.1976). Por su parte, la norma dispone que el MTEySS arbitrará las medidas y recursos necesarios para que se pueda concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores agrarios.

Se prevén convenios con distintos ministerios y organismos educacionales que aseguren el eficaz cumplimiento de los objetivos enunciados en este capítulo II del Título XI de la ley 26727.

12. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS

Otra novedad de la ley 26727, la constituye la sanción de un régimen previsional diferencial para los trabajadores del sector; está regulado en sus artículos 78 a 80, estableciéndose que tales trabajadores tendrán derecho a la jubilación ordinaria con 57 años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten 25 años de servicios con aportes. En el artículo siguiente contempla el caso de los servicios de diferente índole, en cabeza del mismo trabajador, como el caso en que los trabajadores comprendidos pudieran haber desempeñado tareas en el ámbito rural y alternadamente otras de diferente naturaleza. En tal caso, a los fines de determinar los requisitos para el

otorgamiento de jubilación ordinaria, cabe imaginar que se efectuara un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades. Tal criterio, u otro, deberá establecerse por la reglamentación.

De ser así, se seguiría, en este aspecto, lo que es habitual en regímenes diferenciales, debiendo aclararse, seguramente por parte de la reglamentación, detalles adicionales para el cálculo preciso del referido prorrateo, y de las diversas circunstancias que deberá acreditar el trabajador que pretenda el beneficio.

Para asegurar el debido financiamiento de estas prestaciones diferenciales, se establece una contribución patronal adicional a la del régimen general, y que, incrementan las contribuciones establecidas por la ley 24241, que es la ley del SIPA, en dos puntos porcentuales.

Será bueno que la reglamentación aclare la situación de aquellos empleadores que, como indica CAVIGLIA⁹, se encuentran ante la incertidumbre de algunos fallos judiciales contradictorios, respecto del ejercicio de la facultad del principal para intimar al inicio del trámite jubilatorio con la consiguiente extinción del contrato de trabajo, en los casos en que se invoquen regímenes diferenciales que permitan al trabajador obtener su beneficio antes de la edad general (65 años, el trabajador varón), tal como ahora lo consagraría el régimen de trabajadores agrarios.

12.1. Reducción de Contribuciones

De alguna manera para ponerse a tono con los beneficios que se otorgan en otros ámbitos de actividad ajenos a los de la actividad agraria, el artículo 81 de la ley 26726, habilita una reducción de contribuciones, para los empleadores que contraten trabajadores temporales y permanentes discontinuos. El beneficio implica una reducción por el término de veinticuatro meses, del 50% de las contribuciones vigentes con destino al sistema de la seguridad social. La reglamentación deberá contemplar las condiciones para acceder a la reducción, así como cuáles serán los subsistemas objetos de la reducción, la que no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social ni los derechos concedidos a los trabajadores por los regímenes de la Seguridad Social. El Poder Ejecutivo tendrá facultades para prorrogar por única vez la vigencia indicada, por otro período igual la ley 24241 (Art. 82) será de aplicación

⁹ CAVIGLIA E., "La intimación a jubilarse del trabajador comprendido en un régimen diferencial", El Cronista Fiscal y Previsional, Editorial ARIZMENDI, lunes 23 de Abril de 2012, pág. VI.

para los supuestos no contemplados en la ley 26727. Se prevé además, en el artículo 83, el que por vía reglamentaria se puedan reconocer servicios rurales prestados antes de la vigencia del régimen diferencial, a través 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 en este nuevo régimen previsional. Esto hace recordar a los mecanismos de la así llamada “jubilación amas de casa”, que posibilitaba obtener un beneficio previsional sin aportes previos ingresados, en tanto cumpliera con las condiciones de edad exigidas.

13. ORGANOS TRIPARTITOS DEL REGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

Llegamos a lo que, según algunos críticos de la ley 26727, constituye uno de los aspectos que más fuertemente motivaron, no solo la modificación sustancial que experimentó la ley 22248, sino también la urgencia del trámite parlamentario en las últimas etapas del mismo. En efecto, era pública y notoria la existencia de apoyos explícitos de la conducción nacional de UATRE a sectores políticos enfrentados con el Gobierno Nacional. También debe recordarse, vinculado a la cuestión, el conflicto del mismo Gobierno con las principales asociaciones que nuclean a los productores rurales. Entre los factores de poder involucrados en tal disputa, no era un elemento menor la dirección del organismo -ahora sustituido-, creado por la ley 25191, llamado RENATRE que tenía a su cargo la dirección y administración del registro de trabajadores y empleadores del sector agrario con carácter de Ente Autárquico de Derecho Público no Estatal. Será interesante repasar como se componía el Directorio de ese organismo (Ahora RENATEA, según ley 26727).

Según el artículo 8º de la citada ley 25191, la dirección y administración del RENATRE estaba a cargo de un Directorio, integrado por cuatro directores en representación de entidades empresarias de la actividad y cuatro directores provenientes de la asociación de trabajadores rurales con personería gremial con mayor representación nacional de la actividad. Actualmente, y con la modificación dispuesta por el art. 106 de la ley 26727, que establece sustituciones e incorporaciones de artículos a la ley 25191, en el inciso c) se dispone la sustitución el artículo 8 de la ley 25191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 8: El gobierno y la administración del RENATEA estarán a cargo de un director General y de un Subdirector General que reemplazará a aquel 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.

Las funciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación eran, en cuanto al RENATRE, la de designar un Síndico titular y un suplente que tendrían por función fiscalizar y vigilar todas las operaciones contables, financieras y patrimoniales del organismo.

Como se observa del mecanismo previsto para la elección de sus autoridades, resultaba que entre la UATRE y las entidades patronales del campo, quedaban repartidas las funciones de dirección y administración.

Es fácil deducir, a la luz de tal interpretación de las reformas de la ley 25191, dispuestas por la ley 26727, hacia donde apunta –el recorte de fuentes de financiamiento del sector sindical del agro-, la sanción de los siguientes artículos de la ley 26727:

“...Artículo 16 bis: Créase con carácter obligatorio el Seguro por Servicios de Sepelio, para todos los trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Artículo 16 ter: Los empleadores deberán retener un importe equivalente al uno y medio por ciento (1,5%) del total de las remuneraciones que se devenguen a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario, depositando los importes resultantes en una cuenta especial que a tal efecto abrirá el RENATEA.

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”...

También es revelador examinar la composición del Directorio que la ley 26727 dispone para la dirección y administración de la CNTA, (art.84) que asegura la presidencia para miembros elegidos por el Poder Ejecutivo, e igualmente que sus representantes tengan en todo momento la mayoría.

El nuevo ordenamiento agrario también prevé con considerable detalle, las atribuciones y funciones de la CNTA -art- 89-, en especial las relativas a composición de conflictos entre los sectores representados, y un procedimiento sumarísimo (arts.

90 y 91) en aquellos conflictos en que se estime que alguna de las partes ha actuado vulnerando el principio de buena fe.

Al igual que en régimen de la ley 24248, el nuevo ordenamiento contempla la existencia de las Comisiones Asesoras Regionales (CAR), con similares atribuciones que en el régimen modificado, que funcionarán en las dependencias de las delegaciones regionales del MTEySS que la CNTA determine como sedes. Su integración está compuesta por representantes de ese Ministerio y de las organizaciones patronales y gremiales del sector agrario. Estos representantes serán designados por el presidente de la CNTA, a propuesta de cada uno de los sectores (Art. 95).

14. AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES

14.1. La Autoridad de aplicación del régimen de la ley 26727, será el MTEySS (art 99)

14.2. Aplicación de la LCT.

Este importante texto es útil al momento de definir el encuadramiento o interpretación de ciertas disposiciones del régimen de la ley 26727, que incorpora directamente varias disposiciones de la LCT, frente a otras situaciones en las que ante un posible conflicto interpretativo de las normas, pueda dudarse en aplicar disposiciones de uno u otro régimen. Al respecto, la ley 26727 (Art. 100) indica que las disposiciones de la ley 26727 excluyen las contenidas en la ley 20744 y sus modificatorias, en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley –la 26727-, conforme lo establecido en el artículo 2 de la misma.

14.3. Aplicación de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

Este artículo ayuda a completar la precisión interpretativa de la ley 26727, que tantos problemas produjera en vigencia de la ley 22248. Se dispone ahora, –Art. 101-, que dichos acuerdos mantendrán su vigencia en todo aquello que no vulnere lo establecido en los establecidos en los artículos 8 y 9 de la ley 26727, esto es, la continuidad en la vigencia de las resoluciones de la CNTA y la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes; y en los acuerdos y convenios colectivos de trabajo concertados en el marco de normas de Derecho Colectivo que también conservaban vigencia. En la misma línea se dispone que también serán aplicables en el ámbito del trabajo agrario, todas aquellas disposiciones de las leyes 14250 y 23546

(convenciones colectivas de trabajo y procedimiento para la negociación colectiva) que resulten ser más beneficiosas para el trabajador.

Por otras disposiciones del título Título XIV de la ley –Art. 103- se reconoce la antigüedad que los trabajadores tuvieran a la fecha de vigencia de la misma; y se declara aplicable el Salario Mínimo, Vital y Móvil, (SMVyM), modificando el artículo 140 de la ley 24013, y confirmando por vía legislativa lo que ya se venía aplicando en la práctica, esto es, que la remuneración de un trabajador rural no puede ser menor al SMVyM, conforme la ley que regula este instituto.

14.4. Aplicación de otras leyes

Una disposición muy breve, pero con graves efectos sobre los empleadores del sector que no cumplan con las disposiciones del correcto registro de los trabajadores, o que no ingresen las retenciones sobre remuneraciones, y que produzcan despidos en tales circunstancias, es la del art. 108 del nuevo régimen, que determina la aplicación, al contrato de trabajo agrario, de las disposiciones de las leyes 24013 (ley de empleo, por la posibilidad de intimación por el trabajador al empleador, la falta de registro o mal registro del vínculo laboral); de la ley 25013, cuando al reformar el art. 30 de la LCT, impone a los cedentes, contratistas o subcontratistas exigir, además, a sus cesionarios o subcontratistas, el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia del pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgo del trabajo; es también aplicable la ley 25323 (despido del trabajador no registrado o mal registrado, con duplicación de las indemnizaciones); y los artículos 43, 44 y 45 de la ley 25345 (normas anti evasión, que modificaron los artículos 15, 80 e incorporan el 132 bis en la LCT).

Esta aplicación al régimen de trabajo agrario de los textos sucintamente mencionados, seguramente ayudará a terminar con los contradictorios pronunciamientos judiciales relativos a si son aplicables o no al ámbito agrario tales regímenes. Al respecto conviene tener presente que disposiciones del derecho laboral no es raro que omitan determinar con precisión a quienes está dirigida la norma. El trabajo agrario fue característicamente un sector de actividad que con frecuencia recibió un tratamiento diferente al de las relaciones laborales comprendidas en la LCT-en analogía con lo ocurrido a los trabajadores del servicio doméstico-, pero, en

numerosas oportunidades, sin que tal exclusión fuera expresa, lo que daba lugar a frecuentes confusiones e interpretaciones contradictorias.

RESUMEN

La modificación del régimen de los trabajadores agrarios, en relación a los niveles de protección que mantenían, y que era dable esperar que mejoraran con la reforma, admite diversos enfoques en relación a los principales institutos contenidos en el texto de la ley 26727, que sanciona dicha reforma. Se advierte, en varios aspectos, la tendencia a precisar y delimitar mejor cuestiones relativas al ámbito territorial y personal de aplicación de la actividad agraria, que en el pasado promovieron numerosos conflictos de encuadramiento, sea en régimen de agrario o fuera de él.

Se fortalece en la ley 26727 la adopción del criterio territorial, por sobre el profesional, como decisivo a la hora de determinar encuadramientos dudosos.

En materia de exclusiones y como novedad, el nuevo régimen legal no se aplicará, entre otros, a:

- Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por la ley 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso de las de propia producción; y

- A los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14.250 (t.o. 2004) con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley 22.248.

Se hace evidente el propósito de mejorar el nivel de protección de los trabajadores comprendidos, lo que se estima lograr principalmente a través de la remisión, en numerosos institutos, a las disposiciones equivalentes de la LCT, lo que ocurre, en mayor o menor medida, con: extinción del contrato, modalidades de contratación, la aplicación de una solidaridad extendida, la utilización amplia del principio de la norma más favorable, la generalización de la aplicación de la ley de jornada y normas correlativas y concordantes de la LCT, a la regulación del instituto de jornada y descansos, etc..

También se advierte una tendencia a disminuir el rol protagónico del sindicato representativo y de las entidades rurales en la definición de políticas laborales del sector, y en trasladarlo al poder público.

También se mejoran disposiciones que tienen que ver con la jubilación de los trabajadores del sector, la reglamentación de la provisión de alimentos, vivienda,

transporte, el acceso a servicios públicos de empleo y a la capacitación permanente del personal.

La falta de reglamentación crea incertidumbre sobre la aplicación de algunos institutos de la ley que indudablemente requieren de la sanción de normas de rango inferior, en particular, respecto de la aplicación complementaria de la ley 20744, de artículos no derogados de la ley 22248, y de la vigencia de resoluciones de la CNTA y aún de la CNTR.

CONCLUSIONES

1. La sanción de la ley 26727 tuvo el propósito principal integrar en un texto legal todas las actividades de naturaleza agraria que se desarrollan en el territorio nacional, hayan o no sido objeto de regulación normativa por parte de la CNTA, y de mejorar la protección de los trabajadores que se desempeñan en las actividades agrarias, como un medio de favorecer la inclusión social de los que trabajan en las mismas y de sus grupos familiares.
2. Tal propósito utilizó como instrumentos de cambio normativo, una remisión a la LCT, en cuanto al plexo normativo aplicable para institutos fundamentales, como Jornada, Enfermedades y Accidentes inculpables, principios del Derecho del Trabajo receptados en la LCT, Extinción, etc. Mantiene, para la fijación de las remuneraciones de los trabajadores, el mecanismo de negociación tradicional, en el seno de las CAR, y de la CNTA, , y excluido, salvo excepciones, de los mecanismos de la ley 14250 y 23546, destacando la influencia mayor del MTEySS, en la composición y funcionamiento de las mismas.
3. Otro instrumento es la aplicación de la ley más favorable, en cuanto a la regulación de institutos agrarios en los que no hay una remisión expresa a la LCT, donde se podrá aplicar tal principio en caso de no colisionar con regulaciones propias del trabajo agrario. Tampoco hay una derogación expresa de la ley anterior, 22248, salvo en lo no modificado, y se mantiene la vigencia de resoluciones de la CNTA y CNTR, que no se opongan a las disposiciones del nuevo régimen.
4. La regulación de las modalidades de contratación parecen no solamente cumplir mejor con un mayor grado de equidad en el tratamiento de las distintas actividades y de los que en ellas trabajan, sino también en reflejar mejor el abanico de formas de contratación que en la práctica se dan en la actividad agraria.
5. Se advierte una tendencia a disminuir el rol del sindicato con representación gremial y de las entidades rurales patronales, tanto en la sustitución del RENATRE por el RENATEA –en el origen de la composición de sus órganos directivos y de administración-, la amplitud de sus funciones y la transferencia de las mismas, en gran medida al ámbito del MTEySS.
6. Si bien se mantienen las bolsas de trabajo en el ámbito gremial, quedan pendientes importantes cuestiones en cuanto al funcionamiento y las obligaciones de los empleadores para con ellas. No obstante, la creación de un

Servicio Público de Empleo para trabajadores temporarios podría resultar, en la práctica , en un verdadero sustituto de las bolsas de trabajo que mantiene la UATRE.

7. En el ámbito previsional se crea un régimen diferencial con menor cantidad de años de servicios y de edad para obtener una jubilación lo cual, sin desmerecer la intención del legislador y los propósitos que se persiguen, en nuestra opinión encarnan una perniciosa tendencia a crear regímenes particulares fuera del ámbito de una ley previsional general, en lugar de que sea ésta la que contemple las situaciones particulares con un criterio orgánico.
8. Se han dispuesto cambios en cuanto a la aplicación al ámbito agrario de medidas tendientes a combatir el trabajo no registrado y otras modalidades denigrantes del trabajo humano, por vía de la aplicación de normativa sancionatorias que, en general, habían sido sancionadas pensando más en la LCT que en estatutos tales como Agrario y Domésticos. Sin embargo, no se advierte una acción pública decidida dirigida a la erradicación de dichos flagelos, más allá de algunas acciones particulares. La insuficiencia del eficaz ejercicio del poder de policía laboral, con recursos humano y técnicos suficientes, y no solo de más legislación represiva, son asignaturas pendientes. Aún admitiendo que la ley o estatuto de fondo no tiene porque ser el instrumento adecuado para impulsar aquél ejercicio. El accionar cotidiano de los organismos de aplicación dista mucho aún de ser eficiente.
9. Quedan dudas sobre la factibilidad de aplicar un estatuto único para regular situaciones del ámbito agrario que responden a circunstancias de hecho muy diferentes, como lo pueden ser los cultivos agrícolas intensivos y de alta rotación, respecto de las explotaciones agropecuarias de grandes extensiones, con alta mecanización y escasa utilización de mano de obra. Algo semejante podría ocurrir con las economías regionales basadas en la explotación agraria mano de obra intensiva.
10. Transcurriendo el séptimo mes de vigencia de la normativa, parece un despropósito que el decreto reglamentario de la ley no haya aún sido sancionado, lo que conspira contra un adecuado cumplimiento de la ley, generando dudas en cuando a si se la está aplicando correctamente, o incluso que no se la aplique por, precisamente, la falta de reglamentación.

CITAS

- (1) SENYK, A., "El nuevo régimen de trabajo agrario. Lineamientos centrales del Régimen Estatutario". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 534-537.
- (2) NÁPOLI, R., "El nuevo régimen de trabajo agrario. Ley 26.727". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 508-533.
- (3) BARBIERI, P.J., "El nuevo régimen de trabajo agrario ley 26.727. Modificaciones respecto del régimen anterior". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 492-500.
- (4) DONATO, C., A. Derecho del Trabajo. Edición: marzo 2012. N° 3. Páginas: 489/491
- (5) BARBIERI, P.J., "El nuevo régimen de trabajo agrario ley 26.727. Modificaciones respecto del régimen anterior". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 492-500.
- (6) BARBIERI, P.J., "El nuevo régimen de trabajo agrario ley 26.727. Modificaciones respecto del régimen anterior". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 492-500.
- (7) GUERRIERI, A.F., "El nuevo régimen de trabajo agrario". Derecho del Trabajo, marzo 2012, no. 3, p. 504-507.
- (8) GIOVANONNI, L., "Tratado Agropecuario", Buenos Aires, ERREPAR 2010. Capítulo XX, pág. 1017 y ss.
- (9) CAVIGLIA E., "La intimación a jubilarse del trabajador comprendido en un régimen diferencial", El Cronista Fiscal y Previsional, Editorial ARIZMENDI, lunes 23 de Abril de 2012, pág. VI.