



Universidad Nacional de La Pampa

Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas



Seminario sobre Aportaciones Teóricas Recientes

“El Trabajador Agrario”

Alumnos:

Zabala Mariana Elisabet.

Garino, Ricardo Fabián.



DERECHO SOCIAL

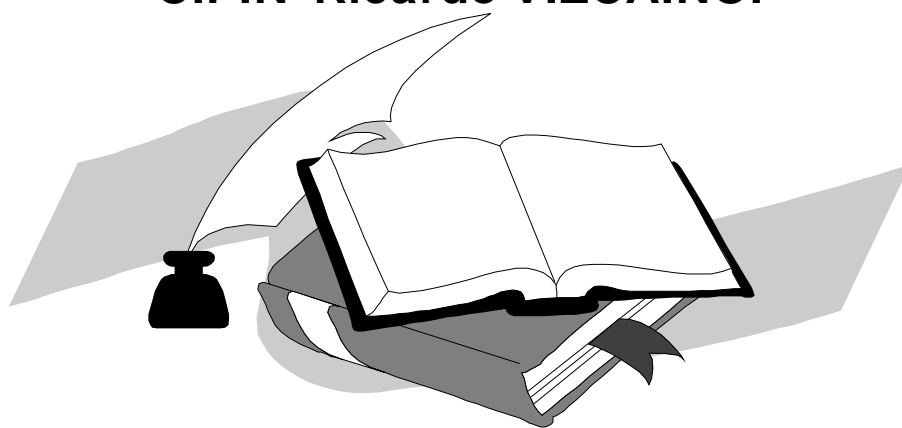
Docentes:

Dr. Alberto José MAZA.

Dr. Carlos Guillermo PERDIGUES.

Dr. Bernabé Luis SANCHEZ.

C.P.N Ricardo VIZCAINO.



INDICE

Carátula.....	1
Indice.....	2
Introducción.....	3
Antecedentes.....	4
Contrato de trabajo agrario.....	7
Personal no permanente.....	9
Jornada de Trabajo.....	11
Documentación Laboral.....	23
Remuneraciones.....	26
Asignación alimentaria no remunerativa Res. 10/02.....	45
Vacaciones y Licencias Especiales.....	46
Extinción de la Relación Laboral.....	50
Duplicación de las indemnizaciones Ley N° 25.561.....	54
Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores.....	59
Libreta del Trabajador Rural.....	60
Infracciones y sanciones por incumplimiento por parte del empleador.....	62
Sistema integral de prestaciones por desempleo.....	64
Conclusiones.....	66
Bibliografía Consultada y jurisprudencia.....	69

INTRODUCCION

La actividad agropecuaria, vista como eje principal en la producción de materia prima necesaria para el desarrollo del circuito económico, presenta una doble faceta; por un lado genera los recursos imprescindibles para nuestro país, mientras que por el otro coloca en situación de exclusión a los trabajadores rurales, hacedores de la tierra.

La gran extensión de campo unida a la escasa y mala distribución de la población, la diversidad geográfica y climática, el bajo nivel cultural y la falta de una política agropecuaria nacional contribuyen al desamparo y marginalidad de los mismos.

Mientras que el Derecho Laboral en su conjunto ha progresado evidentemente, brindando una tutela jurídica a la minoría desprotegida y garantizándole de esta forma derechos y garantías, el Derecho Laboral Agrario, por su parte es dejado de lado a medida que evoluciona la sociedad, provocando, de este modo, que los trabajadores agrarios se encuentren desprovistos de todos los elementos que componen una vida digna.

Se puede observar gran número de trabajadores clandestinos, que además de no estar registrados se encuentran realizando tareas forzosas, desprovistos de una obra social, sin asignaciones familiares, sin coberturas en casos de accidentes, etc.

El objetivo fundamental es que otro sea el tratamiento jurídico e institucional que tengan los trabajadores rurales y sus familias y no la vía impuesta por el art.2º de la ley de facto 22.248 que excluyó a nuestros trabajadores rurales, sin fundamentos legales valederos, de los beneficios de la Ley de Contrato de Trabajo. Que el Derecho Laboral Agrario dé a la legislación laboral agraria la protección y la dignidad que nuestra Carta Constitucional provee.

Debido a esta cuestión, que abarca tanto a los trabajadores del campo como a sus familias, buscaremos realizar un análisis haciendo énfasis en la desprotección en la que se encuentra el trabajador agrario. En primer lugar desarrollaremos los antecedentes históricos que sentaron las bases del trabajo agrario como lo conocemos actualmente y la regulación y sanción de las diferentes leyes que fueron haciendo a su perfeccionamiento. Posteriormente haremos un desarrollo de las cuestiones que desde nuestro punto de vista serían inconstitucionales por colisionar con los Derechos que garantiza la Ley 20.774.

ANTECEDENTES

Al referirnos al Derecho Agrario, debemos analizar en primer lugar sus antecedentes históricos. Así mismo, podemos dividir claramente las distintas épocas del trabajo rural en Argentina.

El primer periodo se centra en la época aborígen, cuando el descubrimiento de un “Nuevo Mundo” requiere de la labranza de la tierra encontrada, una tierra llena de riquezas y frutos que exigen enormemente mano de obra que no es otra que la aborígen. Se somete a esta civilización a tareas forzosas y se aplica el sistema de encomiendas, con todas las injusticias que trae aparejada. Aparecen además las reducciones jesuíticas desarrollando explotaciones típicamente agrarias.

A esta época la precede la de la colonización española en el Río de la Plata. La agricultura se acrecienta enormemente y se extiende por diferentes zonas trayendo aparejado la cría de ganado. El trabajo rural comienza a ser organizado por los virreyes. Más tarde, luego de la declaración de la Independencia Nacional se decreta la abolición de la esclavitud y de las diversas formas obligatorias de trabajo; aparece el Gaucho, antecedente histórico del trabajo rural y se dictan las primeras medidas de trabajo obligatorio, la reglamentación del “conchabo” y la exigencia de la “papeleta” para trabajar.

Con el correr de los años comienza a organizarse la Nación, promoviendo la inmigración, y se dictan los códigos rurales que protegen al propietario, mientras el trabajador queda desamparado, y el trabajo de campo queda ausente de los códigos dictados en dicha época.

Tras el devenir de la época contemporánea surgen las primeras leyes obreras, pero se sigue excluyendo al trabajador rural. En 1904 se le encarga un informe a Bialek Masse sobre “El estado de las clases obreras Argentinas a comienzo del siglo XX”, esto trae a luz la situación de los trabajadores del interior del país, y recién en el año 1942 se procede a la sanción de la ley 12.789 denominada “estatuto de los conchabadores” primera regulación del trabajo rural en la Argentina. A partir de esto, la sociedad creía que estaba evolucionando en materia laboral, pero seguía estancada en las mismas condiciones, sin estabilidad, con salarios

mínimos, sometidos a una discriminación permanente, y sin ningún tipo de derecho. El trabajador rural no dejaba de ser un simple esclavo escondido dentro de otro encuadre.

Todas estas condiciones serian fundamentales para gestar el devenir de un conflicto, el principio de una huelga, que se inicio con los peones de Santa Cruz, en los años 20 y concluyo con el fusilamiento de cientos de trabajadores.

Años más tarde, durante el primer gobierno de Perón, se sanciona el día 17 de octubre de 1945 el decreto 28.169, denominado “Estatuto del Peón de campo” y ratificado por la Ley 12.921. Recién a partir de este momento comienza a verse la intervención del estado en materia laboral.

El estatuto del peón de campo fue un hecho histórico, con una fuerza inaudita, que señala el comienzo de la protección legal del trabajador rural. Perón consideró este Estatuto como una de las realizaciones más importantes de su gobierno en materia social, y luego de manifestar su solidaridad con los trabajadores rurales, formuló un abierto desafío a los empleadores rurales, muchos de las cuales mantenían prácticas casi serviles y paternalistas heredadas incluso de la época colonial. Generó la reacción inicial de prácticamente todos los sectores empresarios agrarios, no obstante la oposición no logró cambiar la decisión del gobierno.

Mencionado Estatuto tenía como temas prioritarios la defensa del salario del peón, y la estabilidad del trabajador. Disponía además la inembargabilidad de los salarios, el pago en moneda nacional, impedía hacer deducciones o retenciones, exigía el pago de salarios mínimos de acuerdo a tablas anexas, los descansos obligatorios, el alojamiento en mínimas condiciones de higiene, la buena alimentación, la provisión de ropa de trabajo, la asistencia médico-farmacéutica, las vacaciones pagas, la estabilidad laboral, y la imposibilidad de despido sin justa causa. Con la sanción y garantización de estos derechos el trabajador pasa a encontrarse situado sobre una plataforma que le garantiza estabilidad, un salario digno y una protección para su familia.

Para complementar este reglamento, se dictaron sucesivos decretos presidenciales que regularon el trabajo transitorio de las cosechas. Posteriormente, en septiembre de 1947, se sanciono la ley 13.020, que paso a complementar el estatuto que regula lo concerniente al trabajo de la cosecha, fijando mayores precisiones sobre las modalidades en que debían desarrollarse los trabajos y creando un organismo Nacional, dentro del ministerio de trabajo y

previsión: la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Esta comisión (con representación del gobierno, de los sindicatos y de los empleadores) era la encargada de fijar las condiciones de las jornadas diarias, garantizar la asistencia sanitaria y una vivienda digna.

La legislación laboral que amparó a los trabajadores rurales favoreció el desarrollo del sindicalismo moderado que propiciaba la Confederación General del Trabajo. Las nuevas leyes sobre asociaciones profesionales condujeron a la creación, en 1947, de una central nacional única de los trabajadores rurales, denominada Federación Argentina de Trabajadores Rurales y estibadores (FATRE), más tarde transformada en la actual Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE).

Sin embargo, y a pesar de su importancia y valor, el Estatuto del Peón de Campo fue derogado por la ley 22.248 sancionada en de 1980 por el gobierno de facto del llamado proceso de reorganización Nacional. En su lugar se sancionó un régimen autónomo de Trabajo Agrario, que no contemplaba la regulación de las relaciones laborales de los llamados *«trabajadores no permanentes»*.

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

La Ley N° 22.248 en su artículo 2° define que: *“...Habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola...”*. Asimismo, establece que:

“...Cuando existieren dudas para la aplicación del presente régimen en razón del ámbito en que las tareas se realizaren, se estará a la naturaleza de éstas...”

Para no extendernos en consideraciones sobre “relación de dependencia”, solamente mencionaremos que el empleador rural ejercerá supremacía jurídica, técnica y económica sobre el trabajador, es decir, que recibirá órdenes, se le indicará la forma en que realizará su trabajo y estará inserto en una organización ajena no pudiendo disponer del fruto.

Con respecto a las tareas vinculadas con la actividad agrícola podemos afirmar que no todo trabajo que se realiza en el ámbito rural está contemplado en el presente régimen. Para poder determinar correctamente una actividad agraria, se requiere que exista vinculación con sus especializaciones y se tengan en cuenta criterios geográficos y profesionales. Así, tenemos actividades realizadas en zonas urbanas que se encuentran dentro del régimen y personal que, trabajando en un medio rural, se encuentra expresamente excluido. Como ejemplo mencionamos que el trabajador ocupado para tareas de cosecha y/o empaque de frutas se encuentra incluido en la Ley de Contrato de Trabajo; ya que no se lo encuadra como actividad agraria.

Conforme a la doctrina, el Derecho del Trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia; se trata de un trabajo productivo, remunerado y no gratuito. Es la rama propia del derecho que se ocupa del trabajo por cuenta ajena, socialmente protegido.

Podemos analizar y comparar cuatro formas de trabajo que coexisten:

- Trabajo personal infungible: es personalísimo, realizado exclusivamente por la persona del trabajador.
- Trabajo libre, ya que no es coactivo, depende de una manifestación previa del trabajador, y de ninguna manera puede ser prestado en formas de esclavitud, servidumbre, o neo feudalismo.
- Trabajo por cuenta ajena: se trabaja para otro, y los resultados de ese trabajo – eventual utilidad patrimonial – han de atribuirse a personas distintas del propio trabajador. El concepto de "ajenidad" es la atribución de resultados del trabajo prestado a un tercero: lo hace por cuenta ajena.
- Dependencia personal: el trabajo por cuenta ajena supone la existencia de dependencia personal entre el trabajador y el empresario. Poder de dirección del empresario. Dependencia económica y técnica del trabajador al empresario.

El derecho del Trabajo contempla a las personas que trabajan bajo modalidades determinadas. Una de esas modalidades es la agraria, con caracteres netamente específicos, que la distinguen de la urbano-industrial.

PERSONAL NO PERMANENTE

Como mencionamos anteriormente, la normativa contempla dos categorías de trabajadores; una de ellas es la del trabajador no permanente, el cual se encuentra incluido en el título II arts. 77 al 84. Se entenderá por **trabajador no permanente** a aquel cuyo contrato de trabajo agrario sea el celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de las restantes actividades reguladas por esta ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Como nota fundamental, la relación laboral con el trabajador no permanente es por tiempo determinado. Así, finalizado el plazo pactado o el objeto del contrato, termina el vínculo laboral, sin derecho a estabilidad alguna para el trabajador y sin generación de responsabilidad del empleador por la finalización de la relación, siempre y cuando haya cumplido con sus obligaciones. No existe deber de preavisar.

Se puede decir que es un contrato de trabajo que empieza y termina con cada contratación celebrada entre empleador y empleado. Tampoco existe la obligación de convocar al trabajador en cada contratación que haga el empleador, a diferencia de lo que ocurre por ejemplo en la Ley de Contrato de Trabajo con los trabajadores por temporada.

Al concluir la relación de trabajo de cada período contratado, el trabajador no permanente percibe una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalentes al 5 % del total de las remuneraciones devengadas durante dicho período.

Los trabajadores no permanentes carecen de licencia paga por enfermedad inculpable, es decir, no atribuible al trabajo. Sí tienen cobertura de riesgos del trabajo, mediante Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), para las enfermedades y accidentes laborales. No cuentan con las licencias típicas de un trabajador permanente (matrimonio, nacimiento de hijos, etc.). Justifican su ausencia por dichos motivos, pero no cobran remuneración.

Dado que en la actividad agraria es fundamental terminar los trabajos lo antes posible, la ley 22.248 prohíbe al trabajador no permanente la paralización de tareas ante un conflicto con su empleador. En general se entiende que se refiere a conflictos que abarcan a varios

trabajadores de un establecimiento. Para su resolución se establece la intervención obligada y sumaria del Ministerio de Trabajo o sus delegaciones locales.

La contratación de los trabajadores rurales no permanentes puede hacerse libremente, en forma directa entre empleador y trabajador.

Un caso interesante es el de aquellos que cumplen tareas en los mercados de hacienda. Serán considerados rurales no permanentes en la medida en que su labor obedezca a necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o a procesos temporales propios de la actividad pecuaria. De lo contrario, serán trabajadores rurales permanentes.

En un reciente fallo dictado en la ciudad de Buenos Aires, se sostuvo que el empleado que había trabajado durante más de un año para una consignataria de hacienda en el mercado de Liniers, sin solución de continuidad y aún sin prestar servicios diariamente, quedaba fuera de la órbita de los trabajadores rurales no permanentes, pues los ciclos o procesos temporales se hallan incluidos en un período anual, es decir que sólo abarcan parte de él.

En resumen, para saber si se está frente un trabajador no permanente, es importante que las tareas que realice sean cíclicas o estacionales, o respondan a procesos temporales propios de la actividad agraria, o sean labores ocasionales accidentales o supletorias; tengan un plazo cierto para su ejecución, y no se desarrollen por períodos prolongados en un año, que tengan sólo breves interrupciones.

Los trabajadores comprendidos son los que se encontraban en el marco de la ley 13.020, que ahora han quedado comprendidos en un único orden normativo. Estos trabajadores tendrían una relación discontinua, cíclica, pues son convocados para realizar tareas agrarias, por jornadas, por quincenas y luego cesan en la relación. Al terminar el plazo pactado termina la relación, sin Derecho a estabilidad alguna.

En cuanto a las formalidades, hay libertad de forma y puede pactarse verbalmente, sin que necesariamente deba ser por escrito. La fecha de finalización debe estar determinada.

JORNADA DE TRABAJO

Jornada, Pausas y Descanso Semanal

Necesidad de normativa especial:

Art. 14: “La duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descansos, que oscilarán entre 2 (dos) y 4 1/2 (cuatro y media) horas, según lo resolviere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de 10 (diez) horas”.

La particularidad del trabajo en el campo requería de la incorporación de normas que receptaran las particularidades de este especial tipo de trabajo.

Claramente surge de la norma del artículo 14 y del artículo 7 de la reglamentación que el titular o patrón del establecimiento puede reducir las actas fijadas, pero ello debe ser extraordinario, excepcional, pues la ley habla de “necesidades impostergables para la producción que lo justifiquen”.

En el ejemplo de “la cosecha”, resulta evidente que cuando en el campo debe procederse a la recolección o trilla se dan tiempos de mucho trabajo, acumulado en pocos días del año, que habitualmente puede desarrollar tanto el peón general o permanente, como el no permanente.

Antes, cuando regía el Estatuto del Peón, no se le permitía al peón permanente desarrollar tareas de cosecha, pero ello fue soslayado por el régimen implantado con la ley 22.248.

También sería impostergable la tarea de siembra, para hacerlo en el momento adecuado, y evitar que el mal tiempo o una lluvia perjudique las tareas de preparación del suelo llevadas adelantes con ese objeto.

Otro hecho impostergable para la producción sería la realización de una vacunada a los animales contra la aftosa u otra peste como el carbunco o la mancha o diarrea en los terneros, pues resulta obvio que de no procederse a vacunar en forma urgente e inmediata puede haber

mortandad de animales y consecuentemente perdidas económicas que pueden comprometer la viabilidad de la empresa agropecuaria.

En la reglamentación del decreto 563/81 Art 7 se expresa que la pauta para comida y descanso puede ser acumulada con la que corresponde otorgar entre jornada y jornada.

Esta disposición se da tanto en tareas agrícolas como pecuarias, ya que si hablamos de actividades agrícolas, muchas veces el patrón prefiere terminar una tarea de cosecha, siembra o cultivo, y entonces puede ser mas conveniente, dado el tiempo y el estado del suelo, no hacer una pausa tan extensa como la dispuesta, en cambio acumular ese tiempo al descanso nocturno.

En tanto en las actividades pecuarias, en zonas de montes, o islas, con grandes extensiones de campos, es costumbre, cuando hay que curar animales o juntarlos para vacunar, castrar o marcar, que en razón de las distancias, los peones se alimenten en forma previa a primera hora de la mañana y desarrollen la tarea durante todo el día, volviendo al finalizar el día a las viviendas rurales. En estos casos podrá acumularse la pausa del mediodía en horario nocturno.

El artículo 7 de la reglamentación expresa que puede concederse pausas de 10 horas durante el día, y las 2 a 4,30 horas durante la noche.

También es posible en el campo y se da fundamentalmente cuando se refiere a tareas agrícolas vinculadas con el cultivo del predio rural. Muchas veces ocurre que después de grandes lluvias hay que apurar las tareas, debe organizarse rotación de peones y trabajar las maquinarias inclusive las 24 horas, pues el tractor y/o implementos modernos, de tecnología de punta funcionan ininterrumpidamente, es lógico, sin embargo, que el peón tenga su descanso y es allí donde en las tareas de arada (practica agrícola hoy desalentada por razones ecológicas) o cincelada con quipos de roturación vertical o discos para refinar la tierra previo a la siembra, insume muchas horas de trabajo. Para esas actividades, con enormes porciones de tierra agrícolas como hay en Argentina y especies o variedades de semillas de diferentes épocas con características es probable que se organicen turnos y que dos o más peones sean ocupados rotativamente sobre el mismo equipo para sembrar.

Expresamente la reglamentación explicita que es de aplicación lo previsto si resultare necesario adoptar nuevos procedimientos técnicos calificados como tales por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Consideramos que la reglamentación se adelanto a los tiempos porque hoy se cuenta con tecnología por la cual es posible que se pueda trabajar en periodos del día o de la noche muy cortos. Estamos hablando de tareas de cosechas o fumigación en las que a veces el tiempo útil en el campo, para las tareas agrícolas o de otra índole necesita de procedimientos técnicos nuevos, que harán que el hombre aporte lo necesario de su trabajo para lograr los objetivos propuestos.

El artículo 8 de la reglamentación considera “impostergable” aquellas tareas que exigieren la realización de trabajos que resultan imposibles de trasladar a otro día de la semana. Ejemplo: supongamos que un camión es solicitado para trasladar hacienda desde el predio rural al mercado de Liniers, se logran cargar 30 animales de los 32 que componen el lote de novillos; ocurre que al momento de cargar se escapan 2 novillos al campo y no pueden ser incorporados al transporte. El patrón y titular de la explotación puede tomar dos actitudes; la primera dejar que se trasladen solo los 30 novillos cargados y los dos extraviados buscarlos al otro día. La segunda postura sin embargo, puede ser ordenar al peón que busque a los dos animales, pese a que ya se encuentra finalizado su día de trabajo, tarea esta que probablemente le demande varias horas.

Obviamente no puede postergarse la tarea porque conviene enviar el lote completo, es decir, los 32 animales, pues el valor de dos novillos le representara un dinero para cumplir con una obligación determinada, que de no realizarse en el momento previsto le generara inconvenientes para asumir los compromisos contraídos.

Entramos así en un criterio extremadamente subjetivo para resolver cuando se puede extender o cuando hay una necesidad impostergable para la producción que no puede transferirse a otro día; porque sería ilógico contratar al día subsiguiente otro camión para trasladar dos animales a Liniers, porque los costos de fletes se elevarían sustancialmente; de allí entonces que la organización de la explotación y actividad agropecuaria tenga, según el caso, un ordenamiento distinto en una u otra oportunidad, lo que influirá en el desarrollo del trabajo rural.

La jornada de trabajo

La jornada de trabajo en el campo es de “sol a sol”, condicionada por las tareas que hayan de realizarse, el clima, las estaciones, etcétera. En algunos casos, fundamentalmente en el sur argentino, sin embargo las jornadas de trabajo exceden el marco solar.

El artículo 14, referido al personal permanente en el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, establece que la duración de la jornada se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones.

El régimen anterior, del Estatuto del Peón de Campo, disponía que el régimen que sancionaba no alteraba el horario habitual de las tareas rurales, y el artículo 17 de su reglamentación se asemejaba a lo dispuesto por el régimen de la ley 22.248.

En la Exposición de Motivos de la nueva ley vigente, que data del año 1.980, se declara que se respeta así una tradición en nuestro medio, y que para ello se han tenido en cuenta las especiales características del Trabajo Agrario, cuya ejecución difiere sustancialmente del que se realiza en el medio urbano y que dos elementos condicionan esas características: la necesidad de ejecutar tareas en determinados y distintos momentos del día por un lado, y la influencia de los fenómenos meteorológicos por otro.

La particularidad que tiene la ley vigente es que emplea “pausas” para establecer la jornada de trabajo, por lo que emplea una manera “indirecta” para determinar el horario que deberá cumplir el trabajador rural.

En cuanto a las horas extras la ley no las prevé, y por lo tanto solo podrían considerarse si fueran pactadas expresamente, como forma de interpretación de la ley a favor del trabajador.

Es así, puesto que la ley vigente se diferencia de las leyes generales de trabajo que fijan que la jornada de trabajo será de 8 horas diarias en el caso del empleado de comercio; en el caso del trabajador agrario, se fijan “pausas”, se fijan los horarios de descanso del trabajador que son de cumplimiento obligatorio para el empleador, y que dependen de las condiciones que se fijan particularmente para cada zona, es decir que la jornada de trabajo se calcula, en cuanto a las horas de trabajo, de una indirecta.

La pausa al mediodía

La Ley 22.248, fija las pausas para comida y descanso, y prevé, en su artículo 14, que ellas oscilarán entre 2 y 4 ½ horas, según lo resolviera la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

De esta disposición resulta por descarte cual es el horario que finalmente cumplirá el trabajador rural. Desde luego, resultaba más clara la redacción del Estatuto del Peón, en su artículo 8º, que declaraba obligatorias las siguientes pausas en el trabajo: 30 minutos a la mañana, para el desayuno; una hora para el almuerzo durante los meses que van de mayo a noviembre; 3,30 horas, con el mismo fin, el resto del año, y 30 minutos para la colación de la tarde.

El régimen introducido por la Ley 22.248, entonces, si bien fija las pausas, en cierta manera también deja en manos de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario la resolución sobre las pausas, según las zonas del país.

La pausa para el descanso entre una jornada y el siguiente

El párrafo final del artículo 14 de la Ley 22.248 contempla la pausa entre la terminación de una jornada y la iniciación de la siguiente, y así establece: “Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida de no menor de diez (10) horas”.

Como antecedente, vale citar simplemente que el artículo 197 (última parte) de la vieja Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece que *entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas*.

Hay quienes entienden que no existen justificativos de ninguna índole que fundamente la reducción de la pausa de 12 horas consagradas en la legislación general a las 10 horas que fija el Régimen de Trabajo agrario.

Sin embargo, en este ámbito la actividad es diferente; las costumbres también lo son, y en el campo se requiere de muchas horas de trabajo para lograr una producción acorde a las enormes necesidades y variedad de tareas que existen, cuando no pensando en las distancias

que deben recorrerse para trasladarse de un potrero a otro, de realizar la preparación de una máquina para el día siguiente o del día que se inicia.

En síntesis, la jornada de trabajo del peón de campo ha sido analizada ampliamente por la doctrina, y ha sido considerada como un hecho que depende de la naturaleza. Allí, justamente reside la diferencia con el trabajo en la ciudad.

Es decir que la regularidad o periodicidad del trabajo, extenso o breve, están ligadas necesariamente al clima (lluvioso, frío, seco, etc.) y a las estaciones del año (otoño, invierno, primavera o verano).

De tal modo la jornada se alargará en épocas de verano y se acotará en el invierno, cuando nos referimos a la pampa húmeda, pues en el sur se producen variaciones sustanciales según las condiciones y rigurosidad del tiempo. Para ello, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y las Comisiones Regionales han dictado reglamentaciones que receptionan las particularidades en cada caso.

Intento de modificación de la jornada, pausas y descansos: Inconstitucionalidad

La resolución 021/2004 de la CNTA ha dispuesto con fecha 15 de julio de 2004, que para los trabajadores rurales de la provincia de Santa Fe, el trabajo será de 8 hs diarias y 48 hs semanales, cita la misma, como antecedente un acta de la comisión asesora regional número 4 en la que aconseja el trabajo en todo el ámbito de la provincia de Santa Fe, por dicho horario de lunes a sábados.

“Artículo 1°: La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la ley 22.248, en el ámbito de la provincia de SANTA FE, no podrá exceder de OCHO (8) horas diarias o CUARENTA Y OCHO (48) semanales, de Lunes a Sábado, siendo facultad privativa del empleador la distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación en horarios, según la naturaleza de la explotación y los usos y costumbres locales”.

La resolución de la CNTA se adoptó con la oposición de CRA (Confederaciones Rurales Argentinas) y SRA (Sociedad Rural Argentina), pero abalada por FAA (Federación Agraria Argentina), la UATRE (Con sus dos delegados), el presidente de la CNTA y el presidente alterno, y el representante del Ministerio de Trabajo.

Pensamos que realmente es una extralimitación de la CNTA puesto que, si bien es cierto que tiene facultades para dictar algunas reglamentaciones según lo establecido en el artículo 86 y concordantes de la ley 22.248, no puede avanzar ni dictar normas que contradigan la letra de la misma si bien es cierto que la resolución sería aplicable en la provincia de santa fe, la misma es inconstitucional, puesto que altera el régimen de trabajo agrario, contradiciendo la ley en los siguientes aspectos:

- Intenta modificar lo relativo a las pausas o jornada de trabajos fijados en la ley con toda claridad en el artículo 14, que establece la jornada de trabajo con pausas al mediodía y entre una jornada y la otra, puesto que fija en santa fe una jornada de 8 hs diarias y 48 semanales.
- Intenta agregar en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, e concepto de horas extraordinarias, asignándoles inclusive una mayor remuneración, según dice el artículo 2º de la resolución comentada, estableciendo un recargo del 50% calculado sobre el valor de la hora de la jornada simple. Fija un máximo de 200 horas extraordinarias (conforme art. 3 resolución 021/2004).
- Intenta fijar una remuneración diferenciada por el trabajo en días domingos o feriados nacionales, estableciéndola en el 100% de recargo sobre la hora simple de la jornada laboral, según lo establece el artículo 4 de la resolución comentada (hace la salvedad de que deben tratarse de tareas impostergables para la producción en los términos del artículo 8 del decreto 563/81).
- Intenta alterar la pausa entre jornada y jornada, llevándola de 10 horas fijadas en el artículo 14 de la ley a 12 horas en la reglamentación (art. 5 resolución 021/2004).

Como vemos la resolución comentada no significa una simple excepción a algunas reglas de la ley, puesto que la resolución ingresa al tratamiento e intenta modificar aspectos y pautas básicas e importantes de la ley vigente 22.248.

Entendemos que las resoluciones dictadas alteran la doctrina en materia de trabajo agrario, según recordaba herrera, la fijación de un tope rígido a la jornada de las faenas rurales hubiera ocasionado seria perturbaciones en el ordenamiento del trabajo.

El tiempo que en ella se emplea es variable, puesto que depende del estado de los cultivos, de la clase de productos, de las condiciones climáticas que escapan a la previsión del hombre.

Vivanco, expresaba que en trabajo rural no puede limitarse la jornada, porque la naturaleza es la que impone el ritmo de ella. Hay periodos prolongados en que la labor disminuye, pues entre la siembra y la cosecha se produce un intervalo más o menos largo que se intensifica y se acrecienta por los cultivos y las cosechas.

Entonces, una resolución como la dictada por la CNTA como a sus similares resulta inconstitucional por oponerse a las prohibiciones de los art. 14 (Jornada y Pausas), 15 (Obligación de dar descanso compensatorio en casos de trabajos en días domingos), 16 (Prohibición de trabajo en días domingo), 17 (excepciones a las reglas por habitualidad), 18 (Régimen de sanciones por incumplimiento al sistema implementado).

Las facultades de la CNTA están establecidas en el art. 86 y concordantes de la ley, a lo sumo dicha Comisión podría disponer en relación al trabajador no permanente, si tomáramos lo dispuesto por el artículo 79 que dice: “La jornada del trabajador no permanente quedara limitada por las pausas establecidas en el art. 14, las que podrán ser adaptadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario a las modalidades de cada actividad y a las necesidades de la producción. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario podrá extender la prohibición de trabajo en días domingos a los trabajadores comprendidos en el presente título cuando los usos y costumbres de la actividad así lo aconsejaren”.

Sin embargo, analizado lo precedente tampoco es lógica ni ajustada a derecho vigente la resolución dictada, porque se altera el orden normativo y resulta inaplicable en el caso del contrato del trabajo agrario.

Muchos son los fallos a los que podríamos recurrir para ponderar la eficacia o extralimitación de la resolución 21/2004 de la CNTA, en el caso “CATACATA, Eugenio I c/ Vicente Trapani S.A” de la Corte de Justicia de la Provincia de Tucumán, Sala Laboral y Contenciosa Administrativa, del 26-2-2003, sobre un precedente en que la parte demandada había interpuesto un recurso de casación y alegado que la Cámara aplico erróneamente el derecho, pues había reconocido al actor el pago de horas extras fundadas en la ley de jornadas de trabajos y en la ley de contrato de trabajo, cuando resultaba de aplicación el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán hace lugar al recurso

interpuesto; expreso: “ 1) toda vez que resulta de aplicación al trabajador el Régimen Nacional del Trabajo Agrario previsto en la ley 22.248, es improcedente incluir en la base indemnizatoria del rubro laboreo suma alguna en concepto de horas extras (en el caso, la Cámara aplico a tal fin la ley de jornada de trabajo y la Ley de Contrato de Trabajo, pues el mismo no esta previsto en el mencionado marco regulatorio), 2) Configura un supuesto de sentencia arbitraria, por ende jurídicamente descalificable de los fines de la procedencia del Recurso de Casación, la sentencia que incluye en la base indemnizatoria del rubro laboreo, una suma en concepto de horas extras fundadas en la aplicaron de la ley 11.544 de Jornada de Trabajo y en la Ley de Contrato de Trabajo, pues tratándose de un supuesto de Trabajo Agrario ello resulta improcedente ...”.

Después de cuatro años de la Resolución 021/2004, ya analizada, la Comisión Nacional de trabajo agrario dicta una nueva Resolución, en este caso, la número 71/2008 donde se establece la duración de la jornada de trabajo diurna para todo el personal comprendido en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario Ley 22248. Comienzo y finalización. Tope a horas nocturnas y extraordinarias. Pausa mínima e ininterrumpida 12 horas. Definiciones. Vigencia: 01/01/2009. Bs. As., 3/12/2008 (BO 10/12/2008)

“Art. 5º — Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá observarse una pausa mínima e ininterrumpida de doce (12) horas”.

Seguimos sosteniendo la extralimitación de la CNTA puesto que, si bien es cierto que tiene facultades para dictar algunas reglamentaciones según lo establecido en el artículo 86 y concordantes de la ley 22.248, no puede avanzar ni dictar normas que contradigan la letra de la misma.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario

Se alude al mismo como el organismo normativo de integración profesional y estatal. El mismo tiene como antecedente el que creara la ley 13.020 (Trabajo Rural de Cosecha) bajo el nombre de Comisión Nacional de Trabajo Rural, que funcionó eficazmente desde 1.947, fijando las condiciones de trabajo y salarios para las actividades cíclicas y para el personal cosechero (conf. La Exposición de Motivos de la Ley 22.248).

En la Comisión Nacional de Trabajo agrario confluyen distintos sectores e intereses; así, por un lado los representantes de las entidades ruralistas que agrupan a las distintas asociaciones patronales; y por otro, representantes de los trabajadores en los distintos sindicatos que los aglutinan según la tarea agraria realizada, y el Estado a través del Ministerio de Trabajo, el de Economía y la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación.

Ley 22.248 Régimen Nacional de Trabajo Agrario

Art. 86 : “Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario: “...c) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales de trabajo 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 oportunidad del pago de las remuneraciones y la inclusión en ellas del sueldo anual complementario y vacaciones”.

Decreto reglamentario 563/81

Artículo 51 (artículo 86 de la ley, inc. c)- Las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario por las cuales se fijaren modalidades especiales de trabajo o remuneraciones para las actividades cíclicas, estacionales u ocasionales, deberán ser emitidas con una antelación no menor a treinta (30) días a la fecha de comienzo de tales actividades.

Artículo 52 (artículo 86 de la ley, inc. c)- En caso que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario no fijare modalidades especiales de trabajo o remuneraciones dentro del plazo establecido en el artículo anterior, quedarán automáticamente prorrogadas las vigentes al vencerse el mismo, salvo que el organismo resolviera expresamente prorrogar aquel plazo por un término no mayor a quince (15) días.

Atribuciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario

La legislación aplicable a la relación laboral desarrollada en el ámbito rural es sumamente compleja y se encuentra dispersa. Por un lado tenemos la ley que instituye el Régimen Nacional, sus Decretos Reglamentarios y otras normas que influyen en la actividad misma, como las Resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Por consiguiente el derecho aplicable aumenta considerablemente, razón por la cual el jurista deberá ser precavido para tener la visión completa de la realidad que oportunamente llega a sus manos buscando una solución acorde a derecho.

En la jurisprudencia existente es posible advertir la continua referencia a las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario determinando las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñaren en cada tipo de tarea, delimitando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas. También se establecen las modalidades especiales de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus remuneraciones, teniendo en cuenta las propuestas remitidas por las Comisiones Asesoras Regionales.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario remonta sus orígenes a la Comisión Nacional del Trabajo Rural, organismo creado bajo la vigencia de la ley 13.020 de Trabajo Rural de Cosecha. La discusión parlamentaria de aquellos días del año 1947 registra importantes aportes acerca de cómo debería estar conformada dicha Comisión.

Decía el diputado Balbín: “Conoce la Cámara la mala voluntad que tengo para las Delegaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión instaladas en provincias. Sabe también que en todos los casos yo me he opuesto a esa invasión dentro del Régimen Autonomo de las provincias. En este caso la situación se agrava porque se dan funciones a empleados que no saben absolutamente nada del campo, ni de la forma de trabajar en el campo. Esta ley tiene que funcionar bien y para ello debe estar referida a los organismos que saben de estas cosas: al Ministerio de Agricultura de la Nación, que tiene instituciones relacionadas con el arrendamiento, como la Dirección de Política Social Agraria y que tienen en todo el territorio de las provincias delegados regionales con título profesional y con capacidad.” Su propuesta de modificación no prospero, la votación resulto negativa: de 52 votos sobre 83 señores diputados que votaron.

Las Comisiones Asesoras Regionales

Debido a la diversidad de regiones productivas y actividades disímiles desarrolladas en todo el ámbito del territorio nacional se instituyen las Comisiones Asesoras Regionales. Su creación no es nueva, pues bajo el Régimen de la derogada ley 13.020 se organizaron las Comisiones Paritarias Zonales, las que tenían como atribuciones principales las de fijar por ciclo agrícola, tarea o cultivo, anualmente, con 30 días de anticipación al comienzo de las tareas rurales, por si o a petición de las partes las condiciones de trabajo rural que debían regir obligatoriamente dentro de la región o zona en cada etapa o clase de actividad rural, para las personas ocupadas en dichas labores, fijando los salarios a destajo o jornal. Debían elaborar los proyectos, indicando las condiciones en que habría de realizarse el trabajo, elevándolas a la Comisión Nacional de Trabajo Rural a los efectos de su homologación. Se puede afirmar que la decisión sobre las particularidades estaba en poder de las Comisiones Paritarias (Cfr. LUPARIA, ob. cit. p. 134).

Las atribuciones de las Comisiones Asesoras Regionales son elevar anualmente a la Comisión Nacional, por ciclo agrícola y en tiempo oportuno, las propuestas relativas a las modalidades de trabajo y remuneraciones, a la protección del trabajo familiar y del trabajador, a la integración de los equipos mínimos, o composición de cuadrillas, a las condiciones de las prestaciones de alimentación y vivienda y a las deducciones por estos conceptos y a la aplicación de norma de higiene y seguridad que correspondiere a su jurisdicción además de realizar estudios encomendados por la Comisión Nacional o los que estime necesarios y asesorar a la autoridad de aplicación u otros organismos mediante informes, remitiendo copias a la Comisión Nacional.

Se aprecia que la tarea de estas Comisiones Regionales es meramente técnica, ya que las definiciones en torno a las modalidades de trabajo, remuneraciones, integración de cuadrillas, son dispuestas definitivamente por la Comisión Nacional.

DOCUMENTACION LABORAL

Para abordar este tema debemos remitirnos al Título III, capítulo VII de la Ley, en el cual se establece la obligatoriedad para el empleador de llevar el Libro de Sueldos y Jornales “únicamente por el personal permanente”, debidamente rubricado por el Ministerio de Trabajo.

La autoridad de aplicación determinará qué otras constancias deberán consignarse, según la importancia del establecimiento y los casos en que deberá incluirse a los trabajadores no permanentes en el libro referido.

Asimismo, cabe mencionar que no será exigible al empleador la confección de la Planilla de Horarios y Descansos, debido a que para el trabajador rural no le es aplicable la Ley de Jornada de Trabajo por estar expresamente excluido de la misma.

Una cuestión más nos plantea la Ley 22.248. Sin lugar a dudas, innumerables son las falencias y contradicciones que contiene. Demás esta advertir la profunda discriminación y falta de reconocimiento que efectúa a nuestros trabajadores del campo.

Según el referenciado Capítulo, en materia de Documentación laboral se encuentra en plena vigencia el Artículo 122 de la Ley 22.248 que expresa: “El empleador que ocupe trabajador permanente deberá llevar un libro especial, rubricado por el Ministerio de Trabajo en la oficina más próxima al establecimiento o a la sede de la administración de la empresa, en el que se consignarán.....”

Por su parte el Decreto 563/81, que reglamenta la Ley 22.248, en su art. 57 nos dice: “La documentación laboral cuya exhibición requiera la autoridad de aplicación, será la referida al personal que se desempeñe en cada uno de los lugares de trabajo.”

Agregando el Artículo 58: “Los empleadores que tuvieren centralizada la documentación laboral, deberán tener en los lugares de trabajo: a) copia de los recibos de sueldo firmada por el trabajador o duplicado de los mismos con certificación expedida bajo juramento por el empleador, dentro de los cinco (5) días de satisfechas las obligaciones de que se trate; b) el libro especial previsto en el artículo 122 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario, sin perjuicio del que se llevare en la sede donde se hubiere centralizado la documentación”.

Pero además el mismo artículo nos dice que aquellas empresas que tuvieren la documentación centralizada deberán tener en los lugares de trabajo (inc. B), el libro especial

del art. 122 de la Ley 22.248 sin perjuicio del que se llevare en la sede donde se hubiera centralizado la documentación.

Todo lo expuesto, en lugar de disuadir controversias, genera aún más cuestionamientos.

En primer término el art. 122 de la Ley 22.248 nos habla de la obligación de llevar “un libro especial” para aquellos empleadores que contaran con personal permanente.

Como regla el Libro de Sueldos y Jornales, para cualquier actividad, debería ser único.

La referencia expresa que hace el Decreto Reglamentario en su artículo 57 respecto de la documentación laboral cuya exhibición requiera la autoridad de aplicación, será la referida al personal que se desempeñe en cada uno de los lugares de trabajo; y el artículo 58 al hablarnos de “centralización” de la documentación laboral que deberán tener los empleadores en su lugar de trabajo. Es obligatorio para el empleador exhibir el libro especial y los recibos en regla toda vez que la autoridad de aplicación así lo requiera, además, puede solicitar la copia de los recibos de sueldo firmados por el trabajador o certificación expedida bajo juramento del empleador, dentro de los cinco días de satisfechas las obligaciones, pues recordemos que por el artículo 31 todas las remuneraciones se pagan dentro de los cuatro días hábiles posteriores a la finalización del período al que correspondieren.

También puede exigir el libro especial previsto en el artículo 122, sin perjuicio del existente en la sede donde se hubiere centralizado la documentación. Cabe destacar que la omisión de la exhibición solicitada no genera sanción ni presunción en contra. En cambio el artículo 55 de la LCT establece que la falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo de los libros u otro elemento de contralor es considerada una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador.

El empleador debe llevar un libro rubricado por el Ministerio de Trabajo (artículo 122) donde consten sus datos personales y los de sus trabajadores permanentes, indicando nombre, apellido, edad, estado civil y documento de identidad; además deberá consignar la fecha de ingreso y egreso y la remuneración.

Este artículo faculta a la autoridad de aplicación para determinar cuando corresponde incorporar a los libros citados a los trabajadores no permanentes (Título II de la misma Ley, Trabajadores no permanentes). En éste sentido, la provincia de Santa Fe por decreto 3114/99, obliga a los empleadores que tuvieren a su cargo trabajadores permanentes y no permanentes

comprendidos en la ley nacional 22.248, la registraci3n de los mismos en el Libro de Sueldos y Jornales y la entrega de una ficha individual donde conste el nombre y apellido del trabajador, su domicilio, la categoría profesional o funci3n que realiza, la clave única de identificaci3n laboral (CUIL), la fecha de ingreso al establecimiento, el salario (especificando si es por hora, por día, por semana, por quincena o mes, consignando si percibe otra clase de retribuci3n como comisiones, participaciones, gratificaciones, habilitaci3n, o premios en cualquier forma), la firma del trabajador y la fecha y causa de la cesantía o retiro.

En este sentido cabe aclarar que, segun el ARTICULO 6 de la Ley 22.248 se establece que “Este r3gimen legal no se aplicará:b) Al trabajador no permanente que fuere contratado para realizar tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria.”

Queda claro, que si la actividad que desarrolla es ajena a la actividad agraria, su registraci3n podr3 realizarse como trabajador eventual dentro de la normativa vigente. Es por ello que el art. 7º de la ley 24.013 establece: "Se entiende que la relaci3n o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiera inscripto al trabajador: "a) En el libro especial del Artículo 52 de la ley de contrato de trabajo o en la documentaci3n laboral que haga sus veces, segun lo previsto en los r3gímenes jurídicos particulares..."

Pero en el caso del “trabajador no permanente” cuya actividad es propiamente agraria, su registro en el libro especial queda supeditado a la facultad discrecional de la autoridad de aplicaci3n, por lo que resultaría oportuno reglamentar ésta situaci3n en particular tal como lo hizo la provincia de Santa Fe mediante el Decreto 3114/99.

REMUNERACIONES

Aspectos Generales

De acuerdo a lo dispuesto en el capítulo III de la Ley, La Comisión Nacional de Trabajo Agrario deberá establecer la remuneración mínima del trabajador en las distintas categorías laborales a través de escalas salariales, la que no podrá ser inferior al salario mínimo vital de ese momento excepto la que corresponda al personal menor de dieciocho (18) años.

La forma en que se determinará la misma es por tiempo, es decir mensual, por día y a destajo y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador.

El trabajador y su empleador podrán convenir otra forma de remuneración siempre y cuando se respete la mínima fijada. El trabajador podrá ser afectado a diversas tareas en cuyo caso el salario a percibir será aquel que corresponda a la mejor tarea remunerada.

Además del salario fijado para la categoría, el trabajador percibirá una bonificación por antigüedad equivalente al uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio.

De la misma manera que en la LCT el pago de la remuneración deberá organizarse en forma tal que no perjudique los intereses del trabajador. Deberá efectuarse en días hábiles y en horario de trabajo y se lo podrá realizar en efectivo, cheque a nombre del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en cualquier entidad bancaria. El trabajador podrá exigir que su remuneración le fuere abonada en dinero en efectivo. El legislador buscando la protección del trabajador determina en el art 124 de la LCT que en caso de pagarse mediante cuenta a nombre del trabajador, la misma no tendrá límite de extracción, ni costo alguno para el trabajador.

Para el caso del **trabajador no permanente**, la remuneración será fijada por tiempo o a destajo y se aplicarán las disposiciones mencionadas precedentemente, excepto que este trabajador no percibirá la bonificación por antigüedad y juntamente con el salario se le abonará el aguinaldo correspondiente.

Conformación del Salario del Trabajador Rural

- Consideraciones preliminares:

Salario mínimo del trabajador rural.

El salario o retribución por el trabajo prestado es la protección más importante que puede dársele al trabajador rural y al trabajador en general.

En el artículo 28 de la ley se dice que Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento, excepto las del personal menor de (18) años. Su monto se determinara por mes o por día y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie a su cargo el empleador.

Todo trabajador rural tiene derecho a percibir una remuneración mínima por su trabajo que le permita la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Esto demuestra la importancia que tiene para el régimen de los trabajadores rurales el aseguramiento de una remuneración por el trabajo desempeñado.

Además, de la letra de las disposiciones se desprende claramente que el objetivo de la norma no se limita a consagrar la obligación del pago del salario sino que el mismo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador. No debe ser sólo suficiente para subsistir sino que debe asegurar una vida decorosa. Esta alusión a la satisfacción de las necesidades del trabajador se explica porque en vista de las particularidades del medio Rural el trabajador satisface sus necesidades y las de su familia en el propio establecimiento.

El salario del trabajador rural debe ser más completo que un salario de mera subsistencia, debe satisfacer las necesidades del trabajador como persona y no sólo las de él sino en muchos casos también las de su familia. Dentro del salario o remuneración, el trabajador rural posee otros elementos que están incluidos dentro de la remuneración, tal es el caso de la vivienda.

La vivienda la proporciona el titular de la explotación, para que el trabajador preste debidamente sus servicios, la misma es gratuita para el peón de campo. De esta forma queda en claro que la remuneración no puede verse disminuida por descuentos por parte del empleador.

La norma entiende que con esta suma de dinero únicamente no se satisfacen las necesidades básicas, además de la paga en dinero, que no puede faltar, el empleador debe suministrar al personal que trabaje en el establecimiento y a la familia cuando viva allí condiciones higiénicas de habitación y alimentación suficientes, elementos para la iluminación y limpieza de los lugares habitados y para la preparación de las comidas.

Esta integración heterogénea del salario más que un salario mínimo el cual es un concepto más bien vinculado a una suma de dinero podemos llamarlo “salario legal”.

Todo esto por supuesto, no quita que las partes a través de un acuerdo individual puedan convenir una cantidad de dinero superior al mínimo legal así como también el otorgamiento de otras prestaciones en especie distintas de las dispuestas en la norma, siempre y cuando los mínimos establecidos en ella sean respetados.

La integración mixta del salario del trabajador rural se explica porque, como ya se dijo anteriormente, el medio rural presenta ciertas características especiales que condicionan las relaciones humanas. Las grandes distancias, los accidentes geográficos, la falta de medios de transporte periódicos y económicos determina que el trabajador rural no se vaya para su casa al finalizar su jornada de trabajo para regresar al otro día, como sucede en el medio urbano o suburbano, sino que permanece en el establecimiento, vive allí con su familia en la mayoría de los casos ya que trasladarse todos los días sería muy engorroso. Además, en el medio rural no existe un mercado de alquileres de viviendas. Es por ello que el empleador le debe proporcionar vivienda en el propio establecimiento.

Esto mismo sucede con la alimentación y los demás elementos que el empleador debe proporcionar. No existen lugares donde comprar alimentos, los mismos están en las ciudades o en los centros poblados. Muchas veces ellos se encuentran a grandes distancias del establecimiento dificultándosele al trabajador el acceso a ellos.

Pero la composición mixta del salario no responde únicamente a que por las características del medio resulta difícil el acceso a ciertas prestaciones sino que también un salario en su totalidad en especie, no sólo está prohibido por la normativa, sino que no es conveniente ya que atenta contra la libre disponibilidad para el trabajador del producto de su trabajo.

Fijación del salario mínimo de los trabajadores rurales.

En otro orden, el artículo 28 del Estatuto y el artículo 15 del Decreto Reglamentario disponen que el salario mínimo para los trabajadores rurales será fijado por el Poder Ejecutivo por actividades y categorías. Dentro de los métodos de fijación, además de por categorías, se fijaran por las zonas del país o regiones, en donde existen las comisiones regionales, que dependen de la Comisión Nacional del Trabajo Agrario.

Esto responde también a una obligación dispuesta por el Poder Ejecutivo para que la fijación de los salarios no quede a criterio de una sola parte, en este caso el empleador, teniendo en cuenta que el trabajador es siempre la parte más débil.

Este valor fijado por el Poder Ejecutivo es el mínimo que se le puede pagar al trabajador, pero nada impide que las partes en el contrato de trabajo acuerden una cifra mayor.

Esta facultad otorgada al Poder Ejecutivo no es irrestricta. En primer lugar, no se le da la posibilidad de fijar los salarios mínimos sino que esto constituye un deber. Por otro lado, no puede fijar los salarios de cualquier manera sino que lo debe hacer por actividades y categorías. No puede fijar los salarios globalmente o disponer simplemente aumentos porcentuales sobre los salarios efectivos. Debe realizar una fijación necesariamente por categorías.

La práctica habitual del Poder Ejecutivo ha sido la de fijar por separado los salarios aplicables a los trabajadores rurales en general de los aplicables a los trabajadores de los estatutos especiales. En efecto, hasta ahora ha venido fijando los salarios en base a los sectores en que, de acuerdo a la normativa vigente, se ha estructurado la actividad rural, o sea: trabajadores de tambos; trabajadores de granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suidos, conejos, apiarios y establecimientos en general, productores de verduras, legumbres, tubérculos, frutas y flores; agricultura y ganadería; trabajadores de la esquila.

Deben ser establecidas las distintas categorías. Para el establecimiento de las distintas categorías de trabajadores se tomarán en cuenta las tareas efectivamente desempeñadas, de acuerdo a la división que realizan las Comisiones Regionales.

Por su parte en la Resolución de la Comisión Nacional de trabajo agrario 04/2004 hizo una enumeración de las categorías de los trabajadores. Las categorías mencionadas en el mismo son las siguientes: peones generales, ayudantes de especializados, peón único, peones

que trabajan en el cultivo, ovejeros, apicultores, cunicultores, despenseros, domadores, herreros, inseminadores, jardineros, ordenadores en explotaciones tambeas, conductores tractoristas, maquinistas de cosechadora y agrícola, personal jerarquizado, puestero, capataces, encargados, y menores.

Esta enumeración de categorías no limita al Poder Ejecutivo sino que simplemente sirve como una ayuda para la fijación pero ello no impide que pueda tener en cuenta otras categorías o establecer sub-clasificaciones.

Estas categorías no son acompañadas de una definición, por lo tanto el nombre atribuido a las mismas es el elemento principal con el que se cuenta para determinar su contenido. Otra cuestión destacable de la enumeración de categorías es el hecho de que, si bien actualmente la fijación de los salarios no se hace mediante una discriminación en función de la edad como sucedía en el anterior Estatuto, los menores de 18 años siguen siendo una categoría salarial aparte.

Sin embargo, las categorías de trabajadores que se repiten en los decretos de aumento de salarios no están definidas y algunas de ellas son inaplicables a la realidad actual del campo. Por ejemplo, la categoría del Escribiente es desconocida en la práctica. Además, han aparecido nuevas categorías por la aplicación de técnicas recientes que no han sido contempladas. Por sobretodo los salarios mínimos que se disponen no cumplen con la aspiración del Estatuto de satisfacer las necesidades físicas, intelectuales y morales del trabajador y su familia.

El salario en dinero.

De acuerdo a las disposiciones del Estatuto y del Decreto Reglamentario los salarios mínimos de los trabajadores rurales deben ser abonados en dinero. Es decir, que la cifra que aparece en el Decreto que dicta el Poder Ejecutivo es el mínimo que se le puede abonar al trabajador y el empleador lo debe servir en dinero.

Además, es una afirmación constante en todas las legislaciones que hablan acerca del salario que el mismo debe tener una parte en dinero lo cual constituye el centro o núcleo de la remuneración.

Esto no quiere significar que la parte en dinero sea más alta que la en especie sino simplemente que la misma no puede faltar. El incumplimiento tanto cuando se refiere al no

pago de una parte del salario en dinero como cuando se paga una cifra menor a la impuesta configura una infracción de parte del empleador que lo hace pasible de la aplicación de sanciones.

Esta suma que debe abonarse en dinero no admite descuentos de ningún tipo. Se prevé en forma obligatoria el otorgamiento de ciertas partidas en especie como alimentación y vivienda y por ellas no pueden hacerse deducciones a la partida en dinero.

En efecto, el artículo 92 del Estatuto dice expresamente que la parte del salario abonada en dinero no admite deducción alguna por “suministro de alimentación o vivienda, ni por la utilización de tierras en beneficio del propio trabajador”. Por tanto, esas partidas en especie son independientes del salario mínimo en dinero.

El beneficiario de esta paga en dinero es el trabajador. Las demás prestaciones como se verá más adelante benefician no sólo al trabajador sino también a los miembros de su familia.

Esta prestación en dinero presenta diferencias con respecto a lo que se disponía en el Estatuto anterior. En el mismo la propia ley fijaba el valor del salario mínimo tanto en lo que tenía que ver con las prestaciones en especie como en cuanto a la paga en dinero. Este método de fijación fue más tarde abandonado por entender que es un método muy rígido que no permite la adecuación de los valores a las nuevas realidades en forma rápida y eficaz.

Otra diferencia importante con la disposición actual es que en el Estatuto anterior se disponían salarios distintos para ciertos casos. En este Estatuto los criterios para fijar la paga en dinero no eran como son actualmente las actividades o categorías sino que se tomaban otros distintos. Éstos eran la edad, la sanidad del cuerpo y mente, y el período que se toma en cuenta para establecerla.

Cuando el trabajador padeciera una insuficiencia física o mental que provocara una disminución en su rendimiento en más de un 20% el salario era disminuido prudencialmente. Para esto se preveía que el patrono debía probar la incapacidad y plantear su voluntad de que el trabajador no se acogiera al principio general. En este caso el salario no era fijado por la autoridad competente sino que se volvía al principio de la autonomía de la voluntad de las partes las cuales acordaban el valor del salario. En caso de que tal acuerdo no se produjera las partes debían acudir ante el Juez de Paz el cual era el encargado de fijar el mínimo de la paga previo informe de un médico del servicio oficial y con la aplicación en lo pertinente de las

reglas para accidentes del trabajo que utilizara el Banco de Seguros del Estado. El legislador en estos casos fijaba el máximo legal que no podía ser alcanzado.

La edad también era un criterio que se tomaba en cuenta para la fijación de los salarios. Las edades comprendidas entre 18 y 60 años eran a las cuales se les otorgaba el máximo legal. En un segundo nivel eran ubicados los trabajadores de 16 a 18 años. En tercer lugar, estaban los menores de 16 para quienes regían los salarios establecidos por el Consejo del Niño o por Comités Departamentales. Por último, los mayores de 60 años para quienes no existía mínimo legal y la ley solo disponía la obligación para el patrono de consignar en las planillas la condición en que trabajaban y los salarios que percibían los menores de 16 años y los mayores de 60.

Estas diferenciaciones no se mantienen actualmente. En el Estatuto vigente se establecen los salarios por categorías, la única diferenciación que se asemeja a la establecida en el estatuto anterior es la categoría llamada “menores de 18 años” de acuerdo a la cual se establecen salarios mínimos distintos para estos trabajadores.

El salario en especie.

Además de la paga por concepto de retribución salarial, que es la parte del salario que se paga en dinero, el patrono deberá suministrar al personal que trabaje en sus establecimientos y a la familia del trabajador cuando viva con él, condiciones higiénicas de habitación y alimentación suficientes, así como también los elementos necesarios para la iluminación y el aseo de los locales ocupados y la preparación de sus comidas. Esto está establecido con carácter general y como una obligación para el empleador en los artículos 92 a 99 del Decreto Reglamentario. Esta última norma está complementada en el propio decreto por los artículos que le siguen donde se hace una reglamentación por demás minuciosa y hasta insólita de las condiciones que deben tener esas partidas en especie. En ningún caso podrá deducirse de la paga en dinero el valor de estas partidas.

Constituyen una obligación que debe cumplir el empleador. Tienen naturaleza salarial ya que se adecuan a la definición que se dio al comienzo de este trabajo de lo que se entiende por salario. El hecho de que el empleador le suministre el trabajador casa, comida y las demás prestaciones previstas por la norma constituyen para el trabajador una ventaja económica, de forma que si no le fueran otorgadas debería hacer frente a ellas él mismo.

Estas prestaciones favorecen no sólo al trabajador sino también a su familia en el caso de que ésta esté radicada en el establecimiento junto con el trabajador. Las normas manejan un concepto amplio de familia, equiparando a la familia natural con la legítima. Se trata de un concepto sociológico de familia.

La radicación de la familia del trabajador en el establecimiento no constituye una obligación para ninguna de las partes sino que será convenida por las partes de acuerdo al Decreto Reglamentario. La radicación de la familia del trabajador rural será, entonces, convenida previamente con el empleador lo que supone que éste puede oponerse a contratar un trabajador que trae a su familia consigo y ello no significa que incurra en ningún tipo de incumplimiento. Existen, sin embargo, situaciones puntuales donde son escasos los patrones que admiten la radicación de la familia en el establecimiento. La misma vive en los centros poblados próximos y no recibe los beneficios de la alimentación y vivienda lo que ocasiona al trabajador mayores gastos.

Las prestaciones en especie favorecen tanto al trabajador como a su familia siempre y cuando ésta viva con él en el establecimiento y cesan para los descendientes cuando cumplan 18 años de edad.

Dentro de las prestaciones en especie previstas por la normativa, las dos prestaciones que integran sin lugar a dudas el salario mínimo rural son la habitación y la alimentación.

Vivienda.

Una de las prestaciones que el empleador debe otorgar al trabajador y a su familia es la vivienda. El Estatuto habla de condiciones higiénicas de habitación (artículo 93). Por su parte el cuerpo normativo dispone que el Poder Ejecutivo determinará las condiciones mínimas de la vivienda rural y aclara que la misma no puede ser utilizada como depósito. En cumplimiento de esta norma el Decreto reglamentario regula en forma minuciosa esas condiciones que debe revestir la vivienda proporcionada.

Esta prestación de vivienda no puede en ningún caso ser sustituida por una suma de dinero como se verá puede hacerse con la alimentación en caso de ser un trabajador sin familia.

Las normas contenidas en el Decreto son muy minuciosas de manera de no dejar nada fuera y prevenir que estas viviendas no se conviertan en focos infecciosos o lugares propensos a la promiscuidad.

En primer lugar, el artículo 93 del Decreto establece que las viviendas deberán tener separaciones para los distintos núcleos familiares así como también divisiones en razón de las edades y sexos. Se dispone la extensión que deben tener las habitaciones así como también el tamaño de las ventanas.

Por su parte, el artículo 93 dispone de ciertos elementos que debe haber en las viviendas para comodidad de ellas. En el mismo se dice que el trabajador deberá disponer de una cama, un colchón una almohada y una frazada así como también un espacio adecuado para colocar un baúl o mueble de uso personal. En los lugares destinados a las viviendas, continúa diciendo el artículo no pueden depositarse cueros crudos, crines, lanas, carnes o cualquier otro producto así como útiles de trabajo.

Se prevé también el mantenimiento de la higiene en los artículos 97 y 98. El primero de ellos dispone que cerca del lugar de habitación o en el deberá haber todo lo necesario para la higiene de los trabajadores. Tendrá que haber una letrina techada por cada seis personas la cual tenga un sistema de evacuación en correcto funcionamiento.

Deben existir también elemento para el lavado y baños que pueden ser a través de artefactos fijos o mediante palanganas y tanques para duchas. El artículo 97 establece que el alojamiento del trabajador no podrá estar cerca de lugares infectos. Cuando se trate de trabajos zafrales pueden disponerse viviendas rodantes.

Además de todo esto deben acondicionarse comedores con los utensilios necesarios en un lugar próximo a las habitaciones.

Por último, se establece el plazo que tendrán los empleadores que no tengan alojamientos que cumplan con estas condiciones para acondicionar sus instalaciones de acuerdo a lo dispuesto en esta normativa. La norma dice que dispondrán de 16 meses desde la fecha del decreto para cumplir con estas disposiciones. Cuando el empleador no cumpla con estos requisitos mínimos exigidos por la ley, respecto a la provisión de alojamiento y alimentación, será pasible de las penalidades previstas por la legislación laboral.

Este beneficio otorgado también a la familia del trabajador tiene como contrapartida la obligación de éstos, no computable como trabajo remunerado de mantener las viviendas,

baños, comedores, cocinas y fogones que utilicen en buen estado de limpieza y mantenimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 101 del Estatuto. Se trata de una obligación personal no sólo para el trabajador sino también para su familia en el entendido que ésta también se beneficia con las prestaciones en especie. Esta obligación está consagrada asimismo en el Decreto Reglamentario, en el cual se enumeran las obligaciones del trabajador y se establece la de mantener en condiciones adecuadas de higiene los lugares habitados. Para cumplir con ella dice el Decreto que se utilizarán los útiles y elementos necesarios que deberá proporcionarles el patrono.

Esta obligación personal y gratuita no debe entenderse como teniendo un alcance más allá del cuidado y diligencia debidos por todo el que se está sirviendo de objetos ajenos. El patrono no puede invocarla para pretender que los trabajadores o sus familiares desempeñen gratuitamente tareas de mantenimiento y limpieza que deban por su naturaleza quedar a cargo del empleador.

El no cumplimiento de esta obligación por parte del trabajador supone un incumplimiento contractual que puede dar motivo a sanciones disciplinarias y en caso de ser muy grave puede ser la causa del despido del trabajador. Cuando el incumplimiento proviene de uno de los integrantes de la familia del trabajador, la doctrina entiende que este incumplimiento puede ocasionar una sanción al trabajador porque éste es el responsable frente al empleador del comportamiento de sus familiares. No puede concebirse una obligación sin sanción y como la familia no ha celebrado ningún tipo de contrato con el empleador éste no puede sancionarlos, al único que puede aplicar una sanción es al trabajador. Sin embargo, cabría la posibilidad de que el empleador intimara el abandono del establecimiento del familiar incumplidor. En caso de hacerlo el trabajador no resultaría sancionado.

La obligación que el Estatuto del Trabajador rural impone al empleador de proporcionarles a sus empleados una vivienda adecuada responde al Derecho a la vivienda de los trabajadores rurales el cual tiene un fundamento constitucional. En efecto, el artículo 45 de la Carta Magna dispone que todo habitante de la República tiene derecho a una vivienda que merezca el calificativo de decorosa.

Por lo tanto, el Estatuto no establece nada demasiado novedoso sino que se limita a cumplir con el mandato constitucional en todos sus términos. No sólo dispone la obligación

para el patrono de dar vivienda a sus empleados sino que además establece las condiciones de la misma.

Alimentación.

En cumplimiento también del mandato constitucional antes mencionado el Estatuto del trabajador rural establece al obligación del empleador de suministrar al personal y su familia alimentación suficiente y los elementos necesarios para la preparación de las comidas. Esto lo dispone el artículo 5 del Estatuto y al igual que para el caso de la vivienda el Decreto Reglamentario se encarga de regular en forma minuciosa las características que debe tener la prestación alimenticia.

El Decreto reglamentario 563/81 define lo que se entiende por alimentación suficiente. El mencionado dice que a los efectos de esta reglamentación se entiende como alimentación suficiente el suministro de por lo menos tres comidas al día, las cuales deben contener variedad de alimentos. A continuación hace una enumeración de ciertos alimentos que se entiende deben integrar la dieta de los trabajadores. Estos son: leche, carne, arroz, huevos, fideos, pan o galleta. Se prevé además el suministro de hortalizas, legumbres, frutas cuando éstas se produzcan en el establecimiento.

El Decreto dispone además que las comidas deberán ser servidas de acuerdo a los horarios y prácticas de costumbre en el medio rural.

Además deberá plantar árboles frutales y acondicionar un lugar para criar aves.

Todas estas obligaciones pueden ser reemplazadas por una dispensa permanente donde existan las variedades establecidas en virtud de la existencia de centros poblados cercanos, de distribución o producción de tales alimentos.

La ley incluía dentro de esta prestación, además de los alimentos, el combustible adecuado para prepararlos. El nuevo texto tiene una redacción más amplia ya que dice simplemente que el patrono está obligado a proporcionar los elementos necesarios para la preparación de las comidas. Por lo tanto con esta nueva redacción queda incluido no sólo el combustible sino también las cocinas, fogones y demás utensilios necesarios para la preparación de alimentos.

La norma no especifica si el patrono debe proporcionar los alimentos preparados o si la preparación puede ser dejada en manos del trabajador. En general se deberá estar al acuerdo de partes y se entiende que el patrono cumple con su obligación legal en cuanto a la alimentación

cuando deja en manos del trabajador la preparación de la comida siempre que le dé los elementos necesarios para ello. Lo que no puede alcanzar para cumplir esta obligación patronal es entregar una cantidad de dinero y despreocuparse de las posibilidades reales de que el trabajador y su familia puedan efectivamente alimentarse en forma adecuada.

En el caso de la alimentación, cosa que no sucede con la vivienda el patrono tiene a su favor una opción establecida en el inciso 2 del artículo 5 del Estatuto. En el caso de que el trabajador no tenga familia radicada en el establecimiento el empleador puede optar entre darle comida al empleado de la forma descripta hasta ahora o disponer que el trabajador se alimente por su cuenta aumentándole la paga en dinero. Deberá otorgarle una suma adicional para costear la alimentación que deberá adecuarse a los fictos que a estos efectos fije el Poder Ejecutivo. Esta solución ya había sido consagrada en el Estatuto anterior.

“El régimen vigente protege a la familia rural pues el patrono puede elegir entre proporcionar los alimentos o abonar el ficto correspondiente solamente en caso de que el trabajador no tenga familia”. El Estatuto anterior tenía una redacción más precisa puesto que decía que la opción del patrono se daba sólo respecto del trabajador rural “sin familia en el establecimiento”. La nueva ley elimina esa referencia al establecimiento pero la doctrina, y en especial la autora citada, sostiene que el espíritu de la norma sigue siendo el mismo. Además, en la antigua normativa la propia ley fijaba el valor adicional que debía abonársele al trabajador.

Algunos autores han dicho que en realidad hubiera sido más lógico que se diera la opción pero respecto del trabajador que vive con su familia en el establecimiento porque en este caso el trabajador puede valerse de sus familiares para que le preparen la comida. Por tanto, debería disponerse una fórmula distinta que invirtiera los términos en que se plantea la opción: que el empleador estuviera en todos los casos obligado a suministrar comida al trabajador sin familia y que la opción fuera respecto de aquél que tuviera su familia radicada en el establecimiento. Sin embargo, la solución establecida responde a un espíritu proteccionista por parte del empleador respecto de la familia del trabajador, a la cual quiere asegurarle los medios de alimentación que cubran las necesidades indispensables.

El artículo 1 del convenio establece la obligación de los ratificantes de establecer métodos adecuados para la fijación de tasas mínimas de salarios aplicables a los trabajadores ocupados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines. En su artículo 2 se permite que la

legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales disponga el pago parcial del salario mínimo en especie. En el caso de disponerse esto último deberán tomarse las medidas necesarias para que las prestaciones en especie “sean apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y redunden en un beneficio de los mismos” y que el valor de esas prestaciones sea justo y razonable.

La ley hace una regulación más estricta que la del Convenio. Éste último dispone que puede pagarse parcialmente el salario en especie y el Estatuto nos dice que el salario mínimo deberá abonarse en dinero imponiendo además la obligatoriedad de ciertas prestaciones en especie, que son la alimentación y vivienda para el trabajador y su familia.

De esto se puede deducir contradicción alguna sino todo lo contrario.

La conveniencia del pago de la vivienda en especie, que es el requisito que pide el Convenio, es evidente ya que el trabajador reside en el establecimiento donde trabaja y con ello se evitan los problemas de transporte que se le hubieran presentado. Lo mismo puede decirse respecto de la alimentación porque otra de las particularidades del medio rural que hemos mencionado es que no existen en él lugares dónde comprar alimentos.

Por otro lado, el Convenio requiere que la prestación en especie sea de uso corriente y es indudable que en el campo de nuestro país es común el otorgamiento de estas prestaciones en especie.

El Convenio reclama además que se tomen medidas adecuadas para asegurar que el valor de las prestaciones sea justo y razonable y que este medio de pago sea beneficioso para el trabajador y su familia. Nuestra legislación interna ha tomado estas medidas en las disposiciones del Decreto Reglamentario que regulan en forma minuciosa cómo debe ser la prestación alimenticia y también la vivienda. En ellas además se protege expresamente a la familia del trabajador.

Otras prestaciones en especie.

El Estatuto del trabajador rural no se limita a disponer la obligación para el patrono de suministrar a su personal condiciones higiénicas de vivienda y alimentación suficiente sino que también establece otras prestaciones en especie alguna de las cuales no son dispuestas como una obligación.

Es muy habitual en el medio rural que el empleador conceda al trabajador una fracción de tierra para que pague sus animales o la cultive por su cuenta y riesgo. En el caso de dársele al trabajador tierras en su propio beneficio éstas no podrán ser descontadas de su salario mínimo en dinero. Esta prestación tiene carácter salarial ya que no sólo supone una ventaja económica para el trabajador sino que además por su carácter ordinario y habitual crea en él una legítima expectativa en su percepción, aún cuando sea una mera liberalidad del patrono. Estas prestaciones se presumen salariales.

A su respecto, el Decreto Reglamentario en sede de despido dispone, con carácter de principio general, que cuando el trabajador sea despedido deberá abandonar el uso y goce de la tierra concedida dejando en ella las mejoras y cultivos existentes en el predio así como los animales o implementos de trabajador que le hubieren sido entregados. Esto siempre y cuando esta entrega tenga como base la propia relación laboral. Pero el trabajador puede probar que en realidad existió una convención con el empleador mediante la cual hayan perfeccionado un contrato ajeno a la relación laboral y que el mismo resulte válido. Podría ser el caso de que hayan pactado un contrato de pastoreo en cuyo caso si el trabajador debe abandonar el predio podrá reclamar los correspondientes daños y perjuicios. Si nada se pactó en principio debe presumirse que esta prestación constituye un salario de contratación y que ellas tienen su fundamento en la relación laboral.

Todo esto se menciona porque muchos contratos agrarios se usan para esconder relaciones laborales por lo tanto no sería legítimo que fuera el patrón quien con el fin de encubrir prestaciones de carácter subordinada invoque la existencia de una relación contractual que no sea la laboral. La demostración de este extremo se pone en manos del trabajador quién lo demostrará en caso de que ello le resulte favorable.

Sin embargo, algunos doctrinarios entienden que esta obligación de dejar las mejoras y sembrados así como los animales y los implementos de trabajo sólo se refiere a los bienes que se le hubieran facilitado para poder cumplir con su trabajo, no así los ganados o sembrados que recibe el trabajador en propiedad en razón de su trabajo lo cual tendrá naturaleza salarial. Pero este extremo debe ser probado por el trabajador lo cual resulta muy dificultoso.

Otra de las prestaciones en especie que debe suministrar el empleador son elementos necesarios para iluminación y aseo de los locales ocupados y la preparación de sus comidas, artículo 8 parte final del Decreto Reglamentario. Relacionado con esto el artículo 99 dispone

que en el establecimiento rural deberá existir agua potable en cantidad suficiente la cual deberá estar ubicada en un lugar próximo a las habitaciones de los trabajadores. Además, en la producción, conservación y distribución de agua deben tomarse todas las medidas para asegurar su higiene, para ello el patrono deberá proporcionar los elementos adecuados. Esto se encuentra en relación directa con la obligación del trabajador y de su familia de mantener en buen estado de higiene los locales habitados.

El mismo artículo agrega que el patrono deberá suministrar combustible necesario para la iluminación y la preparación de las comidas.

El patrono está obligado también a proporcionar a sus empleados y a sus familiares los medios para obtener asistencia médica. De acuerdo a la redacción de los artículos 102 el empleador deberá disponer en forma permanente y en el lugar de trabajo de un botiquín de primeros auxilios, que contara como mínimo con los elementos que determinara la reglamentación.

El empleador no debe proveerlos de asistencia médica sino que su obligación radica en proporcionarles los medios que sean necesarios para que accedan a los servicios de salud. En puridad se está hablando de medios de comunicación y de transporte. Esto responde a las dificultades existentes en el medio rural en cuanto a lo que tiene que ver con los medios de transporte y de comunicación. Dado que ellos muchas veces no son fácilmente accesibles para el trabajador se impone la obligación al empleador de proporcionarlos en el entendido de que él tiene más facilidades para acceder a ellos.

En el Decreto reglamentario 563/81 se fija lo que deberá contener el botiquín: medicamentos adecuados al tratamiento inicial de las enfermedades más comunes en los ambientes de trabajo y en cada región en particular.

Estará colocado en un lugar accesible en forma permanente y contara como mínimo con gasa esterilizada, vendas de cambric o similar, alcohol, agua oxigenada, tintura de mertiolate u otro antiséptico similar, tela adhesiva y un colirio, además de analgésicos comunes.

Los beneficiarios de todas estas prestaciones son también el trabajador y su familia ya que las obligaciones impuestas al empleador los alcanzan a todos.

Protección del salario del trabajador rural

El salario de los trabajadores en general, no sólo de los rurales tiene carácter alimentario porque el trabajador vive de lo que percibe como salario en contraprestación de su tarea y en la mayoría de los casos es su único ingreso. Es por esto que goza de una gran protección por parte de la legislación y ha sido consagrado tanto a nivel nacional como a través de normas dictadas con carácter internacional.

En la legislación interna todas las normas que regulan los salarios de los trabajadores dedican parte de su articulado a disponer acerca de la protección del salario. En la LCT esto se ve reflejado en los art 120 y 130 a 133. El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

En caso de propiciárseles adelantos estos serán ajustándose a los requisitos que establezca la reglamentación y que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz por la autoridad de aplicación. Podrá el empleador efectuar adelantos al trabajador hasta un (50) por ciento de las mismas. En el art 131 establece que no podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones, no se podrán imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

El Estatuto del trabajador rural no es una excepción a esta tendencia y contiene una serie de artículos de protección al salario.

En primer lugar, se prevé en el artículo 32 del Estatuto que el salario mínimo deberá ser abonado en dinero. Esta disposición tiende a proteger la libre disponibilidad del salario para el trabajador rural. Como ya fue expresado el pago de la remuneración integralmente en especie le quita al trabajador la libertad de hacer con el producido de su trabajo lo que él quiera y además es fuente de abusos por parte del empleador.

Esta parte del salario mínimo que se percibe en dinero debe abonarse en moneda nacional no admitiéndose otra forma de pago. El artículo 32 de la ley en su parte final prohíbe el pago de remuneraciones mediante bonos, vales fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la corriente en el país.

La única excepción es establecida respecto del pago a través de cheques lo cual puede ser admitido en caso de que ello sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias

especiales. En el medio rural probablemente la mejor solución sea el pago simplemente en dinero por la dificultad que puede encontrar el trabajador para hacer efectivo el cobro de ese cheque. En el caso particular de nuestro país el Estatuto lo prevé como una posibilidad y dispone que podrá ser hecho en cheque no transferible a nombre del trabajador no transferible por endoso o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en cualquier entidad bancaria o en institución oficial de ahorro.

Otra protección importante que se le atribuye al salario es la del artículo 45 el cual reza el mero vencimiento del plazo de cualquiera de las obligaciones a cargo del empleador lo hará incurrir en mora. En igual situación se colocara cuando dedujere, retuviere o compensare todo o parte del salario en contra de lo dispuesto en esta ley.

Este artículo establece de algún modo la mora automática, pues la misma depende solamente del incumplimiento, por parte del empleador, de las obligaciones a su cargo, por el vencimiento del plazo.

Existe en la ley el tratamiento de los dos tipos de trabajo rural. En el primer caso el trabajador permanente cobrara en forma mensual y consecutiva en dinero, según el básico de la escala salarial dispuesta por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, y teniendo en cuenta la categoría, ya sea puestero, peón general o encargado.

El art 30 establece, el trabajador percibirá sus salarios mensualmente; el jornalizado los percibirá en forma quincenal. La remuneración a destajo podrá liquidarse de acuerdo a los periodos en que estuviere organizada la recepción del trabajo, pero estos periodos no podrán tener una duración superior a 1 mes.

Ese salario debe percibirlo dentro de los 4 días hábiles de finalizado el periodo en que se preste servicio (art 31).

Los pagos al trabajador deben instrumentarse mediante recibo firmado por este. Al respecto cabe recordar que el art 10 de la ley impone la firma como requisito esencial de los actos extendidos con motivo de la relación de trabajo agrario. Cuando el empleador no supiere leer ni escribir y no supiera o no pudiera firmar, la norma permite acreditar el acto mediante la impresión digital del pulgar, e incluso admite los restantes elementos de prueba disponibles. El recibo que instrumenta el pago debe confeccionarse siguiendo los recaudos que dispone el artículo 124.

Se realiza en doble ejemplar con entrega al trabajador del duplicado, contendrá el nombre integro o razón social del empleador y domicilio, nombre integro del trabajador, su calificación profesional, fecha de ingreso, lugar donde se hizo efectivo el pago, fecha y constancia de la recepción del duplicado.

Cuando los recibos no reuniesen los requisitos aludidos en el artículo precedente o no guardaren correspondencia con la documentación laboral, previsional y comercial aportada, los mismos serán objeto de apreciación judicial.

En el artículo 126 se establece la prohibición de hacer firmas al trabajador un recibo incompleto o en blanco, aunque omite disponer que el trabajador pueda oponerse al contenido, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales, tal como lo estipula el artículo 60 de la LCT. Tampoco es válido un recibo que contenga escritura interlineada, enmendada o con tachas o raspaduras, no obstante, si existieran, deberán estar salvadas al final y firmadas nuevamente por el trabajador.

Éste no es un medio de cancelación de deudas salariales sino que simplemente prueba el hecho del pago y su monto. En el recibo el trabajador declara mediante su firma haber recibido una suma de dinero en una determinada fecha. Pero de acuerdo al principio de primacía de la realidad el recibo admite prueba en contrario siempre y cuando la contraprueba sea seria y fundada.

Otras Remuneraciones

El trabajador rural al igual que los demás trabajadores recibe además de su salario otras prestaciones que también tienen naturaleza salarial. Ellas son: el sueldo anual complementario, la remuneración durante el período de vacaciones anuales y el salario vacacional.

Sueldo anual complementario.

El sueldo anual complementario o más comúnmente conocido como aguinaldo fue establecido por la ley 12.840 del 22 de diciembre de 1960. Se estableció para darle una consagración legislativa a una costumbre que se daba en algunas empresas. El mismo en su origen no tenía carácter salarial ni obligatorio. Lo daban ciertas empresas en forma voluntaria. Es por ello que en esta ley se le dio una consagración obligatoria y de carácter general para todos los trabajadores.

El artículo 2 de la ley 12.840 nos brinda la noción de aguinaldo. El mismo es la doceava parte del total de los salarios abonados por el empleador en los últimos doce meses anteriores al 1° de diciembre de cada año. A partir de esta ley el aguinaldo tiene naturaleza salarial y se basa en la existencia de una relación de trabajo subordinada. De acuerdo al artículo 1 de esta ley quedan comprendidos en su ámbito de aplicación todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales.

Con esta redacción tan amplia que tiene la ley quedarían comprendidos también los trabajadores rurales. Sin embargo, el Estatuto en el artículo 6 se encargó de disponer expresamente la aplicación a estos trabajadores del sueldo anual complementario.

El mencionado artículo se limita a establecer que el aguinaldo de los trabajadores rurales se regirá por las normas de carácter general. Pero esta norma del Estatuto generó una cierta contradicción en el régimen del aguinaldo de los trabajadores rurales que debió ser resuelta por la doctrina.

En efecto, el 10 de octubre de 1967 se dictó la ley 13.619 que dispuso que las prestaciones por alimentos y vivienda que paguen al trabajador rural deberán considerarse para el cálculo del sueldo anual complementario, tanto cuando fueran pagadas en dinero como cuando lo fueran en especie. Por lo tanto, a partir de esta ley a los trabajadores rurales se les pagaba el aguinaldo de acuerdo a las normas generales de la ley 12.840 pero se exceptuaba el régimen de ésta pues se computaban también para el cálculo del mismo las partidas en especie.

Sin embargo, con el advenimiento del decreto-ley 14.785 se dudó acerca de si se mantenía en vigencia el régimen más beneficioso de la ley 13.619, dado que el Estatuto, el cual es una ley posterior en el tiempo, dispuso que debía aplicarse el régimen general de la Ley 12.840 de acuerdo al cual para el cálculo del aguinaldo sólo se tienen en cuenta las prestaciones en dinero.

ASIGNACIÓN ALIMENTARIA NO REMUNERATIVA RES. 10/02

Por intermedio de los Decretos N° 1273/02 y 1371/02 se estableció una asignación mensual de carácter alimentario no remunerativa para todos los trabajadores del sector privado a partir del mes de julio del corriente año, excluyendo expresamente a los trabajadores rurales.

Ante esta situación, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario establece por medio de la Resolución 10/02 para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que presten servicios en todo el país, una asignación no remunerativa de carácter alimentario de cien pesos mensuales que se otorgará en forma transitoria desde el 01/08/2002 hasta el 31/12/2002.

Cabe aclarar que sobre dicha asignación se deberán realizar los aportes y contribuciones al INSSJP y a las obras sociales (excepto ANSSAL). En los casos en que la jornada de trabajo sea inferior a la normal, el aumento regirá en forma proporcional, como así también los aportes y contribuciones.

Asimismo, debemos mencionar que los incrementos salariales que se hubieren otorgado entre Enero y Junio del 2002, podrán ser compensados con esta asignación hasta su concurrencia.

En el caso de trabajadores jubilados, les corresponderá percibirla, pero la misma no será pasible de aportes y contribuciones.

Para los **trabajadores no permanentes**, según lo dispuesto por la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (U.A.T.R.E.), les corresponderá percibir \$ 4,00 por jornada.

VACACIONES Y LICENCIAS ESPECIALES

VACACIONES

Desarrollaremos a continuación el tema de la licencia anual y licencias especiales teniendo en cuenta que los plazos de las mismas y la época de otorgamiento difieren con respecto a la Ley de Contrato de Trabajo.

El trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado que, basado en su antigüedad, varía de la siguiente forma:

ANTIGÜEDAD	PLAZO EN DIAS CORRIDOS
No exceda de 5 años	10
Entre 5 y 10 años	15
Entre 10 y 15 años	20
Mayor de 15 años	30

Para calcular la antigüedad, se considerará el periodo trabajado hasta el 31 de diciembre del año al que corresponden las vacaciones. El trabajador tendrá derecho al goce íntegro de las vacaciones si ha prestado servicios como mínimo, en la mitad de los días hábiles del año calendario. Para ello se computarán como trabajados aquellos días en los que gozó de una licencia legal y no serán tomados en cuenta para dicho cálculo los días en que tiene permiso sin goce de haberes, que a los efectos laborales están equiparados con las inasistencias.

En caso de que el trabajador no hubiera cumplido con el tiempo mínimo de servicios, se hará acreedor a un periodo de vacaciones reducido, que según su antigüedad, será de:

ANTIGÜEDAD	CANTIDAD DE DIAS CORRIDOS
No exceda de 5 años	1 día por cada 30 días de trabajo efectivo
Entre 5 y 10 años	1 día por cada 20 días de trabajo efectivo
Entre 10 y 15 años	1 día por cada 15 días de trabajo efectivo
Mayor de 15 años	1 día por cada 10 días de trabajo efectivo

Las vacaciones se otorgarán en cualquier época dentro del año calendario, siendo facultad del empleador el conceder anticipadamente las mismas siempre que se halla adquirido el derecho a gozarlas durante ese año calendario. En el caso que la licencia fuera de veinte días o más, el empleador podrá dividirla en dos periodos, siempre que cuente con la conformidad del trabajador. Dicha licencia deberá comenzar un día lunes o el primer día hábil siguiente en caso de feriado. La fecha de iniciación será notificada al trabajador en forma fehaciente con por lo menos quince días de anticipación al comienzo de la misma. Si el empleador no comunicare en tiempo el inicio de las vacaciones, el trabajador deberá:

- 1- Notificar fehacientemente al empleador que tomará sus vacaciones con una anticipación mínima de 48 horas al comienzo de las mismas;
- 2- Fijar las vacaciones de modo que concluyan dentro de los 60 días posteriores al fin del año.

La Ley N° 22.248 establece que la remuneración por vacaciones podrá ser abonada en recibo por separado de las retribuciones ordinarias. En caso de optar por un recibo único, los rubros deben discriminarse en conceptos. Por su carácter remuneratorio, las mismas estarán sujetas a aportes y contribuciones.

Por último, y teniendo en cuenta el objetivo de las vacaciones que es el de velar por la salud del trabajador, no podrán estas compensarse por dinero, salvo en el caso de extinción de la relación laboral.

El decreto reglamentario 563/81 establece en su art 12: “la remuneración correspondiente al periodo de vacaciones deberá hacerse efectiva al trabajador por lo menos con 48 hs antes del comienzo del mismo”.

LICENCIAS ESPECIALES

El trabajador agrario tendrá derecho a las siguientes licencias especiales pagas, otorgadas por circunstancias personales y/o familiares:

LICENCIA	DIAS CORRIDOS	REQUISITOS
Por Matrimonio	10	1) Comunicar fecha 10 días antes. 2) Entregar copia de acta de matrimonio.
Por Nacimiento de Hijo	2, uno de ellos hábil	1) Comunicar inmediatamente 2) Entregar copia de acta de nacimiento.
Por Fallecimiento de Hijos, Padres, Cónyuges o Concubina	3, uno de ellos hábil	1) Comunicarlo inmediatamente. 2) Entregar copia del acta de defunción
Por fallecimiento de Hermano	1 día hábil	1) Comunicarlo inmediatamente. 2) Entregar copia del acta de defunción.
Por Examen	2 por examen hasta un máximo de 10 por año	1) Comunicar 48 horas antes del examen. 2) Presentar certificado.

Para finalizar, diremos que no se podrá compensar con dinero la omisión de otorgar licencias especiales. Y para el caso de **trabajadores no permanentes**, la legislación en el art 116 establece que el personal femenino no permanente gozara de la licencia prevista

en el art 113, 45 días antes del parto y 45 días después de él, siempre que hubiere comunicado al empleador su estado de gravidez antes de comenzar la relación laboral hasta que finalice su contrato.

El incumplimiento patronal a estos derechos genera una indemnización equivalente a la que hubiera percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia o hasta el vencimiento de la relación laboral, según corresponda, aquí lo que se consagra es la protección de la maternidad y; en el hipotético caso de muerte de su cónyuge, éste hecho imprevisto y desgraciado como lo es el fallecimiento, también esta amparado en el Régimen Nacional del Trabajo Agrario y para el caso en concreto, entendemos, debe aplicarse supletoriamente el Artículo 14° Decreto Reglamentario 563/81 y 24° de la Ley, porque si bien el nacimiento de un hijo está expresamente contemplado como ya citamos, aquí, debe ponderarse el dolor que genera la pérdida de un ser querido frente al beneficio de la licencia especial como tal..

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

La ley de Trabajo Agrario contempla en los artículos 63 a 76, la estabilidad y los casos de extinción del contrato de trabajo agrario para el personal permanente. Recordemos que el **personal no permanente** al finalizar la relación laboral percibe una indemnización sustitutiva de sus vacaciones que será igual al cinco por ciento del total de las remuneraciones devengadas.

Las indemnizaciones son conceptos no sujetos a aportes y contribuciones, es decir, tienen carácter no remuneratorio.

Cabe aclarar que el trabajador agrario puede ser despedido dentro de los primeros noventa días de iniciada la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido ese plazo el trabajador adquiere “estabilidad en el empleo”, computándose su antigüedad desde el día de inicio de la relación.

CAUSAS DE LA EXTINCION DEL CONTRATO

A continuación desarrollaremos las causas de extinción del contrato de trabajo que están contempladas en la legislación, centrandó nuestro análisis en las que consideramos más trascendentes.

Por Renuncia del Trabajador: quedará formalizada a través de un telegrama colacionado remitido a su empleador o bien ante la autoridad administrativa del trabajo o juzgado de paz del lugar con comunicación inmediata al empleador.

Por Voluntad Concurrente de las Partes: se considerará extinguida la relación por esta causa cuando el comportamiento inequívoco de las partes demostrare el cese de la relación laboral. Se formalizará mediante escritura pública o ante la autoridad administrativa del trabajo o judicial.

Por Despido Sin Justa Causa: a diferencia de la Ley de Contrato de Trabajo, el régimen de trabajo agrario no contempla la necesidad de preavisar al trabajador en caso de extinción de la relación laboral. Corresponderá al trabajador despedido, siempre y cuando posea una

antigüedad mínima en el empleo de noventa días (estabilidad), percibir una **indemnización por antigüedad** equivalente a:

- Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y vigentes a la fecha de despido. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses de sueldo.
- Un incremento sobre el importe obtenido precedentemente, que se calculará según 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. Su naturaleza jurídica consiste efectivamente en un adicional por antigüedad en el caso de despido incausado, haya dado o no el empleador aviso anticipado de su propósito de rescindir el contrato de trabajo.

Por Despido con Justa Causa: En el art 64 se establecen las causales de extinción del contrato agrario y en el Inc. c se habla del despido con justa causa, tanto el empleador como el empleado pueden invocarla cuando la injuria sufrida por alguna de las partes impida la continuación del vínculo laboral. Deberá comunicarse por escrito expresando claramente la determinación y los motivos que justifican dicha medida. Esta causal de extinción del vínculo también se encuentra respaldada en la LCT en el art 242, el mismo reza que cualquiera de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. En caso de injuria por parte del empleador, el trabajador tendrá derecho a percibir la **indemnización por antigüedad** desarrollada en el inciso anterior.

Por Fuerza Mayor: el régimen de trabajo agrario no define “fuerza mayor”, por tal motivo debemos remitirnos al Código Civil, que en su artículo 514 establece que “caso fortuito” es aquel que no han podido preverse, o que previsto, no ha podido evitarse. En el supuesto de que se produzca el cese total o parcial de la explotación por caso fortuito o de fuerza mayor corresponderá abonar al trabajador **una indemnización equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad**, exceptuando el incremento según sea la antigüedad del trabajador.

Por Quiebra Concurso del Empleador: de producirse la extinción del contrato de trabajo por este motivo, se deberá observar si la causa que originó la quiebra o concurso es o no imputable al empleador. Si la misma es imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la **indemnización por antigüedad**. En caso contrario le corresponderá al trabajador percibir una indemnización equivalente a la **indemnización por fuerza mayor**.

Por Incapacidad o Inhabilidad del Trabajador: si por una causa sobreviniente a la iniciación de la relación laboral, el trabajador quedare afectado definitivamente por una disminución de su capacidad laboral, el empleador podrá rescindir el contrato de trabajo abonándole una indemnización equivalente a la **indemnización por fuerza mayor**.

Por Muerte del Trabajador: en este caso el régimen de trabajo agrario otorga la facultad a sus derecho habientes a percibir los importes indemnizatorios mediante acreditación del vínculo y en siguiente orden: viuda/o, conviviente, hijos/as solteros/as menores de 18 años que hubieren estado a su cargo. Dichos importes indemnizatorios serán equivalentes a la **indemnización por fuerza mayor**.

Por Matrimonio del Trabajador: a diferencia de la Ley de Contrato de Trabajo, el régimen del trabajador rural contempla en sus artículos 119 a 121, indemnizaciones para todos los trabajadores que sean despedidos por dicha causa, sin distinción de sexo. La presunción que determina el despido por causa de matrimonio admite prueba en contrario y estará a cargo del trabajador. Se presume que la extinción de la relación laboral obedece a esta causal cuando el

despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al mismo siempre que se hubiere notificado fehacientemente al empleador. Cuando se haya despedido al trabajador sin causa dentro del plazo mencionado precedentemente, corresponderá abonarle una **indemnización especial equivalente a doce veces el importe del su último sueldo.**

Por Embarazo o Maternidad: desde que la trabajadora efectúa la comunicación fehaciente del embarazo, ésta adquiere estabilidad en el empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por embarazo (noventa días). La inobservancia de este derecho obligará al empleador al pago de un importe equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia por embarazo.

La Ley de Trabajo Rural presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora permanente obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio (7 1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la mujer hubiere cumplido con la obligación de notificar fehacientemente al empleador o, si correspondiere, hubiere acreditado el hecho del nacimiento. En tal caso, el despido dará lugar a **una indemnización especial equivalente a doce (12) veces el importe del último sueldo**, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista.

Para el caso de **trabajadoras no permanentes**, estas gozarán de estabilidad hasta el vencimiento del contrato de trabajo. Si el empleador despidiese a la trabajadora, deberá abonarle **una indemnización que será equivalente a la remuneración que le hubiera correspondido percibir hasta la finalización de la relación laboral o hasta la finalización de la licencia por embarazo, la que fuere anterior.**

DUPLICACION DE LAS INDEMNIZACIONES LEY (Nº 25.561)

Con motivo de la crisis que atravesó el país, el Poder Legislativo declara la emergencia pública hasta el día 10 de Diciembre del 2003 mediante la sanción de la Ley N° 25561 (B.O. 07/01/2002).

Debido a la gran cantidad de despidos y suspensiones que se fueron suscitando en el transcurso de los últimos tiempos, la ley de Emergencia Pública incorpora en su Título VII el artículo 16 que establece la suspensión de los despidos sin causa justificada por el término de 180 días y en caso de producirse, en contravención a lo dispuesto por este artículo, el empleador deberá abonar el doble de la indemnización que le hubiere correspondido percibir al trabajador. Mediante el Decreto N° 883/02 se prorrogan las disposiciones del Art. 16, las que regirán en principio, hasta el día 19 de Marzo del 2003.

Cabe aclarar que el Decreto N° 264/02 establece que la duplicación prevista en el Art. 16 de la Ley N° 25561 comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo en forma unilateral por parte del empleador. Estos son: vacaciones proporcionales, indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido y la indemnización por antigüedad o despido.

En el caso de los **trabajadores permanentes**, entendemos que se encuentran incluidos en el artículo mencionado precedentemente, pues no están expresamente excluidos del alcance del mismo. Para el caso del **trabajador no permanente** –en ese contexto- consideramos que no deberían incluirse dentro de las limitaciones mencionadas precedentemente debido a la naturaleza eventual de este tipo de contrataciones relacionadas con explotaciones de carácter cíclico o estacional, por ser éste un trabajo temporario determinado fundamentalmente por las circunstancias antes mencionadas, así como aquel que se motiva por razones extraordinarias o excepcionales de la producción y que comprenden a trabajadores agrarios en determinadas jurisdicciones y cultivos regionales.

Trabajo Agrario: Indemnización prevista por el Art. 2º de la ley 25.323. IMPROCEDENCIA.

La Cámara de Apelaciones de la Segunda Circunscripción Judicial con asiento en la Ciudad de General Pico tiene dicho, en base a la redacción de la ley 25.323, que dicha

indemnización no comprende a los trabajadores agrarios (exptes. 3179/05, 3260/05, 3835/08 y 3952/08 y 3993/08 r. C. A.).

Recurrentemente los abogados del foro local expresan motivos de agravio en los casos de sentencias que rechazan la procedencia del concepto: “Duplicación de Indemnización por despido” prevista legalmente para los supuestos de ruptura de relaciones de trabajo comprendidas en la L.C.T, al considerar, los Sres. Jueces en sus fallos, que no es aplicable la L.C.T al caso en concreto sino las previsiones de la ley 22.248.

Se rechaza la procedencia de los conceptos de Duplicación de la indemnización por despido como lo indica la L.C.T., y la duplicación de la indemnización según ley nº 25.323, por cuanto los términos de la ley nº 22.248 no tienen preeminencia sobre la nº 25.323, en tanto ésta es aplicable a un régimen laboral perfectamente definido como lo es el RNTA, lo que hace que el régimen del trabajador agrario se encuentre excluido de la L.C.T., según su art. 2º "quedan claramente excluidas las relaciones (...) de los trabajadores agrarios".

Es casi idéntico el fundamento de que se rechace injustamente la procedencia del rubro Duplicación de Indemnización por Despido -Ley 25.323-, aplicable cuando el empleador no ha inscripto la relación laboral ante los organismos jubilatorios, previsionales, de obra social y tributarios pertinentes, bajo la misma interpretación los señores Jueces sostienen que no están previstos en la ley 22.248, por tratarse el accionante de un trabajador rural.

En un razonamiento amplio, ello no impide la aplicación de la L.C.T en cuanto estas resulten más beneficiosas para el trabajador.

La exclusión que efectúa el art. 4 de la Ley 22.248 a la aplicación de la L.C.T carece de eficacia porque el legislador no esta facultando para imponer al juzgador una interpretación que prescinda de las disposiciones más favorables al trabajador consagradas por otras leyes laborales para casos similares y aplicables por razones de estricta justicia, equidad, igualdad ni puede prohibir la aplicación de los principios generales del derecho.

Por otra parte, algunas leyes cuya aplicación se reclama han sido dictadas con posterioridad a la promulgación de la ley 22.248 efectuada el 10/7/80, tal es el caso de la Ley 25.323 dictada en el año 2000, que duplica las indemnizaciones por despido en los casos de no inscripción por el empleador de la relación laboral ante los organismos jubilatorios, previsionales, de obra social y tributarios pertinentes, además de la ley 25.561 dictada en el año 2002 y las sucesivas prorrogas de la misma, que preceptúan una duplicación del monto de

la indemnización por despido, por lo que el citado art. 4 de la ley 22.248 carece de aplicación al presente caso.

Asimismo, la exclusión que realiza el art. 2 de la L.C.T a los trabajadores rurales no impide la aplicación de sus disposiciones a los trabajadores agrarios, considerando las disposiciones de los arts., 4, 9, 11, 14 frente a un trabajador en relación de dependencia laboral, no llevar libros ni documentación laboral alguna, no efectuar los aportes y demás casos de fraude laboral referidos. A ello deben agregarse los principios sustentados en numerosa jurisprudencia que admite la aplicación de la L.C.T no solo a los trabajadores rurales, sino también a las del servicio domestico, por lo que la exclusión sin fundamentos válidos que efectúa el art, 2 de la L.C.T queda en la practica totalmente anulada.

Resulta interesante la siguiente apreciación, que hemos tratado someramente en nuestro trabajo, en cuanto que el encargado de campo se desempeña sin intervención directa y continuada de su empleador, no siendo necesaria para la configuración de esta categoría laboral que el encargado tenga personal a sus órdenes (Alfredo Herrera, en derecho laboral agrario, p. 142), a diferencia del capataz que se halla bajo una subordinación permanente respecto de las ordenes del empleador y que tiene además la dirección de los peones del establecimiento; y que se diferencia también del puestero, cuya única responsabilidad es la vigilancia de parte del establecimiento rural.

La decisión jurisdiccional ha sido, que la exclusión del legislador es clara y da lugar a la interpretación lisa y llana frente a los supuestos donde se reclama la indemnización prevista por la ley 25.323 para los supuestos de falta de registración laboral, normativa que en lo referente a las indemnizaciones generadas por la ruptura del contrato laboral se ha visto influenciada notablemente por las leyes dictadas en procura de castigar la evasión y contribuir a la regularización del empleo, producto de ello es la ley 25.323, mediante la cual se procura por decisión del legislador sancionar el ilícito laboral de la no registración de la relación de trabajo o en su caso la registración defectuosa. Así, la referida norma en su art. 1º dispone: “las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744 y 25.013 o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no este registrada o lo este de modo deficiente... El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8, 9, 10, y 15 de la Ley 24.013.” Respecto a la normativa invocada

es necesario señalar que refiere expresamente a las relaciones laborales no registradas y a las registradas parcialmente y que además da cuenta de cuáles son las relaciones laborales incluidas en el respecto, “al referir la norma que se duplicaran las indemnizaciones previstas en el art. 245 de la LCT y en el art. 7 de la Ley 25.013 o las que se en el futuro las reemplacen, **esta indicando que en el instituto se aplica solo a las relaciones laborales del Régimen General del Contrato de Trabajo.** Esta directriz implica dos formas de exclusión de sujetos: 1) la primera en forma directa por la vía del art. 2° de la LCT quedando fuera del ámbito personal de la ley de los sujetos comprendidos en el empleo público, servicio domestico y trabajadores agrarios o rurales; 2) la segunda en forma indirecta, por la vía del art. 11 de la LCT en aquellos casos en que el instituto de la extinción esta regulado en una forma diferente a la del régimen general, tales como los empleados de la construcción, periodistas profesionales, empleados administrativos de empresas periodística, encargados y ayudantes de casa de rentas y propiedad horizontal y contratistas de viñas y frutales....” (Extractado revista de derecho laboral, la reforma del Derecho Laboral II número extraordinario; Vazquez Vialard Pág. 58, Ed. Rubinzal Culzoni).

La exclusión del legislador es clara y da lugar a la interpretación lisa y llana coincidente con la doctrina invocada, por lo que el rubro no ha de prosperar (Indemnización prevista por el art. 2° de la ley 25.323).

Por lo tanto, como no hay razones para apartarse del criterio sostenido por la Cámara de Apelaciones de General Pico y, no se han dado nuevos argumentos que justifiquen otro examen debe remitirse a lo dicho en los antecedentes citados y a los fundamentos más amplios proporcionados en esos antecedentes (exptes. 3179/05, 3952/08 y 3993/08, r. C. A., entre otros; Etala, DT 2000-B-2085; Alejandro, DT 2000-B-2308).

En consecuencia, no corresponde al trabajador agrario la indemnización prevista en el art. 2° de la ley 25.323. No basta por cierto con que un perito contable incluya determinado rubro en una planilla, y que esto sea utilizado como argumento para que el reclamo sea jurídicamente procedente.

La ley 25.323 limita su alcance a las indemnizaciones que prevén la LCT y la ley 25.013, en sus arts. 245 y 7, respectivamente. La Cámara de Apelaciones ha establecido que la ley 25.323 no se aplica a los contratos comprendidos en el RNTA (expte. N° 3179/05, r.C.A.); tal definición se ajusta al texto legal, que sólo duplica las indemnizaciones previstas por las

leyes 20.744 y 25.013 (arts. 1 y 2, ley 25.323). Al respecto, se ha entendido que "quedan claramente excluidas las relaciones (...) de los trabajadores agrarios", por imperio del art. 2o. inc. c), LCT (Etala, "Las nuevas normas de la ley 25.323", DT 2000-B-2085; Alejandro, "Agravamiento de las indemnizaciones...", DT 2000-B-2308).

El dispositivo legal resulta lo suficientemente claro cuando en su art. 1º, últ. ap., expresa que "...El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los arts. 8º, 9º, 10ª y 15ª de la ley 24.013...", y es equivocado el razonamiento al pretenderse que los términos de la ley nº 22.248 deben tener preeminencia sobre la nº 25.323, en tanto ésta es aplicable a un régimen laboral perfectamente definido, como lo es el de la ley nº 22.248, lo que hace que el régimen del trabajador agrario se encuentre excluido de la L.C.T., según su art. 2º.

REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES

Por medio de la sanción de la Ley N° 25.191 (B.O. 30/11/1999), se crea en el ámbito del trabajo rural, el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), la Libreta del Trabajador Rural y Sistema Integral de Prestación por Desempleo. Respecto de éste, no podemos dejar de mencionar que los trabajadores rurales están excluidos de las prestaciones por desempleo que prevé la Ley Nacional de Empleo. Cabe destacar que con la creación del RENATRE se produce por primera vez el trabajo conjunto de los representantes de todos los sectores rurales con el objetivo de aunar esfuerzos y establecer reglas de juego claras para la actividad.

El mismo, está conformado por UATRE junto con las cuatro entidades que nuclean al campo (Sociedad Rural Argentina, Federación Agraria Argentina, Confederación Agraria Argentina y Coninagro).

El RENATRE, es un ente autárquico de derecho público no estatal que tiene por objeto expedir la Libreta de Trabajo sin cargo alguno para el trabajador; centralizar la información y coordinar las acciones necesarias para facilitar la contratación de trabajadores rurales; controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores de las obligaciones que le impone esta ley; brindar al trabajador rural la prestación social por desempleo y cumplir con la función de policía del trabajo. Los recursos de los cuales se valdrá el RENATRE para dar cumplimiento con las funciones mencionadas precedentemente, serán derivados de:

- Pago de aranceles fijados por este organismo.
- La contribución mensual del 1,5 % del total de la remuneración abonada a cada trabajador.
- Importe de las multas e intereses por infracciones cometidas a esta ley.
- Del producto de las inversiones que realice.
- Saldos remanentes de ejercicios anteriores.
- De cualquier otro ingreso lícito compatible con los fines de la ley.

LIBRETA DEL TRABAJADOR RURAL

Por medio de esta ley se declara obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Rural en todo el territorio de la República Argentina para los trabajadores permanentes y temporarios que cumplan tareas en la actividad rural, en cualquiera de sus modalidades. La misma tiene el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. Además es un instrumento válido como:

- Prueba por escrito para acreditar la inscripción al sistema de previsión social, los aportes y contribuciones efectuados y los años trabajados;
- Prueba por escrito para acreditar las personas a cargo que generen el cobro de asignaciones familiares y prestaciones de salud;
- Certificación de Servicios y remuneraciones, inicio y cese de la relación laboral;
- Principio de prueba por escrito del importe de los haberes;
- Como prueba de afiliación de un empleado a un sindicato con personería gremial;

Este documento deberá contener los siguientes datos: la identificación del trabajador, incluyendo N° CUIL y de los sucesivos empleadores con indicación de su N° CUIT; la enumeración de los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador; constancia de los aportes y contribuciones a la seguridad social efectuados y, en el caso de que el trabajador esté afiliado a un sindicato, de las cuotas sindicales retenidas y aportadas.

Para poder establecer a quienes se les va a entregar dicha libreta, recordemos que se entiende por **trabajador rural** a todo aquel que desempeñe tareas agrarias relacionadas con la actividad rural conforme a lo establecido por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

Con respecto a las distintas etapas de implementación del uso de la libreta, el RENATRE aprobó la Resolución N°1/02 (B.O. 12/04/2002) que contiene el siguiente cronograma:

DESCRIPCIÓN	A PARTIR DE:
Inscripción de empleadores y trabajadores al RENATRE	01/08/2002
Emisión de Formularios provisorios a los	01/08/2002

trabajadores rurales	
Uso obligatorio de la libreta	01/12/2002

Obligaciones de las partes

Obligaciones del trabajador rural:

- Presentar al inicio de la relación laboral al empleador la Libreta, o en su caso informarle que es su primer empleo para que el empleador inicie los trámites para la obtención de la misma.
- Acompañar toda la documentación que acredite las cargas de familia.
- En caso de pérdida de la libreta, efectuar la denuncia correspondiente e iniciar las gestiones para obtener una nueva libreta.

Obligaciones del empleador:

- Requerir al trabajador la Libreta en forma previa a la iniciación de la relación laboral, o bien gestionarla ante el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) dentro de los 5 días de iniciada la relación laboral en el caso de que el trabajador no contare con la misma por ser su primer empleo o por haberla extraviado.
 - Informar trimestralmente al RENATRE sobre la celebración, ejecución y finalización de la relación laboral.
 - Ser agente de retención de la cuota sindical a la que el trabajador se encuentra afiliado.
 - La libreta deberá permanecer en poder del empleador debiendo restituirla al trabajador al finalizar la relación laboral dentro de las 48 horas.

INFRACCIONES Y SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL EMPLEADOR

Infracciones leves: No informar al RENATRE lo que requiera sobre la celebración, ejecución y finalización de la relación laboral.

Sanciones: Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias del caso y Multas de \$80 a \$250.

Infracciones graves: No exhibir la Libreta de Trabajo; no registrar en la Libreta todos los datos relativos al inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral; no tener la Libreta de Trabajo en el lugar de prestación de servicios hasta la finalización de la relación laboral; no entregar la Libreta al finalizar la relación laboral.

Sanciones: Multas de \$250 a \$1.000 por cada trabajador afectado por la infracción. En caso de reincidencia, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el 10% del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes anterior al de la constatación de la infracción.

Infracciones muy graves: No requerir al trabajador la Libreta de Trabajo en forma previa a la concertación de la relación laboral; no tramitar la Libreta ante el RENATRE en el caso de que el trabajador no contare con la misma por ser éste su primer empleo o por haberla extraviado.

Sanciones: Multa de \$1.000 a \$5.000 por cada trabajador afectado por la infracción. En los supuestos de reincidencia se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de 10 días con el derecho al cobro de las remuneraciones por parte de los trabajadores.

Todas las sanciones impuestas por el RENATRE pueden ser recurridas por ante el Ministerio de Trabajo dentro de los 15 días hábiles de notificadas. La impugnación deberá ser deducida por escrito y presentada en la delegación del RENATRE más próxima. Cuando no medie impugnación de la deuda y, vencido el plazo, el RENATRE emitirá el certificado de deuda con el que se podrá iniciar la ejecución judicial. Dicho cobro judicial se hará por la vía de

apremio prevista en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda.

De acuerdo al artículo 7 de la Resolución N° 1/02 del RENATRE, el régimen sancionatorio se pospondrá hasta el 1° de Diciembre de 2002.

SISTEMA INTEGRAL DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Con la redacción de los arts. 14, 16 y 17 de la ley N° 25.191 se crea el referido sistema en el ámbito del trabajo rural. Dentro del mismo se establece que el empleador rural deberá aportar una contribución mensual con destino al RENATRE del 1,5% del total de las remuneraciones; permitiendo de esta forma el acceso a la prestación por desempleo al trabajador rural.

Recordemos que dichos trabajadores no están incluidos en el sistema creado oportunamente por La ley Nacional de Empleo. Este nuevo sistema no constituye una nueva imposición para el empleador rural, ya que reemplaza a la contribución que a tal fin se destinaba al Fondo Nacional de Empleo.

Dicha contribución se reglamenta a través del Decreto N° 453/01 (B.O. 26/04/2001). En su artículo 21 establecía originalmente que la AFIP recaudaría la contribución mencionada por cuenta y orden del RENATRE y transferiría los fondos a la cuenta del citado organismo. Posteriormente, y mediante el Decreto N° 606/02 (B.O. 16/04/2002), se modifica el texto del artículo 21 introduciendo un último párrafo que reza: “... **La contribución mensual no es pasible de reducción alguna, ni deducible de las asignaciones familiares abonadas**”.

Debemos recordar que el aplicativo de AFIP en forma automática calculaba desde esa primera fecha una alícuota del 0,89% destinada al Fondo Nacional de Empleo y la aplicaba en lugar de la contribución al RENATRE. Este porcentaje no es otro que la parte proporcional del Fondo Nacional de Empleo que integra la Contribución Patronal Unificada establecida por el Decreto N° 814/01. Por otra parte dichos importes eran efectivamente compensables con las Asignaciones Familiares abonadas por el empleador. Creemos entonces que, como la modificación que introduce el Decreto N° 606/02 tiene vigencia a partir del periodo Abril de 2002 y las normas no son retroactivas; recién a partir de este periodo se produciría el cese de las reducciones y la no compensación con Asignaciones Familiares.

Asimismo, el Decreto N° 606/02 también deja a salvo a la contribución patronal con destino al RENATRE, de las reducciones establecidas en la Ley N° 25.250. Cabe agregar que, la aparición de la versión 19 del SIJP, en Abril de 2002, contempla las modificaciones establecidas por el Decreto N°606/02.

Además debemos recordar que el empleador deberá corroborar que en todas las declaraciones juradas desde Diciembre de 1999 a la fecha, los empleados estén identificados con el código “97”- “**Trabajador Agrario-Ley N° 25.191**”. En caso de no ser así, deberá confeccionar las rectificativas correspondientes a cada uno de esos periodos. Esto no generará para el empleador costo alguno, pues lo único que está rectificando es un código. La obligación de rectificar surge de lo dispuesto en el art. 4 de la Resolución AFIP N° 870/00 (B.O. 11/07/2000).

Por último, el Decreto N° 453/01 establece que será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a propuesta del RENATRE, el que dicte las normas que regirán el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo. Dentro del plazo de un año a partir de la constitución del RENATRE (Res. M.T.E.S.S 233/02), es decir marzo de 2002, este último deberá efectuar un censo que incluya a todos los trabajadores y empleadores de la actividad y los cálculos actuariales necesarios a fin de poner en funcionamiento el sistema.

Algunas consideraciones

La sanción de la Ley N° 25.191 y la creación del RENATRE reivindican los derechos del trabajador rural ya que se propende su ingreso al sector formal de la economía y la igualdad de oportunidades del trabajador a partir de su inclusión en el sistema de seguridad social.

Con la puesta en marcha del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo se pretende otorgar a los empleados rurales la cobertura que brindan este tipo de prestaciones, las cuales les habían sido negadas hasta el momento.

Otro objetivo muy importante, al instituir la Libreta del Trabajador Rural, es eliminar el trabajo en negro y el empleo infantil que se registran en el ámbito agropecuario.

Asimismo se busca clarificar y dar destino cierto a los aportes que hace el empleador rural mediante su inclusión en la administración del instituto.

CONCLUSION

"El Derecho Agrario es el orden jurídico que rige las relaciones entre los sujetos intervinientes en la actividad agraria con referencia a objetos agrarios y con el fin de proteger los recursos naturales renovables, fomentar la producción agropecuaria y asegurar el bienestar de la comunidad rural".

El elemento humano – fundamentalmente los trabajadores rurales y productores – se relacionan con la naturaleza por múltiples motivos intencionales, que responden siempre a fines determinados. El hombre se vincula al campo por motivos laborales, económicos, técnicos, sociales etc. de conformidad a distintos fines que guían sus formas de conducta. La relación material por trabajo –función- del predio – cosa que une a dos o más sujetos para la utilización de un objeto, con derechos y obligaciones para ambas partes y por un plazo determinado o indeterminado.

El Derecho Agrario presenta caracteres propios y definidos que lo perfilan como una rama jurídica autónoma, con caracteres específicos:, ya que: la naturaleza de sus normas, lo configuran como un derecho eminentemente tuitivo, en el que se manifiesta en forma notable la voluntad de defender y proteger tanto el factor natural como el humano dentro del ámbito rural.

Es un factor de promoción y progreso, ya que por medio de sus normas se orienta y se regula la actividad estatal pública y la privada. Pero fundamentalmente es un instrumento de desarrollo técnico-social imprescindible dentro del ámbito rural.

Concluido el desarrollo de los temas presentados en este trabajo se puede afirmar, que el trabajador rural se encuentra frente a una situación de desigualdad con respecto al resto de la masa laboral argentina.

Esto se traduce en condiciones de empleo muy desfavorables para el trabajador, con escasos beneficios sociales, lo que lo sitúa en una posición de desprotección frente a las contingencias que debe enfrentar en su vida diaria, mas aún teniendo en cuenta las difíciles circunstancias por las que atraviesa nuestro país.

Las particulares características de la actividad agropecuaria, así como también la falta de una adecuada planificación y políticas para llevar adelante un control exhaustivo sobre el sector, traen como consecuencia un elevado índice de empleo no registrado y la inexistencia

de información confiable en lo que respecta a registraci3n laboral le restringe al trabajador rural el acceso a los sistemas de seguridad social.

Hoy, esta informaci3n queda a la vista y la soluci3n –en principio- fue dada por la Resoluci3n 11/11 (B.O. 11/04/11) de la Comisi3n Nacional de Trabajo Agrario en ejercicio de las facultades conferidas por el art3culo 86 del R3gimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la Ley N° 22.248, y el Decreto Reglamentario N° 563 del 24 de marzo de 1981, y sus modificatorios "...Que en determinadas jurisdicciones y cultivos regionales se emplean a m1s de los dos tercios del total de trabajadores del sector; concentrando asimismo los porcentajes m1s altos de trabajo no registrado y/o desarrollado en condiciones rayanas a la esclavitud. Que en virtud de las pol3ticas laborales impulsadas por el Poder Ejecutivo Nacional a trav3s de la cartera laboral, ha tomado visibilidad la paup3rrima situaci3n laboral y de vida que numerosos trabajadores agrarios y sus familias deben padecer en los campamentos que a modo de alojamiento temporal se disponen en algunos establecimientos. Que lo observado en virtud de las inspecciones realizadas caracteriza lo que se ha denominado "trabajo esclavo", situaci3n de hecho inaceptable y respecto de la cual es dable adoptar dr1sticas y urgentes medidas. Que tal lamentable condici3n es producto de una regulaci3n estatutaria y sectorial que permite que esta circunstancia se produzca incluso en el marco de relaciones laborales parcial o debidamente registradas. Que las exigencias de las producciones agrarias no permanentes requieren de mano de obra encuadrada en relaciones laborales temporarias y con frecuencia de la constituci3n de grupos de trabajadores que durante la temporada deben convivir en campamentos, muchas veces distantes de centros urbanos pero que no impide por ello contar con infraestructura que les permita satisfacer sus necesidades b1sicas...".

Que en tal sentido, el Poder Ejecutivo Nacional ha remitido al Honorable Congreso de la Naci3n un Proyecto de Nuevo R3gimen de Trabajo Agrario en reemplazo del R3gimen Estatutario aprobado por la Ley facta N° 22.248 e impulsado a trav3s de la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (C.N.T.A.).

As3 decimos que se deben aunar esfuerzos, solidariamente, con equidad y justicia social, para que estos trabajadores tengan acceso a la educaci3n para ellos y sus familias, trabajos estables y dignos, condiciones de vida, sanitaria, alimentaria, educacional, etc. mediante una legislaci3n adecuada y protectoria, con organismos id3neos de control de aplicaci3n de leyes, ya que no es suficiente contar con una buena legislaci3n, sino que

fundamentalmente debe correlativamente tener servicios de control eficaces, teniendo en cuenta que el trabajo se desarrolla en el campo, con inmensas dificultades dadas por las grandes distancias, lugares casi inaccesibles, y empleadores que en muchos casos son señores feudales y tratan a sus trabajadores como simples siervos de la gleba.

Los principios generales en materia laboral se aplican al trabajo dependiente en general, pero las particularidades del trabajo rural implican la necesidad de que se adopten principios propios que contengan el desarrollo, bienestar y condiciones dignas de los trabajadores rurales.

De allí que el Derecho Laboral Agrario constituye un capítulo especial del Derecho del Trabajo, que es precisamente lo esencial de nuestra propuesta.

Para finalizar, consideramos que, fundamentalmente en el transcurso de estos últimos años se ha producido un avance muy importante en el trabajo y esfuerzo conjunto que realizan todas las entidades que nuclean el sector para fomentar la producción y el empleo rural, además de concretar o desarrollar formas contractuales que tiendan a incentivar la producción, que logren generar “aspectos asociativos” que unan a los productores para conseguir mejores rendimientos, como maquinarias más tecnificadas, y no perdiendo de vista la nueva función social a la que el derecho agrario debe dirigirse.

Solo nos resta señalar que la agricultura moderna y las nuevas tecnologías hacen que el fenómeno agrario comience a tener una mayor interrelación con lo industrial, con los mercados nacionales e internacionales, con la ecología, con el medio ambiente y los recursos naturales, y tal como expresara el recientemente desaparecido agrarista uruguayo Adolfo Gelsi Vidart, “...se pondrá en funcionamiento esta nueva visión del derecho agrario que comprenderá las cuestiones ambientales, las cuestiones de la ecología, posicionando de esta manera nuestros productos en el mercado internacional...”.

ALUMNOS:

ZABALA Mariana Elizabeth.

GARINO Ricardo Fabián.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- 1) Ley 22.248 “ Régimen Nacional de Trabajo Agrario”
- 2) Ley 20.744 “ Contrato de Trabajo”
- 3) Ley 24.013 “ Régimen Nacional de Empleo”
- 4) Ley 11.544 “ Jornada de Trabajo”
- 5) Ley 25.191 “ Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores”

JURISPRUDENCIA:

- “Autos caratulados "**BECERRA**, José Antonio c/ **ROSSINI**, Norberto Francisco s/ **DESPIDO**" (expte. N° 3.179/05 r.C.A.).
- "**MONGE**, Nolberto Adrián C/**ASQUINI**, Alejandro Daniel S/**DESPIDO**" (expte. N° **4500/10** r.C.A.) Votantes: Dr. H. Constantino.- Dr. H. Rodríguez.- (de los votos de ambos). 14.12.10.
- "**MALMEN**, Gustavo Daniel C/**LACROUTS**, Jorge José S/**DESPIDO**" (expte. N° 3260/05 r.C.A.)”.