

Aspectos relevantes de la nueva ley de trabajo agrario

Ricardo Adrogué

1. El 28 de diciembre de 2011 se publicó en el Boletín Oficial la ley 26.727 de trabajo agrario.

2. La ley 26.727 en su artículo 12 dispone la solidaridad entre quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias. La solidaridad tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario. Esta disposición no es aplicable a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas.

3. Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el ámbito rural como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación (Art. 14 L 26.727).

Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para actuar en el ámbito rural y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación (Art. 15).

4. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos en el siguiente párrafo. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias (Art. 16).

No habiendo mas periodo de prueba, la indemnización por la falta de preaviso pasa a ser mínimo 1 sueldo para quienes tienen menos de 5 años de antigüedad y dos sueldos para quienes tengan mas de 5 años de antigüedad.

5. Se permite el trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias (Art. 17).

Estudio Adrogué - Ciencias Económicas

Bouchard 468 - Piso 5° - Oficina "i" / (C1106ABF) - C.A.B.A / **Teléfono:** (011) 4311.1793 / Fax: (011) 4311.1030

Mail: eadroque@estudioadroque.com.ar / **Web:** www.estudioadroque.com.ar / **Facebook:** Estudio Adrogué

Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos párrafo anterior, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones. El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación (Art. 18).

El trabajador temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del sueldo anual complementario proporcional, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento del total de las remuneraciones devengadas. (Art. 20).

6. Los menores de dieciséis años no podrán formar parte de equipos o cuadrillas (Art. 19).

7. El despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en el Título XII de la ley 20.744 (de Contrato de trabajo), a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados. En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo (Art. 21).

8. Breve resumen de las indemnizaciones de la ley 20.744, título XII:

- 1) Sustitutiva de preaviso: un mes de sueldo cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años; dos meses de sueldo cuando la antigüedad superase los cinco años.
- 2) Integración del mes de despido. Esta norma no regía para los trabajadores rurales. En el caso de despido el empleado debía percibir los días trabajados del mes en que se lo despedía. Con entrada en vigencia de la nueva norma el empleado debe percibir todo el mes en que es despedido. Los días que el empleado debe cobrar desde el día siguiente al que es despedido y el último día del mes, se llaman "integración del mes de despido".
- 3) Por antigüedad o despido: un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.
- 4) En concepto de indemnización por fallecimiento corresponde abonar la mitad de la indemnización por antigüedad o despido. Esto es medio sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses (Art. 248 ley 20.744, relaciona el Art. 247 y el Art. 245 de la ley 20.744).

A pesar de la remisión a la ley de contrato de trabajo, la **indemnización mínima por antigüedad o despido se establece en dos meses de sueldo**, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor (Art. 22). De esta forma se duplica el monto establecido por la ley 20.744. ¿Constituye una venganza al sector por el paro agropecuario del 2008?

9. La vivienda que se provea al trabajador deberá contener ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos de distinto sexo mayores de 8 años. El baño deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo (Art. 24).

10. Cuando a los trabajadores no les sea posible adquirir sus alimentos por la distancia o las dificultades del transporte, el empleador deberá proporcionárselos siempre que fuere voluntariamente solicitada. El empleador no podrá compensar, descontar o deducir del salario el valor de las mismas (Art. 27 y 39).

11. El régimen de vacaciones cambia respecto al que gozaban con anterioridad a la vigencia del régimen actual –ley 26.727-. Las vacaciones pasan a ser: 14 días corridos para los que hayan trabajado menos de 5 años, 21 días para mas de 5 hasta 10 años de antigüedad, 28 días de 10 a 15 años de antigüedad, 35 días de 15 a 20 años de antigüedad. Son las vacaciones previstas por la ley 20.744. Para los que no lleguen a 6 meses trabajados se tiene derecho a 1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados. A más de 6 meses ya se lo considera 1 año. Se considera que el empleado rural trabaja 6 días por semana para el cálculo de días efectivos trabajados.

12. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario –CNTA- (Art. 32.).

13. Las remuneraciones se deberán abonar mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos kilómetros en zonas urbanas y a diez kilómetros en zonas rurales, debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites en los montos de las extracciones. El trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo en lugar de hacerlo conforme al sistema previsto en el primer párrafo. La CNTA podrá, mediante resolución fundada, establecer excepciones. (Art. 36).

14. Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al: a) 1% de la remuneración básica de su categoría, por cada año

de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta 10 años; y b) Del 1,5% de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los 10 años de servicios. El trabajador que acredite haber completado los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la CNTA (Art. 38).

15. La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de 8 horas diarias y de 44 semanales desde el día lunes hasta el sábado a las 13 horas. La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la CNTA. La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a 9 horas. (Art. 40).

La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de 7 horas diarias ni de 42 horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las 20 horas de un día y las 5 horas del día siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho 8 minutos en exceso como tiempo extraordinario (Art. 41).

El número máximo de horas extraordinarias queda establecido en 30 horas mensuales y 200 horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos. (Art. 42).

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

16. En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador (Art. 47).

17. La CNTA establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo (Art. 49).

18. El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador. La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia (Art. 51).

19. Se establece para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de 30 días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 12 meses posteriores al nacimiento (Art. 52). En nuestra opinión esta licencia de 30 días constituye un despropósito. ¿Constituye una venganza al sector por el paro agropecuario del 2008?

20. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis años. (Art. 54). Queda exceptuado de esta prohibición en el caso de mayores de catorce años encuadrados en el punto 30.

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

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

Las personas mayores de catorce años podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres horas diarias, y las quince horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma. (Art. 58). Se está frente a una disposición peligrosa que atenta contra la institución familiar.

21. En las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia. Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren. (Art. 64).

22. Créase el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprenderá a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquéllas que por procesos temporales propios lo demanden (Art. 65). Su uso es obligatorio (Art. 66). Se aumenta la burocracia y la intromisión del estado en la actividad privada.

23. Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran. (Art. 72).

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

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

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

25. El Poder Ejecutivo Nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, arbitrará las medidas y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores agrarios, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A este efecto, el mencionado

ministerio deberá impulsar la programación de cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico (Art. 76).

26. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley tendrán derecho a la jubilación ordinaria con 57 años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten 25 años de servicios, con aportes (Art. 78). Esta medida se contrapone con la tendencia de estirar el período trabajado, teniendo en cuenta el incremento de la esperanza de vida de la población. Da la impresión que desde el gobierno se quiere sostener que la actividad rural es insalubre y so pretexto de ésta conquistarse la voluntad de los trabajadores. Constituye una medida nefasta para el sistema jubilatorio de nuestro país.

27. La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la presente ley será la que rija en el régimen común —Sistema Integrado Previsional Argentino—, incrementada en 2%, a partir de la vigencia de la misma (Art. 80). Si el impuesto al trabajo en Argentina es muy alto, con este aumento vamos en la dirección contraria de la racionalidad.

Los empleados jubilados no aportan el 3% de jubilación, el 3% de obra social o el 1,5% de Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATEA). Si aportan el 11% de jubilación, el 2% UATRE y el 1,5% Fondo de Sepelio.

28. La CNTA será el órgano normativo propio de este régimen legal. (Art. 84).

29. Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley, conforme lo establecido en el artículo 2º (Art. 100).

30. Declárase obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Agrario o del documento que haga sus veces en todo el territorio de la República Argentina para todos los trabajadores que desarrollen tareas correspondientes a la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, comprendidas en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario. Tendrá el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. En caso de duda sobre la inclusión o no en el ámbito del Régimen de Trabajo Agrario de una tarea o actividad, corresponderá al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolverlo y determinarlo (Art. 106 ley 26.727. Art. 1º de la ley 25.191).

31. Se crea el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El RENATEA absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña el RENATRE, a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario. Deberán inscribirse obligatoriamente en el RENATEA los empleadores y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario (Art. 7º de la ley 25.191).

32. Se crea con carácter obligatorio el Seguro por Servicios de Sepelio, para todos los trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley (Art. 16 bis de la ley 25.191).

El Seguro por Servicios de Sepelio absorberá hasta su concurrencia cualquier otro beneficio de igual o similar naturaleza que se encuentre vigente y aplicable a los trabajadores agrarios, provenientes de cualquier fuente normativa. La reglamentación establecerá los alcances del presente beneficio social (Art. 16 quater. de la ley 25.191).

33. Los empleadores deberán retener un importe equivalente al 1,5% del total de las remuneraciones que se devenguen a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario, depositando los importes resultantes en una cuenta especial que a tal efecto abrirá el RENATEA (Art. 16 ter. de la ley 25.191).

34. Nota sobre terminología empleada en la ley 26.727: El artículo 27 al referirse a los hijos del trabajador habla de distinto sexo. (Art. 24). En cambio, al artículo 74 al referirse a los empleados rurales habla de independencia de género. ¿Será que la evolución o involución que prevé la ley para nuestra sociedad supone la pérdida del sexo?

Buenos Aires, 12 de enero de 2012