

TITULO: TRABAJO RURAL: ASPECTOS SOBRESALIENTES DEL RÉGIMEN.

AREA: DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO

AUTORES: CRA. MONICA BOVE Y CR. GERARDO VIOTTI

**DOMICILIO: TURRADO JUAREZ 2132 BARRIO COLINAS DE VELEZ
SARFIELD. T.E: 0351-4695293**

**1° JORNADAS DEL DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
CORDOBA 25 Y 26 DE OCTUBRE DE 2002.**

CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONOMICAS DE CORDOBA

INDICE

| | |
|---|----|
| Introducción | 1 |
| Contrato de Trabajo Agrario | 1 |
| Concepto | 1 |
| Personal no permanente | 2 |
| Jornada de Trabajo | 3 |
| Documentación Laboral | 4 |
| Remuneraciones | 5 |
| Aspectos generales | 5 |
| Asignación alimentaria no remunerativa Res. 10/02 | 6 |
| Vacaciones y Licencias Especiales | 7 |
| Vacaciones | 7 |
| Licencias especiales | 9 |
| Extinción de la Relación Laboral | 9 |
| Causas de extinción del contrato | 10 |
| Duplicación de las indemnizaciones Ley N° 25.561 | 13 |
| Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores | 14 |
| Libreta del Trabajador Rural | 15 |
| Infracciones y sanciones por incumplimiento por parte del empleador | 17 |
| Sistema integral de prestaciones por desempleo | 19 |
| Algunas consideraciones | 21 |
| Conclusiones | 21 |
| Bibliografía Consultada | 23 |

INTRODUCCIÓN

Cuando nos planteamos el enfoque que pretendíamos darle al presente trabajo, no pudimos dejar de tener en cuenta la particular situación que posee la actividad agropecuaria como motor principal en la generación de recursos para nuestro país, regida por constantes cambios en las reglas de juego y con perspectivas de futuro poco claras.

Así también, las relaciones laborales dentro del sector poseen características únicas, muy diferentes al resto, y como tal, están encuadradas en una legislación distinta y expresamente excluidas del conjunto de normas que regulan la actividad laboral.

Es decir que dicha legislación constituye una unidad normativa independiente del régimen laboral común, reuniendo en un mismo cuerpo legal las normas que regulan el trabajo permanente y temporario. Nos estamos refiriendo a la Ley N° 22.248 que establece el “Régimen Nacional del Trabajo Agrario” y al Decreto N° 563/81 que reglamenta dicha ley.

Ante este panorama, no podíamos conformarnos con la mera descripción de esta ley, sino que debíamos poner énfasis en ciertos aspectos que, a nuestro criterio, son los que hacen más notoria la diferencia entre el trabajador rural y el resto de los trabajadores.

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

CONCEPTO

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...”

Una de las principales características de este tipo de contratos es la referida al desarrollo de las tareas fuera del ámbito urbano. Para no dejar dudas acerca de este concepto, consideraremos que son las realizadas en un medio que no cuente con asentamiento edilicio intensivo, ni se encuentre efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes o destinado preferentemente a residencia y en el que no se desarrollen en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública.

No queremos extendernos en consideraciones sobre “relación de dependencia”, solamente diremos que el empleador rural ejercerá supremacía jurídica, técnica y económica sobre el trabajador. Es decir que éste 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.

TRABAJADOR 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.

Cabe mencionar que a medida que se vayan desarrollando los temas, se incluirán las normas relativas a este tipo de trabajador y los puntos que lo diferencian con el trabajador permanente.

JORNADA DE TRABAJO

En contraposición con la Ley de Contrato de Trabajo, debemos recordar que el régimen de Trabajo Agrario no fija límite máximo de horas de trabajo, sino que se regula según los usos y costumbres de cada región o naturaleza de la explotación. El empleador deberá fijar la hora de inicio y finalización de la jornada.

La Ley dispone un descanso diario para comida no inferior a dos horas ni mayor a cuatro horas y media, con una pausa mínima ininterrumpida entre jornadas de por lo menos diez horas, lo que define en principio, una jornada diaria de entre diez y doce horas. Está expresamente prohibido el trabajo en días domingos salvo cuando necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren.

Debemos mencionar que existen Resoluciones para determinadas provincias que establecen que la jornada de trabajo no podrá superar las 8 horas diarias y las 48 semanales, siendo facultad del empleador la diagramación horaria. Cuando dichos topes sean superados, se considerará hora extra abonando un recargo del 50% calculado sobre el jornal / hora simple.

Si el trabajo es realizado en días domingos o feriados el recargo será del 100% sobre el jornal / hora simple. Asimismo, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario ha dictado resoluciones que establecen la jornada laboral para las distintas actividades del sector.

En casos excepcionales o según usos y costumbres o por necesidades impostergables de producción será posible acumular la pausa para comida y descanso al descanso entre jornadas, o bien conceder la pausa entre jornadas en horario diurno y la pausa para comida y descanso en horario nocturno. También el empleador podrá disponer la reducción de las pausas para comida y descanso o entre jornadas, o trabajar en días domingos y feriados; en cuyo caso deberá otorgar un descanso compensatorio equivalente dentro de los quince días de finalizadas las causas que lo originaron.

Cabe aclarar que se entiende por necesidades impostergables de producción cuando resulte imposible trasladar a otro día de la semana las actividades sin perjudicar el desarrollo de las mismas. Así, si el trabajador goza del descanso compensatorio, no le corresponderá incremento en su remuneración por haber prestado servicios el día domingo.

Por último, para el caso de **trabajadores no permanentes**, rigen las mismas pausas laborales que las establecidas para el trabajador permanente. Estas podrán ser adaptadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario según las modalidades de cada actividad y las necesidades de la producción. La prohibición de trabajar en días domingos regirá sólo si esta comisión así lo determina por los usos y costumbres de la actividad.

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.

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.

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.

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.

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.

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 establece que no gozarán de licencia especial alguna.

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 solo 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.

POR 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. 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 los “casos fortuitos” son aquellos que no han podido preverse, o que previstos, no han podido evitarse. En el supuesto de que se produzca el cese total o parcial de la explotación por casos fortuitos 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 INDEMNIZACIONES LEY N° 25.561

Con motivo de la crisis que atraviesa 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** 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.

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 cumplimientos 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 trabajadores rurales | 01/08/2002 |
| Uso obligatorio de la libreta | 01/12/2002 |

En cuanto a las obligaciones de las partes, debemos mencionar:

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**”.

Ahora bien, ¿ qué sucede con esta contribución entre los meses de abril de 2001 y marzo de 2002 ?

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.

CONCLUSIONES

Una vez finalizado el desarrollo y análisis de los temas contenidos en el presente trabajo, y efectuando la debida comparación entre ambas legislaciones estamos en condiciones de afirmar como primera conclusión, 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.

Asimismo, debemos mencionar que desde siempre las continuas modificaciones que se han producido en materia de legislación laboral, como así también los logros y beneficios obtenidos para el conjunto de los trabajadores argentinos, no han incluido a los empleados del

sector agropecuario. Esta situación profundiza aún más la brecha existente entre éstos y el resto de los trabajadores.

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 registración laboral le restringe al trabajador rural el acceso a los sistemas de seguridad social.

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; la competencia e igualdad de oportunidades; posicionando de esta manera nuestros productos en el mercado internacional.

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”
- 5) Tratado de Empresas Agropecuarias – Tomo IV – Régimen Laboral, Previsional e Impositivo. Isaac A. Senderovich y Regina Berenstein. Ed. Reisa.
- 6) Rurales: Práctica Laboral. Alicia Agüero y Gabriela Spertino. Ed. Consultora.
- 7) Práctica Laboral N°182 – Tomo V – Junio 2002. Ed. Errepar.