



El Nuevo Régimen del Trabajo Agrario. Análisis de los controvertidos artículos 2 y 3 de la Ley 26.727.

DRA. JULIA COLLADO | Jueza de 1^{era} Instancia en lo Civil, Comercial y Laboral de Esperanza, Santa Fe.



El 28 de diciembre del año 2011 fue publicado el «Nuevo Régimen de Trabajo Agrario» –ley 26727–, que deroga el «Régimen nacional de Trabajo Agrario» –ley 22248– lo cual ubica el contrato de trabajo rural bajo otra mirada.

Si bien el objetivo ha sido brindar una mayor protección al trabajador lo que mayormente se ha logrado es necesario destacar que la nueva ley también demuestra imprecisiones que llevan a confusión al operador jurídico al momento de interpretar los alcances de la normativa.

La modificación sustancial refiere a la aplicación de la Ley de contrato de trabajo para el trabajo agrario, asemejando sus institutos, y disponiendo la subsidiariedad de la LCT para el caso

que resulte compatible con el régimen.

Lo concreto es que la ley 26727 reduce el ámbito personal sólo a las tareas que se realizan en el medio rural, estableciendo un criterio estrictamente geográfico.

En ese orden, quedarían excluidos los trabajadores que desempeñan diversas labores estrictamente relacionadas en el ejido urbano, por el simple motivo de cambio en los procesos productivos e incorporación de nuevas tecnologías que se implementan en las ciudades (vg: actividad frutihortícola, la micropropagación de semillas, avicultura, y manipulación de cereales que se realizan en zonas urbanas, entre otras tantas).

A. Fuentes de regulación

En particular, la nueva legislación en su artículo 2°, dispone un orden diferente al previsto en el artículo 5° de la ley 22.248, estableciendo fuentes de regulación, tal cual se transcribe seguidamente.

El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

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

Profundizando en el texto legal, se advierte una técnica legislativa ina-

propiada ya que se realiza una especificación de fuentes pero no se aclara como aplicarlas.

Y en ese contexto: 1) Resultaría acertado pensar que no se establece un orden de jerarquía, sino que -como en el caso de la legislación 20744- corresponde optar por la disposición más favorable al trabajador siendo esta pauta lo que determina el orden de prelación normativo? o 2) Debe respetarse en primer lugar la ley 26727, y luego el resto de la legislación será aplicada en forma subsidiaria o complementaria?

Si bien existen pautas relacionadas en el artículo 9 de la nueva regulación, lo son para convenios y acuerdos colectivos en el marco de la ley 14250 y 23546, pero no para las fuentes normativas en general.

No obstante la discusión doctrinaria que pueda existir, considero que el espíritu del legislador fue equiparar las regulaciones, y en ese orden parecería que la primera respuesta -punto 1) ut supra, es la correcta.

Aún así no hay coincidencia, y cierta

doctrina califica- el art 2 como «anacrónico» y/o «contradictorio». Ello, porque entiende que marca un orden normativo ajeno al producido en la pirámide jurídica, por la reforma constitucional de 1994.

Concretamente, al momento de la sanción de la ley 20744, tenía lógica que la Constitución Nacional, tratados internacionales, y convenios de OIT, no estén expresamente incluidos como fuentes ya la reforma a la Carta Magna no había ocurrido, pero a la fecha, atendiendo a la importancia que han adquirido las fuentes internacionales, en especial por el artículo 75 inciso 2, CN en su redacción actual, se impone el *aggiornamento* legislativo.

En ese contexto debería haberse previsto en primer lugar la Constitución Nacional, los tratados con dicha jerarquía, los otros tratados internacionales (los convenios de la OIT que hacen al trabajo rural y que han sido ratificados por nuestro país), más allá que luego se aplique la regulación que favorezca a los derechos del dependiente.

Al propio tiempo la doctrina referida con anterioridad destaca la incon-

gruencia en cuanto expresa que la norma en análisis desconoce las particularidades que hicieron necesaria una regulación especial.

Retomando el análisis del artículo, en el primer inciso se incluye como fuente de regulación del contrato a la propia ley y a las normas que en consecuencia se dictaren, lo que conlleva a incorporar al decreto reglamentario, las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), la ley 25.191 -conocida con el nombre de «Libreta de Trabajo»- y asimismo las resoluciones del nuevo Registro Nacional de trabajadores Agrarios (Renatea), que reemplazó al Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, que era el Renatre.

En el inciso b) -y esto es uno de los ejes centrales-, el nuevo régimen agrario incorpora como marco regulatorio el Régimen General de la LCT, 20744, sus modificatorias y/o complementarias en todo lo que resulta compatible y no se oponga al régimen jurídico específico.

Así las cosas consiguientemente se modifica el art 2 inc. c de la LCT que

excluía expresamente la aplicación de la ley 20744 a la actividad que nos ocupa, y en su lugar se establece la aplicación supletoria del régimen de contrato de trabajo, en cuanto pudiera conciliarse y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen de trabajo agrario (en coincidencia Art. 104 Ley 26727).

En concordancia el citado art. 104, establece que las disposiciones de la nueva ley son de orden público y excluyen al régimen general en la medida que no resulten compatibles con el régimen especial (100 normativa en análisis).

En el sentido que se viene exponiendo, y más allá de la especificidad, resultarían de aplicación para interpretar situaciones conflictivas las reglas del artículo 11 LCT (principios de justicia social, generales del derecho del trabajo, equidad, buena fe), el principio protectorio del artículo 9, la irrenunciabilidad del artículo 12, las reglas de conservación del contrato de trabajo- artículo 11 -la prohibición de hacer discriminaciones- artículo 17 y 81 LCT, y en general el reconocimiento de la hiposuficiencia del trabajador

traducido en las presunciones del artículo 55 LCT, la protección de la remuneración en cuanto a limitación de adelantos y taxatividad de retenciones, como asimismo las prerrogativas para situaciones especiales, así vg. maternidad y matrimonio.

Por su parte el artículo 108 al agregar que resultan de aplicación supletoria las disposiciones establecidas en las leyes 24013, 25013, 25323, y 25345, lo hace de forma muy abarcativa, siendo que para mayor claridad debería haberse especificado cuáles de sus disposiciones son las comprendidas.

Puntualmente siendo que la última normativa citada -25345- establece sanciones para la omisión de entrega del certificado de trabajo artículo 80 LCT, esta disposición habría que coordinarla con las disposiciones de la ley 25191, en cuanto ésta establece registraciones exigidas para «la libreta de trabajo rural» que podrían suplir al aludido certificado, como asimismo se contemplan multas en caso de inobservancia, surgiendo la duda si se autoexcluyen las regulaciones, o son complementarias.

Luego el inciso c) menciona que el contrato se rige. «Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), y por los laudos con fuerza de tales».

Sabido es la 14250 regula las convenciones colectivas, y la 23546 el procedimiento de negociación de las mismas.

El problema es la contradicción entre este inciso y el siguiente, ya que expresar que el Contrato de Trabajo Rural, se regula por Convenciones Colectivas de Trabajo y mantener la CNTA no parece prima facie coherente.

El organismo aludido (CNTA) no se corresponde con el poder de negociación colectiva que se otorga a los sindicatos con personería gremial en vistas a tratar condiciones de trabajo: no es al propio tiempo correlato de lo normado en los convenios 98 y concordantes de la OIT y al derecho consagrado por el art. 14 Bis que otorga a los gremios y a las representaciones empresarias el derecho a celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo.

La presencia de la CNTA parecería en principio que limita en definitiva la autonomía colectiva de las partes.

Por ello es que cuesta concatenar lo antedicho con la disposición del inciso d) en cuanto otorga jerarquía de fuente a las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes, aclarando que además de la ley, se aplicarán las reglamentaciones de la CNTA (creada por art. 85, ley 22.248), y agrega de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR), que fue la creada por el Estatuto del Peón de campo (decreto-ley 28.169/44).

Sabido es que: La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) es un organismo tripartito de carácter normativo propio del Régimen Estatuario instaurado por la Ley N° 26.727 «Nuevo Estatuto del Peón Rural» (Título XIII, Capítulo I, artículo 84), que actúa en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El organismo es presidido por el Subsecretario de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, completando la representación del Esta-

do Nacional, otro representante de la cartera laboral que ejerce la función de Presidente Alterno y un representante del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, con sus respectivos suplentes. Del organismo nacional (CNTA) dependen Comisiones Asesoras Regionales (CAR) que comprenden a las regiones productivas del país y distintas unidades de negociación regional de menor ámbito territorial con asiento en las todas las provincias, representativas de las distintas producciones agrarias específicas que componen las economías regionales.

El contrasentido es que si se sanciona una ley nueva, en el caso de la ley 26.727, -al decir de Maiztegui Martínez «Régimen de Trabajo Agrario»- en todo caso debería regir una disposición transitoria que aludiera a las resoluciones de la CNTA, pero de ningún modo asignarle el lugar que en definitiva se plasma en la legislación actual.

En modo alguno se intenta efectuar una crítica infundada a la Comisión, y/o a su funcionamiento, simplemente que a simple vista se advierte la

dificultad, al momento de aplicar una norma en un caso concreto, advirtiéndole al propio tiempo falta de coherencia y congruencia por intereses contrapuestos.

A continuación el inciso e), respeta la autonomía individual de las partes en la medida que no se controvierta el orden público laboral.

Traigo a colación el artículo 8 en cuanto reza: ARTÍCULO 8° — Orden público. Alcance. Nulidad. Todas las disposiciones que se establecen en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes, integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes. En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), y en las

resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las demás normas que correspondieren conforme lo establecido en el presente artículo. El presente régimen prevalece de pleno derecho sobre todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se opusiere a sus disposiciones.

El inciso f) establece que regirán los usos y costumbres. La importancia que tiene esta fuente de derecho en la actividad no es el que les reconoce la normativa en cuestión, circunstancia que podría incidir lógicamente en la planificación de tareas, y horarios, según las etapas del año, clases de sembrado, y/o ganado que exista en cada explotación comercial.

B. Exclusiones

Surgen del artículo 3 ley 26727 que expresa. Esterégimen legal no se aplicará: **a)** Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades indus-

triales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;

b) A los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria;

c) Al trabajador del servicio doméstico regulado por el decreto 326/56, o el que en un futuro lo reemplace, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realice tareas agrarias;

d) Al personal administrativo de los establecimientos;

e) Al personal dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal;

f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por la ley 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7°, inciso c) de esta ley; y

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

Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley de facto 22.248.

En cuanto al inciso a) el régimen vigente amplía la exclusión, pues antes solo se refería a aquellos trabajadores afectados a tareas industriales o comerciales que se desarrollen en el medio rural, ahora adiciona las turísticas, las de servicios y las de transporte.

Con la ley anterior podía haber un trabajador industrial o comercial que trabajara en el medio rural, en un establecimiento agrícola-industrial, mixto, y si principalmente desarrollaba una actividad agraria, no quedaba excluido del régimen de la ley 22.248.

Por el contrario a la fecha, un trabajador industrial, comercial, de transporte o los servicios que labore aun en un predio rural, y aun cuando principalmente pudiera ser que trabajara como peón rural, no se le aplicará el régimen de la 26.727.

Con esto se ha intentado solucionar una de las principales problemáticas en cuanto al encuadre convencional en algunas tareas, ya que existen determinadas labores que se desarro-

llan en el medio rural e intentan ser captadas por el sindicato que las englobe por oficio, y en muchos casos se plantea la intención de la empleadora de incluirlas por la actividad (así vg transportistas de larga distancia de empresas rurales).

La crítica a la excepción es la falta de adaptación a la realidad ya que hoy en día un predio rural no se ocupa solamente de actividades primarias y es común que puedan utilizarse para algunas de estas tareas: secundarias o terciarias, peones rurales.

La exclusión como tal genera desprotección en cuanto al encuadre legal de la actividad, e inseguridad jurídica al momento de resolver la cuestión. Asimismo aparece inmediatamente la incertidumbre con el trabajador que se desempeña para el contratista y presta «servicios» en el campo para otro productor rural.

En el inciso b) se excluye expresamente «A los trabajadores que fueran contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria. El sistema anterior solo se refería a los “trabajadores no permanentes”, contratados para

tareas ajenas a la actividad agraria».

Parece clara la norma cuando se trata de la contratación para un servicio específico. Ej: reparación de una máquina.

El escenario cambia si un trabajador rural, que desarrolla sus actividades habituales en el campo, tiene conocimientos de mecánica y arregla una máquina porque tiene el conocimiento específico: En éste último caso parecería quedar encuadrado en el sistema vigente.

Es decir la inclusión dentro de la normativa estaría dada por el medio donde trabajo, quizás sin ninguna vinculación con la tarea que desarrolla.

Luego el inciso c) excluye «Al trabajador del servicio doméstico regulado por el decreto 326/56, o el que en un futuro lo reemplace (actualmente el decreto se ha derogado y al igual que en el analizamos, en el nuevo régimen para el personal de casas particulares, prima una equiparación de esa actividad en cuanto a la regulación de los institutos a lo normado para el trabajo privado en general, siempre y en cuanto no se ocupare para atender al per-

sonal que realizare tareas agrarias».

En realidad de lo que se trata es de hacer efectivo el principio de igualdad, ya que había determinadas tareas, como las rurales, o domésticas que se encontraban en situación de desventaja por su exclusión expresa del régimen de la ley 20744, siendo que las restantes, (así vg las propias a los estatutos), se les aplicaba la LCT de manera complementaria beneficiándose con determinadas protecciones especiales que no estaban previstas en las normativas citadas en primer término: por ejemplo, empleo en negro, protección a la maternidad, entre otras.

El inciso d) cuanto excluye: «Al personal administrativo de los establecimientos». La ley 26.727 sigue igual a la 22.248.

Lo concreto que no es una función inherente al medio y es poco usual su contratación, por lo cual no trae aparejado mayores problemas.

La exclusión del inciso e) «Al dependiente del Estado nacional, provincial o municipal. Esta exclusión también si-

que los lineamientos de la legislación anterior, se corresponde con la diferente naturaleza del vínculo, y es coherente con lo dispuesto en el artículo 3) LCT. Todo aquel empleado del Estado nacional, provincial o municipal está excluido del régimen laboral agrario».

El inconveniente se plantea en instituciones directamente relacionadas con la actividad como el Instituto Nacional de Tecnologías Agroalimentarias (INTA) o a las tareas desarrolladas en escuelas agrotécnicas, facultades de agronomía, cuando existen trabajadores que desarrollan tareas agrarias como peones de campo, en la labranza, en la siembra, cosecha, en la atención de animales, etcétera, lo que en opinión de alguna doctrina no deberían excluirse del sistema.-

A continuación y como excluido se lee: «Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se registrá por la ley 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7°, inciso c, de esta ley».

El artículo citado en último término habla de que esas tareas de «cosecha

y empaque de frutas» no están excluidas cuando se trata de «productos agrarios», y, tampoco están excluidas cuando se desarrollan en la ciudad».

Esto resulta incomprensible en cuanto a la óptica para definir el ámbito de aplicación y contradictorio con las disposiciones anteriores en cuanto justamente lo que aquí se incluye en otras normas se excluye expresamente.

Conclusión

Sin perjuicio de las críticas enunciadas en cuanto a obscuridad en algunos casos de la normativa en general, lo que dificulta su interpretación y/o aplicación, seguramente las dudas se irán disipando a través de la interpretación de los tribunales, doctrina o eventuales modificaciones legislativas.

Por ello, y amén de las deficiencias señaladas, deben resaltarse aspectos positivos de la regulación actual, entre otros:

El hecho de bajar la edad jubilatoria en un trabajo con un desgaste psicofísico tan notorio.

Limitar la «duración de la jornada de trabajo», ampliar las licencias ordinarias, y acotar las horas extras: Esto, independientemente que algún sector critique que no está adaptado a los usos y costumbres por desconocer las particularidades de la actividad obligando a la empleadora a la contratación de varios empleados para cubrir un ciclo productivo con el alto costo que ello implica, no deja de ser un avance en lo que refiere a la protección a la salud psicofísica del trabajador.

Dar una mayor protección al trabajo discontinuo, asimilando al contrato a plazo fijo, y al permanente se brindarle un tratamiento similar al de la LCT en cuanto a los institutos esenciales así vg. régimen indemnizatorio. Promocionar al propio tiempo el trabajo temporario.

Proteger especialmente el trabajo de menores.

Todo esto nos lleva a pensar que si bien la especificidad requiere un tratamiento diferenciado ello no implica mantenerlo en una situación de exclusión del régimen general, (como lo era antes del dictado de la ley 26727),

colocando a los trabajadores agrarios en situación de notoria desventaja en relación al resto de los dependientes, afectando derechos de raigambre constitucional (artículo 14 bis, y 16 de la Carta Magna).

Esto sin perjuicio de cualesquiera correcciones y/o modificaciones y/o adaptaciones que merezca el articulado, lo que podrá ir materializándose con el devenir del tiempo a través de la actuación del poder público: interpretación de los tribunales, como reformas normativas que fueran menester. ■

BIBLIOGRAFÍA

- DONATO, CARLA. *Nuevo Régimen de Trabajo Agrario*. DT 2012 (marzo).-501.-Práctica Profesional.-2012-161.-15-03-12.-
- GUERRIERI, ARIEL ABEL. *El nuevo Régimen de trabajo agrario*. DT 2012 (marzo) 504.
- LÓPEZ, EROS EZEQUIEL c. Polychaco SA. 13-10-2010-Cita on line. AR/JUR/66094/2010. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI.
- MAIZTEGUI MARTINEZ. *Régimen de Trabajo Agrario*. Editorial Rubinzal Culzoni.
- VENEGAS, GERÓNIMO. *La nueva ley para los trabajadores rurales*. Sup Act 9-2--2012.-I.