

El Derecho del Trabajo Rural o Agrario.

Concepto. Ámbito de aplicación de sus normas.

Fines. Relaciones y diferencias con el Derecho Agrario y el Derecho Ambiental.

La relación de trabajo rural. El contrato de trabajo rural.

Rodolfo Nápoli

1. Introducción

Aquí debemos referirnos necesariamente a la esencia del Derecho del Trabajo en el ámbito rural o de actividad agraria; también si nos encontramos, al decir del ius-laboralista uruguayo Hector Hugo Barbagelata[1], ante una opción terminológica: derecho laboral agrario o derecho agrario del trabajo, o sea habría que decidir entre un enfoque del trabajo en el medio rural con óptica laboralista o considerando las relaciones laborales que allí se dan como un capítulo del derecho rural o agrario.

Ya la doctrina italiana en la pluma de Pergolesi (1952) en su "Corso di diritto agrario" afirmaba que: "El derecho de trabajo agrario conviene mejor que derecho agrario del trabajo, porque el estudio de estas cuestiones pertenecen por su objeto específico al Derecho del Trabajo aunque interesa al derecho agrario, en una visión general de éste[2]".

El punto de vista o criterio agrarista, dominó como filosofía en los bandos y códigos rurales de las provincias en el siglo XIX y parte del siglo XX, donde para esa normativa, los prestadores de servicios –consideradas personas rurales antes que trabajadores- solo podían recibir el grado de protección compatible con el bien jurídico cuya tutela era tenida como principal: la propiedad agraria y las industrias

rurales. Cabe aclarar que esta legislación agraria, que surgió durante el período colonial, no descuidó totalmente a los trabajadores, pero se tornaba represiva frente a todo aquello que pudiera perjudicar a los hacendados y propietarios de las tierras, así particularmente con el abandono de tareas o lo que se consideraba “vagancia”, y luego con el derecho de huelga.

Por otro lado, debemos convenir que la problemática de la empresa rural, y las relaciones de trabajo dentro de ella, poseen una especificidad que la diferencia de la empresa industrial. Ahora bien, no por ello, y en base a esa especificidad o características propias es posible sostener o consentir condiciones de trabajo, remuneraciones, etc. que excluyan a los trabajadores rurales de los mejores derechos o beneficios que tengan el resto de los trabajadores, pues nos encontraríamos frente a una desigualdad no solo arbitraria y discriminatoria, sino también inconstitucional.

¿Derecho del Trabajo Rural o Derecho Laboral Agrario?

Como sabemos, el Derecho del Trabajo regula las relaciones entre el trabajador y el empleador con un sentido tuitivo del económicamente débil de la relación, el trabajador, equilibrando así una relación desigual. Además, el concepto de trabajo se refiere a la actividad creadora y productiva del hombre, que lo dignifica y ennoblece. Asimismo, es un derecho que reconoce una necesidad, la de sustentar económica y socialmente al que lo ejerce y su familia. También comprende el derecho a determinadas condiciones en que se presta la actividad para alcanzar determinado grado de dignidad. Todo ello conforma el concepto de trabajo y el derecho que lo sustenta como rama jurídica dentro de la ciencia del derecho. Ahora bien, el término laboral, no parece un verdadero sinónimo de trabajo en cuanto al contenido que encierra cada término.

Así laboral da la idea de ámbito general donde ninguna de las partes tiene mayor preponderancia o donde se diluye el principio tuitivo protectorio del que realiza el trabajo dentro de la relación jurídica que une a ambas partes. Si bien es cierto que

el contrato de trabajo, también es de colaboración en tanto cada uno de los factores trabajo y capital se necesitan mutuamente, principalmente representa la superación del conflicto social a través del principio protectorio. Estos interrogantes, trasladados al ámbito agrario o rural, también definen determinadas concepciones acerca de la esencia del derecho en cuestión, pues, nos encontramos con una subespecie importante del Derecho del Trabajo, en tanto éste, como rama o especie lo es del derecho en su conjunto. Todo lo cuál, posee consecuencias a la hora de interpretar un conflicto y más aún una controversia judicial, porque no debemos olvidar la existencia del orden público del trabajo que se manifiesta en toda relación de trabajo rural. Entonces, creemos más adecuado hablar de Derecho del Trabajo Rural que Derecho Laboral Agrario.

2. Concepto

A menudo, resulta una difícil tarea de la doctrina jurídica partir de una definición que encierre las características principales de una disciplina. Tanto más complicado aún si no tomáramos la esencia o naturaleza jurídica de las relaciones que surgen del hombre que trabaja, presta servicios libremente, en forma personal para otro, ya sea persona física o jurídica, de manera continua o discontinua y cuya actividad es de naturaleza rural o agropecuaria, forestal, avícola, apícola etc., tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones.

Aquí aparece como fundamental, la existencia de un vínculo que contenga por un lado la subordinación en su triple aspecto (jurídico-económico-técnico) de donde la principal lo constituye la subordinación jurídica o potestad de conducción o dirección de una de las partes por sobre la otra, y que exista aún como posibilidad o en estado potencial. Que se trate de un conjunto de normas que abarquen derechos y obligaciones de carácter tuitivo para el económicamente débil como lo es el trabajador, para equilibrar una relación que por su naturaleza es desigual (capital-trabajo). A su vez que regule la representación y la acción sindical, así

como la fuente normativa colectiva convencional. De igual modo las relaciones con el Estado y del sector en su conjunto, atendiendo a la Seguridad Social Rural.

El Derecho del Trabajo Rural, forma parte inescindible del Derecho del Trabajo.

Este es el género de donde aquél constituye la especie. No podría motivarnos confusión, a no ser por algunas interpretaciones que intentan retrotraernos al derecho civil o agrario, o a las corrientes del derecho de la empresa, donde imperan la autonomía de la voluntad en materia contractual. Aquí nos movemos con principios y normas de orden público del trabajo –obligatorias, irrenunciables, e inderogables- donde la voluntad de las partes se encuentra condicionada a estándares mínimos de justicia social, por debajo de los cuáles son nulas todas las determinaciones; donde no se encuentra vedado el acuerdo de partes –individual o colectivo- que supere esos límites, pero que una vez alcanzado constituyen un derecho adquirido.

Por lo tanto, podemos arribar al concepto de esta especialización jurídica como:

“el conjunto de principios y normas que tienen por objeto disciplinar las relaciones, tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores rurales que prestan su actividad personal por cuenta ajena, las de sus representantes gremiales y la acción normativa convencional, así como las relaciones de aquellos con el Estado con un fin de tutela del trabajador y de colaboración del sector rural”.

Tal como lo expresamos ut-supra, se trata de una especialidad dentro de una rama de la ciencia jurídica, el Derecho del Trabajo. Que no comporta un sistema normativo cerrado, pese a sus características relativas al ámbito en que se desenvuelven sus relaciones y la naturaleza de la actividad.

3. Sobre el ámbito de aplicación de sus normas

Originariamente existían dos criterios, uno profesional o jurídico que se basa en una concepción amplia de protección social que sigue a la persona del trabajador rural cualquiera sea el lugar en que se desarrolle su actividad subordinada, y el criterio ecológico que se determina por el lugar –rural, no urbano- y ambiente, factores estos que inciden en el hombre condicionando su conducta, así como por los ciclos de producción agraria o de reproducción pecuaria.

En el Decreto-Ley N° 22.248/80 se debe tomar la naturaleza de la actividad cualquiera sea el lugar donde estas se desarrollen, o sea siempre que se trate de actividad agraria o rural nos encontraremos con la aplicabilidad de las normas de Derecho de Trabajo Rural. Por lo tanto podemos afirmar que se configuraría un tercer criterio basado en la naturaleza de la actividad de carácter objetivo que guarda cierta similitud con el criterio profesional o jurídico, pero que no toma la calificación profesional o carácter formativo rural del trabajador o la designación jurídica que siga al trabajador subjetivamente sino a la actividad en sí, según su esencia fundamentalmente agraria o rural con independencia de la persona del trabajador y del lugar o ambiente ecológico. Este criterio que atiende directamente a “la naturaleza de la actividad” lo hemos denominado de “actividad esencial objetivo”, y se encuentra en el art. 2 in fine del Decreto-Ley N° 22.248/1980 (relacionado con art.4 de la Ley N° 25.191), y cumple una función sumamente importante para resolver los casos de duda de inclusión o encuadramiento en el ámbito de aplicación de las normas de esta especialidad y con los principios generales de Derecho del Trabajo.

Aquí el medio no condicionaría tanto a las instituciones, sino de manera indirecta en cuanto interactúe con la naturaleza de la actividad en sí, por ejemplo en zonas urbanas o suburbanas el trabajo en las huertas de la frutihorticultura. También se relaciona directamente con el principio de la primacía de la realidad que resuelve toda cuestión sobre la base objetiva y no subjetiva de la actividad rural en sí la Ley N° 25.191 de libreta de trabajo rural y de creación del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, comprende tanto al derecho individual de

trabajo rural como también a la seguridad social rural. Así, contiene definiciones importantes sobre quienes se consideran trabajadores rurales y quienes empleadores; derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo rural como el uso obligatorio de la libreta del trabajador rural y el principio de prueba por escrito de la relación de trabajo agrario; el ámbito de aplicación para todos los trabajadores rurales permanentes y no permanentes, temporarios, transitorios, cualquiera sea el régimen jurídico aplicable, incluidos los de la Ley N° 23.808 (trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas regidos por la L.C.T. 20.744), y amparados por distintos convenios colectivos de trabajo o por resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Así, (art. 4) será considerado trabajador rural a todo aquel trabajador que desempeñe tareas agrarias relacionadas principal o accesoriamente con la actividad rural en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, frutihortícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola de acuerdo con lo establecido por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la Ley N° 22.248, incluyéndose los trabajadores comprendidos en la Ley N° 23.808. Será considerado empleador toda persona física o jurídica, que directa o indirectamente utilice su capacidad de trabajo, ello sin perjuicio de las obligaciones recíprocas entre empleadores directos e indirectos que se generen como consecuencia del vínculo que entre sí establezcan.

La definición de trabajador rural, debe relacionarse con el criterio de "actividad esencial objetivo" antes referido. En cuanto a la definición de empleador, conforme al principio de "primacía de la realidad" es quien utiliza efectivamente la prestación de los servicios del trabajador, agregando la referencia a todos aquellos intermediarios, contratistas o "conchabadores" que resultan responsables solidarios del empleador principal. (Conf. art. 9 dec. Ley N° 22.248 y arts. 5 y 6 Dec. reg. n° 563/1981, y arts. 29, 29bis, 30 y 31 Ley N° 20.744) En lo relativo a la seguridad social rural, la Ley N° 25.191, también comporta un subsistema sobre todo lo concerniente al subsidio por desempleo y sus prestaciones, que administra y otorga el Registro de Trabajadores Rurales y Empleadores.

4. Fines

Como lo expusieramos en el concepto de Derecho del Trabajo Rural, existen dos fines principales: a) la protección del trabajador rural y su familia; b) la colaboración del sector rural, atendiendo a la Seguridad Social Rural, así como al desarrollo económico y social con una política específica del mismo.

Acerca de la protección del trabajador rural, debemos apuntar al conjunto de principios y normas de la especialidad, y del Derecho del Trabajo como marco general.

Aquí también se encuentran la "relación de trabajo rural", y el "contrato de trabajo rural". La protección contra el despido arbitrario, así como, la estabilidad de las relaciones de trabajo. Los derechos y obligaciones que surgen del decreto Ley N° 22.248/1980, la Ley N° 23.808/1990 (aplicación de Ley N° 20.744) y de la Ley N° 25.191. El uso obligatorio de la libreta del trabajador rural, y la registración del trabajador y el empleador en el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Rurales (RENATRE).

En cuanto a la enunciación de los principios, tenemos: a) el protectorio. (Art. 14 bis C.N.; art. 39 inc.3 C.PBA; arts. 7, 8, 9, 12, 13, 40, 58, L.C.T.; art. 7 del dec. Ley N°

22.248; art. 7 Ley N° 14.250). b) El de continuidad. (arts. 10, 90, 91, 94, y 225 L.C.T.). c) El de primacía de la realidad. (arts.14 y 21 L.C.T. art.2 in-fine Dec. Ley N° 22.248, art.).

d) El de razonabilidad. (arts. 66, 67, 68, 242 L.C.T.). e) El de buena fé. (art.12 Dec.Ley N° 22.248, art. 63 LCT). f) El de trato igual y no discriminatorio. (art. 14 bis CN; arts. 17, 81, 172, LCT; art.8 del dec. Ley N° 22.248; y art.11 Ley N° 25.013). g) El

de indemnidad. (arts. 75, 76, y 77 LCT; art. 39 inc.3 C.PBA). h) El de progresividad. (art.

39 inc.3 C.PBA).

Siguiendo el esquema propuesto por Carlos Alberto Etala[3], sobre las funciones y enunciación de los principios generales del derecho del trabajo, y las definiciones citadas por Américo Plá Rodríguez, existen tres funciones principales: a) Informadora: en cuanto inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Normativa: pues actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho. d) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Roberto García Martínez, citado por Plá Rodríguez[4], sin perjuicio de aceptar esta triple misión básica, sostiene que los principios cumplen una serie de funciones adicionales. Así, a) Como filtros: sirven para depurar aquellas nociones que provienen del derecho común, y deben ser adaptados a las peculiaridades de la materia. Son como un tamíz, a través del cual las instituciones de derecho común adquieren una nueva vitalidad y un nuevo enfoque. Pone como ejemplo la noción civilista de la fuerza mayor. b) Como diques: sirven de contención al avance de la legislación no laboral. Así, por ejemplo, a la autonomía de la voluntad oponen la idea de la heteronomía. c) Como cuña: sirven para avanzar ciertos conceptos, introduciéndolos en materias reguladoras por otras ramas del derecho, es decir, que permiten una influencia del derecho laboral sobre otras ramas jurídicas (ejemplo la suspensión de trabajo en caso de quiebra). d) Como estimulante: de la imaginación creadora. García de Enterría afirma que los principios tienen una capacidad heurística (para resolver los problemas interpretativos), inventiva (para organizar o descubrir combinaciones nuevas), organizativa, para ordenar los actos heterogéneos, cambiantes y hasta contradictorios de la vida jurídica. e) Como recreadores: de normas obsoletas. El derecho del trabajo es una rama en permanente movimiento y evolución, por lo que si el legislador no sigue al mismo ritmo, las normas pueden quedar fácilmente desactualizadas. f) Como organizadores: ante la gran variedad y enorme número de normas laborales, los principios introducen orden, estructura y puntos de referencia. g) Como

compaginadores: de principios provenientes de distintas materias y que muchas veces conducen a soluciones opuestas y contradictorias.

Por el objetivo de este artículo, nos referiremos únicamente al primero y fundamental de todos los principios de derecho del trabajo como lo es el protectorio.

Podemos afirmar que configura la esencia del derecho del trabajo; conforma el sustento básico para equilibrar la desigualdad económica y social entre el trabajador y el empleador. Principio que de prejurídico deviene en la ratio misma de lo que hoy se identifica como Derecho del Trabajo.

Como sostuvo Enrique Fernández Gianotti[5], la propia naturaleza del principio protectorio, lo sitúa por encima del derecho positivo. Por lo tanto no es imprescindible su cristalización en una norma para que exista, no requiere una consagración formal.

Este principio se relaciona con el Orden Público del Trabajo, pues integra su contenido y le da sustento de manera que las normas del Derecho del Trabajo, ya sean que provengan de las leyes, estatutos, convenios colectivos o laudos con fuerza de tales, son obligatorias, tanto para el empleador como el trabajador, irrenunciables, por parte del trabajador, e inderogables, en tanto imponen condiciones mínimas favorables al económicamente débil para equilibrar una relación desigual.

Con relación a éste último aspecto, Mario L. Deveali, en 1962 apuntaba que: "No sería suficiente dictar leyes de amparo si se admitiera la posibilidad de derogarlas mediante acuerdos privados; y entonces se formula el concepto de inderogabilidad de las leyes laborales...Y para justificar este principio de la inderogabilidad de la **Legislación Laboral, se insiste en el concepto de la subordinación, o sea, se dice**

que el trabajador, apremiado por la necesidad de trabajar que constituye para él una necesidad vital, no tiene completa libertad de manifestar su voluntad, se encuentra en una situación parecida a la del menor, situación que justifica la nulidad de cualquier pacto celebrado entre empleadores y empleados que se proponga excluir o atenuar el amparo previsto por las normas legales...No se puede abandonar el concepto de subordinación, ya que el mismo constituye la justificación de la intervención del legislador y de la inderogabilidad de las normas laborales, sin la cual resultaría inoperante toda la legislación del Trabajo. Este concepto de Contrato de Trabajo tipificado por la subordinación forma el núcleo central del Derecho del Trabajo[6].”

Los iuslaboralistas han distinguido tres reglas de este principio.

- 1) In dubio pro operario: como el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquél que sea más favorable al trabajador.
- 2) La regla más favorable: determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se deba optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiere correspondido según los criterios clásicos sobre la jerarquía de las normas. Aquí Deveali

distingue dos métodos: a) El de conjunto o inescindibilidad o conglobamento, donde sobre un conjunto de normas se aplica solo una de ellas que en su conjunto sea la más favorable al trabajador. También se analizan y comparan todas esas normas de acuerdo al instituto de que se trate (jornada, remuneraciones, vacaciones, etc.). b) El de la acumulación, donde se toman las partes más favorables

de cada norma y se acumulan para aplicarlas al caso concreto. 3) La condición más beneficiosa, criterio por el cuál la aplicación de una nueva norma laboral, nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Se relaciona con los derechos adquiridos. La condición, sería la situación particular de hecho, voluntariamente otorgada por la empresa (becas, alojamiento, ropa, premios, etc.), o de derecho concedida por la ley anterior o por acuerdo individual de las partes. También en las Convenciones Colectivas de Trabajo, por la teoría de la incorporación de las normas del CCT en los contratos individuales de trabajo, por dicha incorporación o beneficio otorgado por la CCT anterior, aún cuando hubiera perdido vigencia por un CCT posterior, el trabajador cuya relación laboral existía durante la vigencia del primero podría reclamar la permanencia de aquellos beneficios, pero no podría ser invocado por el trabajador cuya relación laboral comenzara con el nuevo CCT. Este principio tiene jerarquía constitucional (Conf. doctrina del art. 14 bis. C.N.), art. 39 inc. 3 de la Constitución de la P.B.A.; en la L.C.T. arts. 7, 8, 9, 10, 11, 13, y su relación con las presunciones favorables al trabajador de los arts. 23, 28, 36, 57, 90, 177, 178, 195, y

260. En las CCT, el art. 7 de la Ley N° 14.250; para el caso de los trabajadores rurales, el art. 7 del dec. Ley N° 22.248; así también, en los distintos estatutos o leyes sobre actividades específicas como viajantes de comercio, trabajadores de la construcción, marítimos, periodistas, servicio doméstico, etc.

En relación con la protección de la familia del trabajador rural, ello se encuentra presente en las licencias ordinarias y extraordinarias; los derechos y limitaciones para el trabajo de menores y de mujeres; los salarios y asignaciones familiares; acceso para la escolaridad de los hijos; las condiciones de trabajo dignas, la limitación de la jornada de trabajo y el descanso semanal; las vacaciones pagas y el aguinaldo o sueldo anual complementario; la higiene, salubridad y seguridad; el uso de una vivienda digna, etc.

La colaboración del sector rural, atendiendo a la Seguridad Social Rural, así como al desarrollo económico y social con una política específica del mismo.

Aquí se pone el acento en prevenir y atender todo tipo de riesgos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, causadas, incausadas, o concausadas por el trabajo. Así también todo lo relativo a la Obra Social de los trabajadores rurales (OSPRERA) y las contribuciones a cargo de los empleadores; el régimen de asignaciones familiares; a la capacitación o recapitación de los trabajadores a través del sindicato Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), el fondo de desempleo también a cargo de esta última institución; la previsión social, jubilaciones y pensiones, ordinarias y extraordinarias.

En lo atinente al desarrollo económico y social con una política específica del sector rural, debe entenderse que no se trata de lograr solo un aumento de bienes y servicios macroeconómicos, sino de que exista un plan nacional que contemple la expansión productiva rural en forma sostenida, sustentable, armónica y con justicia social.

5. Relaciones y diferencias con el Derecho Agrario y el Derecho Ambiental Con el Derecho Agrario

Es innegable que el Derecho del Trabajo Rural, se relaciona con el Derecho Agrario, en tanto ámbos se desenvuelven en un ámbito productivo común. Mi padre, en 1958[7] sostenía que: "Desde que el Derecho del Trabajo gobierna al trabajo subordinado, al trabajo dependiente, naturalmente, no puede escapar a su acción, la actividad subordinada del trabajador rural. El Derecho Rural, por su parte, no puede desentenderse de la persona del trabajador rural, desde que este es uno de los sujetos de la relación jurídica nacida al conjuro de la explotación rural".

"El Derecho del Trabajo y el Derecho Rural tienen su origen común en el Derecho Civil; y sus vidas paralelas se orientan hacia el logro de la justicia social para el hombre que trabaja la tierra, sea dueño de ella o simple trabajador por cuenta ajena. Ambas disciplinas pugnan por independizarse sin que ello signifique, **empero, que pierdan su interdependencia. Reclaman una política unitaria para**

resolver “la cuestión rural” de manera de computar al mismo tiempo y por igual, todos los factores del vasto y complejo problema campesino, porque la suerte del trabajador subordinado está unida a la del empleador, que cuando es un productor, depende como él de la tierra para afrontar su subsistencia. Como se ha dicho acertadamente en la Organización Internacional del Trabajo, la situación social y económica de los trabajadores agrícola ganaderos depende de la agricultura y la ganadería. En consecuencia, resulta claro que problemas tales como el régimen de la tenencia de la tierra, tengan importancia especial a este respecto”.

“Dado el carácter tuitivo del Derecho Laboral, resulta fácil comprender el natural encuentro de estas dos disciplinas en torno al campesino. En efecto, una (Derecho Rural) se ocupa de él para reglar su posición dentro de la explotación agropecuaria, y la otra (Derecho del Trabajo) con el objeto de disciplinar el contrato laboral, estructurar los medios y organismos para la prevención y composición de los intereses económicos que se manifiestan principalmente en los conflictos laborales y la adecuada protección social de los trabajadores rurales.” “Por lo demás, y para que se vea patente la conexidad entre ambas disciplinas, adviértase que de los tres sistemas de explotación de la tierra conocidos (régimen de la propiedad, régimen del arrendamiento y régimen de la aparcería), la aparcería rural, nos pone frente a la línea difusa e imprecisa en que se hace difícil establecer los hitos de sus fronteras, tanto que el Derecho Rural reclama esta institución como propia y regula la materia en leyes de arrendamiento, y el Derecho del Trabajo le dedica, por su parte, un estatuto legal reglamentario; no faltando, quienes consideran la aparcería rural como una figura jurídica autónoma.”.

“Sentado el ensamblamiento del Derecho Rural y el Derecho del Trabajo, es necesario concluir que toda política de la tierra debe orientarse hacia la protección amplia del trabajador, cualquiera sea su categoría, es decir, sin atender al hecho que sea propietario o no de la tierra y trabaje o no en forma subordinada; siempre

que la tierra no sea utilizada como factor de renta sino de trabajo[8].” En cuanto a las diferencias entre ambas disciplinas, como sabemos, en el Derecho del Trabajo imperan las normas heterónomas u obligatorias e irrenunciables a que las partes, trabajador-empleador, deben someterse. Y ello se corresponde a la naturaleza de la relación laboral, donde a través de la legislación se tiende a equilibrar una relación que es desigual y en protección entonces, del económicamente débil como es el trabajador frente a su empleador, es decir se impone el Orden Público del Trabajo. Pero en las relaciones contractuales del Derecho Agrario como en los arrendamientos rurales, existe la autonomía de la voluntad, salvo en materia de colonización, donde el Estado a través de una legislación específica determina condiciones que deben cumplir los sectores involucrados, e interviene el orden público general.

El Derecho Agrario trata en particular sobre el régimen de tenencia y propiedad de la tierra, así como la función que se le atribuye, ya sea como bien de renta o en función de la producción y como un bien social. Para esto último, las diversas políticas sobre el desarrollo económico integral y sostenido, así como la reforma agraria. Pero las relaciones laborales que surgen de la producción agropecuaria, de la frutihorticultura, apícola, avícola, forestal, estiba de granos, etc. se encuentran en el campo del Derecho del Trabajo, pues incluso con prescindencia del ámbito donde se desempeñan esos trabajadores (rural o urbano), la naturaleza de la relación jurídica que los une al productor o al propietario de la tierra es laboral. Recordemos aquí, que no solo deben existir las tres clases de subordinación (económica-jurídica- técnica) de las cuáles la jurídica, representada en el poder de dirección y organización que tiene el empleador es la más importante, sino que la ausencia de ésta última en poder del trabajador, es decir la situación real de que no estamos frente a un empresario, hace suponer la existencia de la relación laboral. Y esto surge de los criterios generales y principios de interpretación en materia laboral que poseen vigencia también, para los trabajadores rurales. Aquí, tampoco sería valido el argumento de la especialidad para excluir a estos trabajadores de los

principios esenciales del Derecho del Trabajo consagrados constitucionalmente y reafirmados por Pactos y Tratados Internacionales como la Carta Sociolaboral del MERCOSUR, los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., todos ellos operativos como ley suprema, conforme el art. 75 inc.22 de la Constitución Nacional.

Con el Derecho Ambiental

El Derecho del Trabajo Rural, se haya inexorablemente ligado a los recursos naturales básicos como el suelo, agua, aire, clima, vida silvestre, etc. así como a su equilibrada interacción y preservación. Pero además, también se desenvuelve en la producción de alimentos y sus derivados con la intervención de los trabajadores rurales y sus empleadores, productores o empresarios, y los fabricantes de insumos, maquinarias y distintas tecnologías aplicables a dicho ámbito.

El uso racional de los recursos naturales implica mantener el equilibrio ecológico de los distintos ecosistemas donde se desenvuelve la producción rural. De igual forma que se atiende a esos recursos, se deben proteger la salud y el bienestar del trabajador y su familia. El ambiente rural de trabajo posee implicancia directa con las condiciones de trabajo. Uno y otra forman distintas caras de una misma moneda, y los derechos y deberes del trabajador y empleador interactúan con la naturaleza.

Los viejos conceptos sobre higiene y seguridad en el trabajo se entrelazan con los modernos preceptos de derecho ambiental, el Codex Alimentarius de la FAO, sobre la calidad e inocuidad de los alimentos, relacionados con la protección de la salud de los consumidores y las prácticas equitativas en el comercio alimentario.

Así, la aplicación de nuevas técnicas en la agricultura, la ganadería, forestal, frutihorticultura y demás actividades, con la expansión extraordinaria de la producción, han traído aparejados nuevos problemas que alteran las condiciones y el ambiente de trabajo. La biotecnología y la genética aplicadas tanto en la agricultura como en la ganadería revolucionaron la producción rural. El uso de

fertilizantes, semillas transgénicas, siembra directa, agroquímicos contra las plagas, maquinarias computarizadas, la investigación genética en la cría de animales, la introducción de nuevas razas bovinas, alimentos balanceados, medicina veterinaria, etc. forman una nueva situación en el ambiente rural.

El derecho al ambiente tiene en nuestro país estatus constitucional dentro de los nuevos derechos incluidos en la reforma de 1994. Así por el art. 41 "Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras, y tienen el deber de preservarlo. El daño ambiental generará prioritariamente la obligación de recomponer, según lo establezca la ley. Las autoridades proveerán a la protección de este derecho, a la utilización racional de los recursos naturales, a la preservación del patrimonio natural y cultural y de la diversidad biológica, y a la información y educación ambientales...".

La adjetivación de este derecho ("sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano..."), es la fórmula con la que la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo ha definido al "desarrollo sustentable". Este último, también llamado "sostenible" configura un tipo o modelo de desarrollo duradero que haga posible la vida de los seres humanos, de la fauna y de la flora en nuestro planeta tierra y enmarcado en el entorno ambiental que hace las veces de hábitat. Por imperativo constitucional, "El trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes las que asegurarán al trabajador: a) condiciones dignas y equitativas de trabajo.." (art.14bis CN). Estas condiciones dignas se refieren a la prestación en sí del servicio, y se vincula con la propia dignidad humana empeñada en el trabajo y con el plexo de valores constitucionales;

pero a su vez, se compone de un conjunto de derechos concretos como un ambiente de trabajo salubre y sin riesgos graves que afecten la integridad psicofísica del trabajador; también a que se preserven el respeto y la moral del

trabajador/ra; que los métodos de trabajo no impliquen tareas penosas o forzadas; la jornada de trabajo limitada; el descanso y las vacaciones pagas; la retribución justa; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de la empresa; la protección contra el despido arbitrario.

Las condiciones dignas y equitativas apuntan a un aspecto material u objetivo: lugar, ambiente, y modo de trabajo; y a otro personal u subjetivo: situación personal del trabajador derivadas de la edad, maternidad, capacidad plena o disminuída, capacitación profesional, etc.

Como bien lo expresa Capón Filas[9], "Cabe entender por condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), un conjunto de elementos que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores, entendida como plenitud psicofísica y social (OMS). Tales elementos interactúan según el siguiente esquema: a) modo de producción. 1. clasificación ocupacional, 2. carga física, psíquica y mental del trabajo, 3. ambiente de trabajo, 4. higiene y seguridad laboral, 5. adecuación ergonómica, 6. repercusiones tecnológicas, 7. incidencia mutua entre vida y trabajo; b) organización del proceso de trabajo. 8. relaciones profesionales en la empresa, 9. participación de los trabajadores en la toma de decisiones, 10. tiempo de trabajo tanto en lo que respecta a la duración de la vida activa como en lo referente a la jornada laboral, 11. mecanismos de estabilidad en el empleo, 12. nuevas formas de organización del trabajo (tareas ampliadas, rotadas, enriquecidas, equipos semiautónomos); c) distribución del resultado. 13. régimen de remuneraciones, 14. participación en las utilidades, 15. participación en el capital a mero título de trabajo. Entre los quince elementos, la conciencia de los trabajadores ha seleccionado, como valiosos: estabilidad, jornada de trabajo, remuneración, participación de la toma de decisiones." Cabe apuntar que se encuentran vigentes normas internacionales de aplicación directa (Art.75 incs.22 y 24 C.N.). referidas al tema: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 7 "Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:...b)la seguridad y la higiene en el trabajo...c)El descanso, el disfrute del

tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo..."Artículo 11a)Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el

perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logre la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales.". También el Convenio N°184 de la OIT sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura. La Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR, arts. 13 sobre el Diálogo Social, y el 17 la Salud y Seguridad en el Trabajo."1.Todo trabajador tiene el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional. 2.Los Estados Parte se comprometen a formular, aplicar y actualizar, en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente del trabajo, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores[10]."

Sobre el régimen nacional de trabajo agrario, el dec.Ley N° 22.248/1980, mediante el sistema de negociación colectiva de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), fija entre las atribuciones de esta Comisión, (Art.86 inc.h) "Adecuar la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo al ámbito rural.", el inciso l) "Proponer un sistema de medicina preventiva a cargo del Estado, adaptado a las características zonales". También en lo referido a los llamados trabajadores rurales no permanentes, el inciso c) Establecer..las modalidades especiales de trabajo en las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales...". Con esto último, entendemos un criterio amplio donde deben incluirse la acción normativa convencional sobre condiciones de trabajo y ambiente, dignas y salubres, integradas al equilibrio de la naturaleza de ese ámbito rural.

Otro importante tema para velar por el efectivo cumplimiento de las condiciones de trabajo y su relación con el medio ambiente, lo constituye la incorporación de

representantes sindicales en seguridad y ambiente. Así lo entendió la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS), en el decimoctavo congreso mundial celebrado en Miyazaki, Japón (5 al 10 de diciembre de 2004).

La reforma laboral de la Ley N° 25.877 (B.O.19/3/2004), en el Título III°, Cap. I° donde se crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, por el art. 32 sobre las facultades de los inspectores, sostiene que estos podrán, (inc.d) "Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que –a juicio de la autoridad de aplicación- impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores...". También en estos casos, al trabajador le asiste el derecho de negarse a prestar servicios en esas

condiciones peligrosas para su salud. (Art.1201 Cód.Civil). No olvidemos que el empleador tiene un deber de seguridad que esta implícito en todo contrato de trabajo. Aquí podemos apuntar temas como el "balance social", el "balance ambiental", la "responsabilidad social de la empresa", así como en gran parte el fracaso de la Ley de Riesgos del Trabajo (24.557) por la ineficiencia o nula actividad de contralor sobre la "prevención" en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y del trabajo en general[11].

A título de corolario sobre la relación entre el Derecho del Trabajo Rural y el Derecho Ambiental, sostenemos que, en todo trabajo rural interactúan los recursos naturales, los ecosistemas y sus equilibrios junto al trabajador y los medios y sistemas productivos. Así que el medio ambiente natural y de trabajo se relacionan directamente con las condiciones de trabajo, por lo tanto, la preservación y el equilibrio de uno se corresponde con las condiciones dignas, seguras y salubres del otro. De igual modo y a fin de lograr el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y preservación del medio ambiente de trabajo, deberá promoverse la participación de delegados gremiales en seguridad y medio ambiente de trabajo.

Acerca de las diferencias entre estos derechos, hay que resaltar que, el Derecho Ambiental involucra a todos los habitantes de una nación cualquiera sea su situación jurídica, económica, cultural o social, en tanto su finalidad atiende a la preservación del ambiente y los recursos naturales con un aprovechamiento racional, sustentable y equilibrado. Existe un deber social de orden público de preservar el ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y ante el daño ambiental, la obligación legal de recomponer y resarcir su afectación. El Estado asume, a su vez, la obligación de proveer a la protección de este derecho, así como a la información y educación ambientales (Art.41 C.N.). En la clásica división del derecho como público o privado, el derecho ambiental se encuentra contenido en el primero de ellos, en tanto el derecho del trabajo rural es privado con normas de orden público específico del trabajo. Es un derecho profesional, en el sentido de que se ocupa del hombre por el hecho del trabajo que realiza para un tercero, con prescindencia de otros aspectos de su personalidad. No se trata de cualquier tipo de trabajo, sino del ejecutado en condiciones de libertad y de voluntad recibiendo como contraprestación una remuneración. Esencialmente protege y ennoblece al trabajador por su condición de tal. Impone condiciones de trabajo y remuneraciones –irrenunciables, inderogables y obligatorias-, que son un estándar mínimo de justicia social.

6. La relación de trabajo rural o agraria

La relación laboral (art.22 LCT), es la relación jurídica que surge entre el trabajador y el empleador por el hecho (factum) de la prestación del servicio, con independencia del acto jurídico que ha originado dicha prestación. Cuando existe relación de trabajo, aunque el contrato sea nulo, se le aplica toda la normativa laboral, es decir, no privaría al trabajador del derecho a cobrar su remuneración, la nulidad no le sería oponible; salvo el caso del contrato de objeto ilícito que no

produce consecuencias entre las partes que se deriven de la LCT (art.41). Por otra parte, el solo hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo (art.23). Sobre la presunción que consagra este último artículo, como afirma Fernández Madrid, se han desarrollado dos teorías divergentes: una que predomina en la CNAT, establece que la sola prestación de servicios personales infungibles llevará a que el beneficiario de los servicios deba demostrar que ellos no tuvieron por causa un contrato de trabajo, tesis a la que adhiere el autor, otra, sostiene que los servicios prestados son servicios dependientes, con lo que se desnaturaliza la presunción, que pierde toda eficacia pues si se tiene que probar que el servicio es dependiente, esto equivale tanto como a probar la existencia misma del contrato de trabajo.

Con respecto a este tema de las pruebas, debemos traer a colación, el principio de la "primacía de la realidad" y el principio "in dubio pro operari", así como sus alcances de aplicación. El principio que rige el proceso laboral de primacía de la realidad, significa en definitiva que debe privilegiarse la situación que surge de la corroboración de los hechos por sobre los instrumentos formales que aparentarían una situación diferente. En las condiciones actuales para que funcione la presunción que emana del art. 23 de la LCT es necesario que el trabajador, actor de un juicio, denuncie y pruebe la prestación de servicios para el demandado, y solo así se presumirá la existencia de un contrato de trabajo. Y la presunción de ese artículo es de las denominadas "luris tantum", donde al trabajador le corresponde probar el haber prestado servicios en forma concreta y tangible para el demandado. Todo ello, tiene su origen en la reforma, por el dec.Ley N° 21.297, Decreto N° 390/1976, a la Ley N° 20.744, donde se derogó expresamente el último párrafo del art. 9 del principio de la norma más favorable para el trabajador, el caso de duda en la apreciación de la prueba.

Cabe observar, como lo apuntan Justo López, Norberto O. Centeno y Juan C. Fernández Madrid[12], que en principio, la exigencia de que el fallo se base en lo alegado y probado (principio de congruencia) se conecta con la garantía de

defensa en juicio del art.18 C.N. pero hay que distinguir claramente tres situaciones: a) falta lisa y llana de prueba, no tiene posibilidad de aplicación el principio de la duda; b) insuficiencia indudable de la prueba; tampoco en este caso hay posibilidad de aplicar ese principio; y

c) duda (precisamente sobre la suficiencia de la prueba favorable al trabajador, recayendo sobre éste la carga de aquella); es aquí donde resulta aplicable el principio in dubio pro operario. Puede justificarse, en este caso, su aplicación?.

La pregunta es importante porque el principio procesal de congruencia como se dijo, se conecta con la garantía constitucional de defensa en juicio. Se ha dicho – por Allocati, citando a Alipio Silveira- que la situación de inferioridad económica, y hasta moral, del empleado, siempre perdura, incluso dentro del proceso, a pesar de la igualdad teórica de situaciones procesales. Siendo así, la necesidad de protección del económicamente débil se mantiene siempre activa, no sólo en lo que atañe a la actividad procesal en sentido estricto, sino principalmente en lo que respecta al resultado final de la litis del trabajo. Desde esta perspectiva, no parece inadmisibles atemperar razonablemente la estrictez del principio de congruencia, en razón del de protección al trabajador, vigente según el art. 14 bis de la CN y del cuál el principio in dubio pro operario es una proyección procesal. La razonabilidad de esa limitación se funda, según creemos, precisamente en la situación de duda, como fundamento de la limitada modificación del régimen común sobre la carga de la prueba. Ello exige, como en el caso de la aplicación del principio de la duda a la interpretación de la ley, la existencia efectiva de una duda insuperable luego de agotado el estudio de la causa e, incluso, si fuere el caso, de agotados los medios de investigación que la ley le permite usar al juez.

Como podemos apreciar, este último tema merece la atención de los legisladores al tiempo de encarar una recuperación de principios y presunciones que hacen factibles la protección de los trabajadores contra distintos artilugios de los empleadores para evitar la relación laboral[13].

Como sabemos, puede existir relación jurídica laboral sin un contrato de trabajo escrito, pero no un contrato de trabajo que no contenga una relación laboral. Así, dentro de los contenidos generales que informan al Derecho del Trabajo Rural, se encuentra la relación laboral rural. Por lo demás, y en virtud de que rigen también los usos y

costumbres como fuente de este derecho (Conf.art.5 inc."c" dec.Ley N° 22.248), habitualmente el trabajador rural es contratado sin ninguna formalidad escrita, y las condiciones se pactan verbalmente, y solo luego de producirse el primer pago de la remuneración, al extenderse el correspondiente recibo de sueldo y su copia, existe la prueba documental de esa relación jurídica, pero ello no implica que la relación jurídico- laboral no se haya concretado ya con la prestación de servicios del trabajador, y/o la puesta a disposición de servicios al empleador por parte del trabajador, aún sin que aquél utilice los mismos.

El citado art. 5 (dec.Ley N° 22.248) se refiere específicamente a la prelación normativa que rige en su ámbito de aplicación para "El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo...".

Cabe subrayar que la Ley de Contrato de Trabajo rige para los trabajadores rurales frutícolas de cosecha y empaque, por la Ley N° 23.808/1990 (art.1) que no pierden su condición de agrarios por la naturaleza de la actividad en sí. La coexistencia de diversas normativas de trabajo no cambian la naturaleza jurídica de los derechos y deberes contenidos en ellas así como su pertenencia al Derecho de Trabajo Rural. Así también, es aplicable a todos los trabajadores rurales el uso obligatorio de la libreta de trabajo rural y la inscripción de ambas partes en el RENATRE (Ley N° 25.191).

Con la aprobación de la Ley N° 25.191 (B.O. 30/11/1999) que declara obligatorio el uso de libreta del trabajador rural, y se crea el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores se ha fortalecido la prueba de existencia de la relación laboral agraria. Efectivamente, por el artículo primero: "Declárase obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Rural en todo el territorio de la República Argentina

para los trabajadores permanentes, temporarios o transitorios que cumplan tareas en la actividad rural y afines, en cualquiera de sus modalidades. Tendrá el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral". En igual sentido, el decreto reglamentario N° 453/2001 en su art.1 "La Libreta del Trabajador Rural acredita la pertenencia del trabajador a la actividad y consti tuye un instrumento que prueba su relación laboral". También como obligación del empleador (art.5 inc. "c" Ley N° 25.191) "Registrar en la libreta desde la fecha de ingreso todos los datos relativos al inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral..".

Podemos definir entonces, que existirá relación de trabajo agrario, siempre que una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios de naturaleza rural o agraria a favor de otro, bajo la dependencia o cuenta de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

7. El contrato de trabajo rural. Su naturaleza jurídica. Principios generales

El trabajo por cuenta ajena puede presentarse de dos maneras, en relación de subordinación y con carácter autónomo. El Derecho del Trabajo se ocupa de la primera de las formas señaladas porque es lo que determina el alcance de "la cuestión social" que pretende resolver, especialmente porque la subordinación compromete a la condición humana del trabajador, sin dejar de hacerlo, aunque excepcionalmente, con alguna forma de trabajo aparentemente autónomo como las llamadas medierías rurales, el trabajo a domicilio, o la figura del socio-empleado; pero, en consideración a sus especiales características, y, porque tales trabajadores nos aparecen colocados en sus actividades, en la doble condición de **patronos y obreros. Otros ejemplos más actuales podemos tenerlos como los "tele-**

trabajos" a través de la informática. Así, un trabajador desde su hogar, y con un equipo de computación e Internet, podrá realizar una serie de trabajos contratados por una empresa local o internacional que requiere sus servicios en forma continuada y bajo determinadas condiciones.

Se nota una marcada tendencia a proteger también a los trabajadores autónomos.

Se habla en efecto de la necesidad de devolver al Derecho del Trabajo su unidad, dándole por base, no ya la noción tradicional del trabajo dependiente, sino la de actividad profesional. Según esta expresión, donde el trabajo exista y presenta características del hecho social, su regulación jurídica puede caber dentro del Derecho del Trabajo[14].

"En el derecho del trabajo, el contrato de trabajo se suele caracterizar por esta subordinación de orden personal, llamada jurídica. La jurisprudencia ha elastizado el concepto, deformándolo en cierta medida, para dar calce a las zonas grises. Pero lo fundamental, para nosotros decía Enrique Fernández Gianotti[15] es que ese trabajo se presta por cuenta ajena en condiciones de inferioridad económica.

El derecho del trabajo va más allá del contrato de trabajo y se ocupa de toda esa actividad humana por cuenta ajena, socialmente protegida." Por el art. 21 de la L.C.T. "Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres."

En la definición que comenta Fernández Madrid[16], el contrato de trabajo es aquel por el cuál una persona física compromete un trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución. Los sujetos del contrato, por tanto, son por una parte el empleador y por la otra el

trabajador dependiente. La norma del art.21 se relaciona, particularmente, con los arts. 22, 23, y 25 a 31 (LCT). Lo fundamental de la definición son los siguientes elementos:

a)el compromiso de un hacer infungible (intuitu-personae) por parte del trabajador, b)la prestación de esos servicios por cuenta y riesgo de otra persona, física o jurídica que, de acuerdo al concepto del art.5 de la ley, organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios. Las obligaciones de las partes se encuentran precisadas en los arts.62 a 89.

La jurisprudencia ha caracterizado la dependencia personal propia del contrato de trabajo como la posibilidad que tiene el empleador de dar órdenes y de sustituir en todo momento la voluntad del trabajador por la suya propia (subordinación jurídica).

No obstante, esas facultades de dirección del empleador reconocen límites (arts.65,66,67 LCT) También el contrato de trabajo es consensual, por cuanto se formaliza por el mero acuerdo de voluntades (arts.45,46LCT) y no por el efectivo cambio de prestaciones entre las partes. Por lo demás no esta sujeto a formalidades (arts.48,50LCT).

El trabajo obligatorio no puede ser el contenido del contrato de trabajo. Es oneroso (art.115) porque en la remuneración que percibe el trabajador esta la fuente de sus recursos, y es un elemento esencial del contrato. Las obligaciones del empleador no se agotan con el pago de la remuneración, sino que también debe al trabajador seguridad, y protección (arts.75,76LCT) por eso se dice que el contrato de trabajo no es patrimonialista.

Es sinalagmático o bilateral, puesto que existen obligaciones por cada una de las partes, pero merece destacarse que tiene la particularidad de no contraponer cada prestación de un contratante a prestación determinada de la otra, pues a veces ocurre que se continúa debiendo la remuneración a pesar de que el trabajador no presta actividad,(art.103 in-fine), o como en el caso de las licencias pagas, por ello, **es sinalagmático en su conjunto. Es de tracto sucesivo, por cuanto las prestaciones**

no se cumplen de una vez y para siempre como el contrato de compra-venta, sino que se van sucediendo en el curso de su relación. Recordando al profesor uruguayo Francisco De Ferrari, se anota la importancia del elemento tiempo, pues su transcurso va generando o ampliando los derechos del trabajador, ya que según sea mayor o menor la antigüedad del empleado, mas o menos amplios serán sus derechos en caso de despido, vacaciones anuales, indemnizaciones, etc.

En caso de resolución del contrato, no se cumple la ficción jurídica de que no ha existido nunca, porque por mas que se resuelva el contrato de tracto sucesivo, sus efectos cumplidos no podrán borrarse. Es de colaboración ya que el capital no puede existir sin el trabajo, y sin este resulta imposible producir bienes y servicios.

Esta limitado en su contenido por las leyes y convenciones colectivas de modo que el principio de derecho común de que las convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la cual deben someterse como a la ley misma, no es aplicable en el derecho del trabajo, sino por encima de las condiciones mínimas impuestas por aquellas, y siempre que esas convenciones por un lado no lesiones intereses generales no contraríen su espíritu, y por otro, que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

Coloca a los trabajadores en condición de subordinación, lo cuál no es pura y simplemente como la del derecho común de carácter jurídica simplemente, sino especial por lo compleja ya que generalmente contiene ingredientes económicos, sociales, y técnicos; y además un acentuado grado de colaboración y vocación de estabilidad.

La subordinación se proyecta en un triple sentido: técnica, en cuanto el trabajador somete su labor a los procedimientos productivos, planes y objetivos señalados por el empleador; económica, puesto que el trabajador no recibe el producto íntegro de su trabajo y no comparte con el empleador el riesgo de su empresa; y jurídica en tanto debe acatar la dirección y facultades propias del empleador. Sobre esta última cabe recordar que debe existir aún en forma potencial, porque cuanto mayor sea el grado de

profesionalismo del trabajador y pueda tomar determinadas decisiones, hasta incluso en la cogestión, menor se presentará la subordinación técnica, pero esa potencialidad latente del empleador siempre estará vigente. Del poder de dirección emana el poder disciplinario, pero se encuentra condicionado. Por lo demás, la Ley de Contrato de Trabajo hace jugar la presunción de su existencia salvo que se demostrare por las circunstancias de calificar como empresario a quién presta el servicio (art.23), y se relaciona directamente con la definición de empleador que nos da la ley (art.25).

Para el dec. Ley N° 22.248 (art.2) "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. 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."

En la definición de este tipo de contrato, se presentan además de las características propias del contrato de trabajo, aquellas referidas al lugar geográfico o criterio ecológico (rural y no urbano), al profesional o jurídico, ligadas a la actividad especial y a la protección social que sigue a la persona del trabajador rural, y el tercer criterio que atiende directamente a la naturaleza de la actividad que denominamos de "actividad esencial objetivo", del cual ya nos hemos referido. (ver ámbito de aplicación).

En cuanto a las tareas vinculadas principal o accesoriamente a la actividad agraria en cualesquiera de sus especializaciones tales como... aquí la descripción normativa no es un catálogo cerrado sino abierto a todas las posibles manifestaciones de la

actividad, es decir que tiene carácter enunciativo, no taxativo. Y la tipificación de las tareas o labores concretas refieren a la vinculación que éstas entablen con la actividad agraria en su concepción amplia, abarcando también la pecuaria, avícola, apícola, etc. es decir un criterio omnicompreensivo, y además esa vinculación puede presentarse en forma principal o accesoria.

“El tipo de relación directa absorbe la vasta gama de labores propias e intrínsecas al acto productivo en sí mismo. Entre la labor y la actividad no hay otro término. Tradicionalmente se conocen las labores significativas de la actividad que pueden desaparecer o menguar su importancia de acuerdo al avance tecnológico.

En este sentido, la vinculación entre ciencia agronómica, investigación aplicada, y ciencia jurídica, es estrecha.” “Para tipificar la tarea como relacionada directamente con la actividad se debe atender al acto productivo en sí mismo, sin tener en cuenta los objetivos ulteriores de la actividad que pueden ser lucrativos, altruistas, científicos.

Los objetivos quedan fuera de la actividad, que tiene un fin en sí misma, la producción agraria como tal. Si la tarea es medio para ese fin, si se presenta como necesaria, conveniente o útil para concretar el acto productivo en sí mismo, nos encontramos con una tarea relacionada directamente.” “El tipo de relación accesoria absorbe la vasta gama de tareas necesarias, convenientes o útiles para conservar el acto productivo o realizarlo en mejores condiciones técnicas o económicas. Sin las mismas, la producción lograda corre el riesgo de perderse o la chance de no realizarse en óptimas condiciones. De ahí que la relación entre tarea accesoria y actividad agraria sea mediata, interponiéndose entre ambas (tarea accesoria – actividad agraria) un término medio: la tarea directa.

Nos encontramos así como medios y fin. Si la relación entre ambos es inmediata, tercero excluido, la tarea (medio) debe considerarse relacionada directamente con el fin (actividad agraria). Al contrario, si la relación es mediata, tercero excluido (tarea directa), la labor considerada es accesoria. Podemos considerar también la

distinción entre substancia de la actividad y corolario de ella; si la labor refiere a la substancia, ha de reputarse directa; si se relaciona con el corolario debe considerarse accesoria.” “Si bien los objetivos de la empresa agraria: lucrativos, altruístas, científicos, permanecen fuera de la actividad como tal, más allá de la producción, interesan al derecho laboral porque la facultad de organización ha de tenerlos en cuenta, en la relación fines (objetivos) y medios (recursos técnicos y humanos), de ahí que el art. 2 RNTA comprenda todas las empresas agrarias posibles, pese a la diversidad de objetivos: “relación de dependencia de otra persona, persiguiendo o no ésta fines lucrativos[17]”.

Solamente a título de ejemplo de tareas relacionadas directamente podemos señalar: arar, sembrar y cosechar los frutos de la tierra; cuidar de las plantaciones, preservar y atender a los animales en sus manadas, majadas, rodeos, reproducción; alambrar, conducir tractores y vehículos cosechadores, fumigadores, regadores, etc. Las vinculadas accesoriamente: empaçar los frutos, almacenar la producción, estibar, cargar y descargar, embolsar cereales o alimentos balanceados, construir silos con personal estable, transportar mediante vehículos propios la producción, servicio doméstico para atender al personal rural. El art. 3 RNTA fija como tareas accesorias, absorbidas aunque se realicen en ámbito urbano: manipulación y almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas y otros frutos o productos agrarios salvo cuando se realicen en establecimientos industriales; las tareas que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y el empaque de frutos y productos agrarios propios o de otros productores, siempre que el empaque de la propia producción superase la cantidad total de las que provinieren de los demás productores. Sobre esta última actividad, el decreto reglamentario n°563/1981 (B.O.31/3/1981) en sus arts. 2 y 3 a fin de controlar que el empaque no se realice en forma de acopio general de distintos productores, determinan: “Los productores dedicados al empaque de frutos y productos agrarios deberán exhibir a la Autoridad de Aplicación los comprobantes

demostrativos de los volúmenes empacados de la propia producción y de la de terceros.” “La evaluación de los volúmenes mencionados en el artículo anterior se hará respecto de los últimos 12 (doce) meses o de todo el tiempo de funcionamiento del establecimiento, cuando éste hubiere completado su actividad en un lapso menor.”.

El RNTA además, determina al personal incluido y excluido (arts.3 y 6) en su normativa. Con relación a los primeros ya nos referimos ut-supra; pero con los excluidos, el régimen legal no se aplicará: a) Al personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollen en el medio rural. En las empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales, quedará alcanzado por esta exclusión el personal que se desempeñe principalmente en la actividad industrial o comercial. El resto del personal se regirá por el presente régimen. Aquí se impone la solución por vía de la actividad principal o accesoria para la exclusión, no la inclusión, dado que en caso de duda también se estará a la naturaleza de las tareas y/o actividad agraria o rural (criterio de actividad esencial objetivo). También el dec.reg.n°563/1981 en su art.4 determina:

“Si existieren dudas respecto de las tareas que cumpliera el personal ocupado en establecimientos mixtos, la Autoridad de Aplicación, a pedido de ambas partes, podrá disponer las verificaciones que fuere menester a los efectos del encuadramiento correspondiente.” b) Al trabajador no permanente que fuere contratado para realizar tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria. Como ejemplo de ello podemos citar: al pintor contratado ocasionalmente para pintar las viviendas principales o accesorias de un establecimiento agrario, o albañiles contratados para una construcción o refacción. c) Al trabajador del servicio doméstico, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias. d) Al personal administrativo de los establecimientos. e) Al dependiente

del Estado Nacional, Provincial o Municipal. f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por el régimen de contrato de trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (Conf.Ley N° 23.808/1990).

[1] Barbagelata Héctor Hugo. "Derecho del Trabajo" To.3 "Trabajo Rural y Trabajo a domicilio" Ed.Fundación de Cultura Universitaria. Uruguay 1983.

[2] Pergolesi. Autor italiano citado por Rodolfo A. Nápoli en "El Trabajador Rural en la Rep.Argentina" Ed.Abeledo Perrot, 1958.

[3] Etala Carlos Alberto. "Contrato de Trabajo" Ed.Astrea, pag.43. ed.2000.

[4] Plá Rodríguez Américo. "Los Principio del Derecho del Trabajo" Ed.Depalma.

[5] Enrique Fernández Guianotti . "Fuentes e interpretación en el Derecho del Trabajo" Rev.D.T.To.XXXIII, 1973, pag.684.

[6] Mario L. Deveali . "Anales del Primer Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Ilustre Colegio de Abogados de la Libertad. Trujillo, del 2 al 8 de diciembre de 1962.

[7] Nápoli Rodolfo A. "Régimen de los Trabajadores Rurales" Título X. "Tratado de Derecho del Trabajo" dirigido por Deveali, To.IV, Ed.La Ley. 1966.

[8] Nápoli Rodolfo A. "El Trabajador Rural en la Rep.Argentina".

[9] Cap ón Filas Rodolfo E. "Mercosur y Negociación Colectiva Transnacional. II. Sentido de las condiciones y medio ambiente de trabajo" Libro de ponencias 4to.Congreso Internacional de Política Social, Laboral y Prvisional. F.A.E.S, Bs.As.7,8,9 de octubre de 1992.

[10] Nápoli Rodolfo "Trabajo y Ambiente Rural". Revista del Colegio de Abogados de La Plata. Doctrina- legislación-jurisprudencia. Año XLVI No.67, pag.273.

[11] Nápoli Rodolfo. Idem cita anterior.

[12] López Justo-Centeno Norberto O.-Fernández Madrid J.C. "Ley de Contrato de Trabajo Comentada" T.Iº pág.93, Ed.Contabilidad Moderna 1977.

[13] Nápoli Rodolfo "Las Relaciones Laborales en el siglo XXIº. Fortalezas de la Ley de Contrato de Trabajo". Revista del Colegio de Abogados de La Plata. Doctrina- legislación-jurisprudencia. Año XLIV. No.65, pág.67. [14] Nápoli Rodolfo. Idem cita anteriores.

[15] Fernández Gianotti Enrique. Libro de las 1ras.Jornadas de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seg.Social realizadas en Bs.As. 5 al 9 de octubre de 1970 public.1971,pág.184.

[16] Fernández Madrid Juan Carlos y Caubet Amanda B. "Leyes fundamentales del trabajo". Ed.JFM 5ta.ed. [17] Cap ón Filas – Candeleró . "Régimen Laboral Agrario" ed. Librería Editora Platense SRL, 1981.

© Copyright: Colegio de Abogados de La Plata