

Material imprimible

Curso Contratos de Trabajo

Módulo 4

Contenidos:

- El Contrato de Trabajo a tiempo parcial, de temporada y eventual
- El Régimen de los viajantes de Comercio
- El Régimen del Trabajo Agrario
- La Ley de empleo público

Modalidades de contrato de trabajo

Tal como estudiamos anteriormente, dentro de la Ley de Contrato de Trabajo existen distintas figuras amparadas que se relacionan con la extensión del vínculo laboral. Por consiguiente, antes de adentrarnos en algunos regímenes especiales, cabe destacar que hay dos modalidades de contratación que pueden resultar confusas y conllevar al trabajo no registrado. De allí la importancia de conocer estas figuras y saber cómo se enmarcan en el plexo normativo. Veamos:

Por regla general el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- Primero, que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- Y, asimismo, que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

Cabe destacar que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda estas exigencias, se convierte en uno por tiempo indeterminado.

Dicho esto, ¿qué les parece si conocemos otras modalidades de contrato? Empecemos por el **contrato de trabajo a tiempo parcial**. A través de este tipo de contrato se obliga al trabajador a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.

En un contrato a tiempo parcial, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

A su vez, bajo esta modalidad, no se podrán realizar horas suplementarias, salvo en caso de ayuda extraordinaria por peligro grave o inminente, tanto para el personal, como para los objetos de la empresa. Es importante aclarar que la violación del límite de esta jornada generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

Pasemos al **contrato de trabajo de temporada**. Esta figura se da cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumple en determinadas épocas del año solamente, y está sujeta a repetirse en cada ciclo debido a la naturaleza de la actividad.

El trabajador de temporada adquiere los derechos que la ley de contrato de trabajo asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada. Si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida.

Con una antelación no menor a 30 días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior.

A su vez, el trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso de que el empleador no cursara la notificación, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato, y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de su extinción.

Es el momento de hablar acerca del **Contrato de trabajo eventual**. Cualquiera sea su denominación, se considerará al contrato de trabajo eventual, cuando la actividad del trabajador se ejerza bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, en relación con servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, cuando no pueda preverse un cierto plazo para la finalización del contrato.

Se entenderá, además, que este tipo de relación media cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. Cabe destacar que los beneficios provenientes de la ley de contrato de trabajo se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación, y reúnan los requisitos necesarios para ser acogidos por este derecho.

Esta modalidad, en la práctica, suele tener como objeto cubrir puestos de trabajo en circunstancias excepcionales y transitorias, y constituye una excepción al principio general de la indeterminación del plazo.

Ya analizadas estas figuras que la propia letra de la ley incorpora y reseña dentro de lo que llama Contrato de Trabajo, vamos a estudiar otras figuras de derecho laboral, excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo, aunque no por ello sus regulaciones son contrarias a ella. No hay que perder de vista que, si bien cualquier contrato laboral es, en definitiva, un acuerdo privado celebrado entre dos sujetos, es decir el empleador y el trabajador, sus características siempre deben ajustarse al orden público laboral, el cual está conformado por una batería de normas y principios.

Régimen de los viajantes de comercio

Tal como hemos estudiado anteriormente, la Ley de Contrato de Trabajo excluye del ámbito de su aplicación a determinados trabajadores, los cuales gozan de un régimen laboral propio de su actividad. Uno de ellos resultan ser los **viajantes de comercio**, entendiéndose por tal a aquellos sujetos que actúan como intermediarios entre la oferta y la demanda de servicios y bienes.

A su vez, los viajantes de comercio se hallan vinculados a la empresa que representan bajo un vínculo de dependencia laboral.

Al respecto, el abogado Carlos Gilberto Villegas, en su obra "Viajantes de Comercio y Trabajadores", describe a esta figura legal de la siguiente manera: *"aquel que personalmente y en forma habitual realiza operaciones mercantiles en nombre de uno o más comerciantes e industriales, relativas al negocio de sus representados, conforme a órdenes e instrucciones de éstos, percibiendo por ello una remuneración"*.

Por su parte, el abogado Alejandro Gabet en su obra "Viajante de comercio", los define como: *"aquella persona que sale en búsqueda de clientes para ofrecer la mercadería, muchas veces con un catálogo o muestrario, recogiendo pedidos, deseos o inquietudes de los clientes, concertando las correspondientes operaciones comerciales. Dichas operaciones no incluyen, por ejemplo, la supervisión, el control o la dirección de las operaciones en general, es decir es un vendedor pero que no se encuentra detrás de un mostrador"*.

Cabe destacar que este régimen de trabajo, por sus peculiaridades, se rige por la Ley 14.546, además de los convenios que correspondan y los contratos que individualmente se pacten. Analicemos en profundidad esta ley:

El artículo 1 de la Ley 14.546 dispone que: *“Quedan comprendidos en la presente ley los viajantes, exclusivos o no, que haciendo de ésta su actividad habitual y en representación de uno o más comerciantes y/o industriales, concierten negocios relativos al comercio o industria de su o sus representados, mediante una remuneración. El viajante, salvo convenio escrito en contrario con su o sus empleadores, está autorizado a concertar negocios por cuenta de varios comerciantes y/o industriales, siempre que los mismos no comprendan mercaderías de idéntica calidad y características”.*

Es decir que la reseña de “habitualidad”, referida en este artículo, hace referencia a la continuidad de la relación del agente con la empresa. Por lo tanto, para la aplicación del régimen especial se necesita permanencia o estabilidad del vínculo, excluyéndose las prestaciones meramente ocasionales.

Por su parte, el artículo 2° de dicha ley, establece que se entenderá que existe relación de dependencia con sus empleadores, cuando se acredite alguno o algunos de los siguientes requisitos:

- En primer lugar, “que venda a nombre o por cuenta de su o sus representados o empleadores;
- También que venda a los precios y condiciones de venta fijados por las casas que representa;
- Además, que: perciba como retribución un sueldo, viático, comisión o cualquier otro tipo de remuneración;
- Que desempeñe habitual y personalmente su actividad de viajante;
- Que realice su prestación de servicios dentro de zona o radio determinado o de posible determinación;
- Y que el riesgo de las operaciones esté a cargo del empleador”.

Este artículo, en consonancia con el anterior, nos da el parámetro de cuáles son las actividades que la ley considera que quedan inmersas en la idea de concertar negocios, ya que no sólo se trata de promover los productos de su empleador interesando a los potenciales clientes; sino que se trata de todas aquellas acciones

que el viajante realiza en pro de la venta, ya sea, pactando, conviniendo y hasta ultimando los distintos aspectos en que aquella se efectuará.

Cabe mencionar que la figura del viajante de comercio va generando diversas disputas, a la luz de las exigencias impuestas por la globalización y los avances tecnológicos que inciden en la forma de concretarse los negocios. Esto indica que el comercio va modificando sus maneras de vender. En este sentido, en estos casos son de vital importancia las interpretaciones que formulan los Tribunales de Trabajo a través de sus fallos, y que forman parte de la jurisprudencia aplicable. Por eso es tan importante conocer la opinión de los jueces encargados de interpretar esta figura jurídica.

Antes de avanzar, nos parece importante detenernos en la diferencia entre los viajantes de comercio y los empleados de comercio. Veamos. Mientras que los viajantes tienen un régimen especial, como estamos analizando, los empleados de comercio están amparados por los preceptos del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75, el cual en cierto modo podemos decir que se desprende de la Ley de Contrato de Trabajo.

El punto crucial que distingue una actividad de la otra es, ni más ni menos, que una cuestión geográfica. Esto quiere decir que, en tanto el empleado de comercio trabaja dentro de un local comercial, el viajante de comercio posee un área geográfica específica y previamente delimitada para realizar sus ventas.

Bien, hechas estas consideraciones, a continuación, vamos a mencionarles las principales características del viajante de comercio. Veamos:

- En primer lugar, se trata de una relación laboral en dependencia,
- Además, el riesgo de las ventas está a cargo del empresario,
- Otro aspecto importante es que los precios y condiciones de venta los establece el empresario/empleador.

Además, el viajante de comercio debe:

- Por un lado, cobrar una comisión por cada una de las ventas que haga.
- Su actividad, es decir la venta, debe ser habitual, ya que no se encuadran en este régimen las ventas esporádicas.

- Y también debe realizar las tareas de manera personalizada sin delegación de actividades.

Por último, es importante aclarar que el viajante de comercio no tiene exclusividad con un solo empleador, sino que puede tener varios, a menos que se pacte de manera expresa lo contrario; y siempre y cuando no venda productos de idéntica calidad y características para más de un empleador.

Otra figura que se diferencia del viajante de comercio, y que suele confundirse, es la del corredor de comercio, el cual se trata de un comerciante independiente, que actúa por cuenta propia. El corredor se limita a gestionar el acercamiento entre los interesados en la celebración de un negocio y carga con los riesgos de su actividad.

Al respecto la jurisprudencia ha dicho que “el agente de comercio y el viajante cumplen funciones similares con bases contractuales distintas, lo que determina que ambas figuras presentan elementos comunes, tales como el contenido de la actividad que se encomienda al agente y la estabilidad de la relación, debiéndose puntualizar que también el agente de comercio tiene por función primordial la celebración de operaciones”.

Además, el agente, al igual que el viajante, venden o promueven venta en zonas determinadas, en las que generalmente tienen actuación exclusiva mediante el pago de contraprestación dineraria. Aquí siempre “el principal” soporta la insolvencia del cliente.

Bien, vayamos a lo que dice Ley 14.546 sobre este tema. En su artículo 5 se prevé que la remuneración del viajante de comercio se liquidará de acuerdo con las siguientes bases:

- “Primero, sobre toda nota de venta o pedido aceptado por los comerciantes o industriales sin deducciones por bonificaciones, notas de crédito o descuentos de alguna otra índole que no hubieran sido previstos en la nota de venta por el propio viajante;
- También se considerará aceptada toda nota de venta que no fuere expresamente rechazada, por acto escrito, dentro de los quince días de haber sido recibida, cuando el viajante opera en la misma zona, radio o localidad donde tenga su domicilio el empleador, o de treinta días en los demás casos. El empleador deberá

fundar e informar al viajante de los motivos que determinaron el rechazo de las notas de venta, dentro de los plazos antes señalados;

- La inejecución de la nota de venta por voluntad o impedimento del comerciante o industrial, no hará perder al viajante el derecho de percibir la comisión.

A su vez, la normativa dispone que el viajante que reemplace definitivamente a otro en su puesto, percibirá el mismo porcentaje de comisión y viático que su antecesor. Y, además, se pagarán las comisiones correspondientes, aunque el pedido aceptado fuese cumplido con posterioridad al desempeño de la función del viajante, ya sea por habersele trasladado de localidad, radio o zona, o por haber cesado en su cargo.

Dichas comisiones se liquidarán en el acto de despido, si se refiere a una operación de venta ya aceptada, o en caso contrario, dentro del tercer día de su aceptación. Asimismo, las liquidaciones de las comisiones deberán hacerse efectivas mensualmente.

Sigamos con lo que indica el artículo 6º: *“Si la operación no fuese concertada por intermedio del viajante, éste tendrá derecho a la comisión siempre que se trate de una operación con un cliente de la zona atribuida al viajante y durante el tiempo de su desempeño, o con un cliente de la nómina a su cargo, y en ambos casos, haya o no concertado operaciones anteriores con ese cliente por intermedio del mismo viajante. La tasa o por ciento de la comisión indirecta será igual a la directa”.*

Y aquí nos detenemos para decir que la remuneración del viajante estará constituida, en todo o en parte, en base a la comisión o el porcentaje sobre el importe de las ventas efectuadas; y cuando al margen de su función específica, los viajeros también realicen tareas de cobranza a la clientela de su zona, deberán percibir una comisión a porcentaje que integrará la remuneración.

Pasemos a las obligaciones en cabeza del empresario o el empleador. Al respecto, la norma señala en qué artículo 9 que: *“Los comerciantes o industriales deberán requerir la conformidad expresa del viajante en el caso de que deseen cambiarlo o trasladarlo de zona. En estos casos deberá asegurarse al viajante el mismo volumen de remuneraciones y el pago de los gastos de traslado. La garantía del volumen remuneratorio deberá asegurarse igualmente en los casos de reducción de zona, lista o nómina de clientes”.*

En tanto, el artículo 10, señala que los comerciantes o industriales llevarán un libro especial registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio. En estos libros se harán las siguientes anotaciones:

- Nombre, apellido y fecha de ingreso del viajante;
- Sueldo, viático y por ciento en concepto de comisión y toda otra remuneración;
- Determinación precisa e individualizada de la zona o lugar asignado para el ejercicio de sus operaciones;
- Inscripción por orden de fecha y sucesivamente de las notas de venta entregadas o remitidas, estableciendo el monto de la comisión devengada y de las notas y comisiones que correspondan a operaciones indirectas. De las mismas efectuarán liquidación detallada, que entregarán o remitirán al viajante conjuntamente con las copias de facturas;
- Y la naturaleza de la mercadería a vender”.

En esta línea, también corresponde mencionar al artículo 11 de la ley 14.546, el cual indica lo siguiente: *“Incumbirá al comerciante o industrial la prueba en contrario si el viajante o sus derechohabientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieron consignarse en el libro a que se refiere el artículo anterior. En los casos en que se controvierta el monto o cobro de remuneraciones del viajante, la prueba contraria a la reclamación corresponderá a la parte patronal. En todo caso, los comerciantes o industriales deberán conservar las notas de venta remitidas o elevadas por los viajeros...”*.

Como podemos observar, las particularidades de esta actividad tornan imprescindible que más allá de las prescripciones establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, se regulen de manera independiente las obligaciones y derechos de las partes y se especifique que actividades serán consideradas a los fines de la Ley 14.546.

Asimismo, rigen la relación laboral del viajante vendedor, los siguientes convenios:

- Los Convenios Colectivos de Trabajo -donde la Federación Única de Viajantes de Argentina, conjuntamente con la Asociación de Viajantes Vendedores de la Argentina, es signataria;
- El Convenio Colectivo de Trabajo 308/75 con las Cámaras Empresarias del sector de Comercio y Servicios y al que también adhieren Cámaras Industriales;
- El Convenio Colectivo de Trabajo 295/97 con las Cámaras del sector Jaboneros;
- Y el Convenio Colectivo de Trabajo 22/98 con las Cámaras del sector Perfumistas; todos ellos homologados por la autoridad de aplicación correspondiente.

Régimen del Trabajo Agrario

La estructura del empleo agrícola muestra cambios sistemáticos hacia una creciente participación de los trabajadores no permanentes –en sus distintas modalidades, sean temporales, estacionales, eventuales, o transitorios– en tareas mayoritariamente manuales y de fuerte precariedad laboral.

En 2011, en un contexto aún influenciado por el conflicto de 2008 entre el gobierno y las entidades patronales nucleadas en la denominada “mesa de enlace”, en torno a las retenciones a las exportaciones agrícolas, se promulga la Ley 26.727, que conforma el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario.

Se trata de una ley innovadora en la historia de la legislación del trabajo agrario, que considera a los tipos de trabajadores, las condiciones y fenómenos laborales que se propone regular, y los elementos protectorios del trabajador, que incluso llegan a superar a los que están presentes en la vigente Ley General de Contrato de Trabajo. En sus considerandos generales se establece que se trata de un estatuto jurídico tendiente a equiparar la situación y derechos de los trabajadores agrícolas con los de otras ramas de actividad.

Una diferencia importante respecto de la anterior Ley 22.248 sobre empleo agrícola, sancionada durante la dictadura militar, es que concluye con el carácter cerrado, según el cual para los trabajadores agrarios no resultaban aplicables las normas de la ley de contrato de trabajo, como lo permite la nueva ley.

A su vez, es una ley que se propone regular el trabajo permanente y el no permanente en sus modalidades de empleo transitorio y de “permanente discontinuo” o de aquellos trabajadores que son ocupados por el mismo empleador en sucesivas campañas, lo que lo habilita para acceder a beneficios propios de los del primer grupo de trabajadores.

También fija la jornada de trabajo de 8 horas, ya que la anterior legislación se basaba en los usos y costumbres propios de cada región o a la naturaleza de la explotación, correspondiéndole al empleador el derecho de fijar la hora de inicio y finalización de la jornada. Además, excluye el día domingo de la definición de la extensión de la semana de trabajo.

En los casos de subcontratación o tercerización, la relación de trabajo del trabajador está constituida con el empleador principal, esto es, el productor o empresario agrario, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción. Otro dato importante es que elimina el período de prueba o de inestabilidad de 90 días que, en el caso de la gran mayoría de los trabajadores temporarios, constituye el período completo de trabajo con un mismo empleador.

Ahora bien, entre sus principales elementos de protección social, se encuentra el régimen de licencias, que incluye los casos de maternidad. En el caso de trabajadoras temporarias extiende su estabilidad hasta la finalización del período de licencia. También las licencias de paternidad, exámenes médicos y enfermedades.

A su vez, se establece un régimen especial jubilatorio por el cual los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la ley tendrán derecho a la jubilación ordinaria con 57 años, sin distinción de sexo, en tanto acrediten 25 años de aportes previsionales.

Asimismo, crea el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprende a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquellas que por procesos temporales propios lo demanden y establece que es de utilización obligatoria para los empleadores.

Por último, establece la creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, conocido como RENATEA, que desarrolla una intensa actividad de fiscalización, capacitación y de generación de información sobre el trabajo en el sector.

En este contexto, pasaremos a analizar la norma en cuestión. De esta manera, el artículo 1° de la Ley 26.727 indica que dicha norma es la que regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecute en el territorio nacional.

Por este motivo, el contrato de trabajo agrario y su relación emergente se regirán a partir de los siguientes términos:

- En principio, por la presente ley y las normas que en consecuencia se dicten;

- Por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, sus modificatorias y/o complementarias, la que se aplicará en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;
- Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 y 23.546 y por los laudos con fuerza de tales;
- Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes;
- Por la voluntad de las partes;
- Y por los usos y costumbres.

Sin embargo, este régimen legal no se aplicará sobre los siguientes trabajadores:

- Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollen en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;
- A los trabajadores que fueron contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria;
- Al trabajador del servicio doméstico regulado por el decreto 326/56, o el que en un futuro lo reemplace, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias;
- Al personal administrativo de los establecimientos;
- Al personal dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal;
- Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se registrá por la ley 20.744, sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7º, inciso c) de esta ley;
- Y sobre los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14.250 con anterioridad a la entrada en vigor del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley de facto 22. 248.

Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 y 23.546 establecerán su ámbito de aplicación tanto personal como territorial y su modo de articulación, teniendo en consideración las características propias de los distintos sectores, ramas y áreas geográficas que comprende la actividad agraria.

Al mismo tiempo, el presente régimen prevalecerá de pleno derecho sobre todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se opusiere a sus disposiciones, no pudiendo pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, bajo pena de considerarse nulas y ser sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las demás normas que correspondieren.

Es necesario destacar que las convenciones colectivas de trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos según la actividad o tarea del trabajador.

Entonces, a los fines de la presente ley, el artículo 5 establece que: *“se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales”.*

Asimismo, la norma define al ámbito rural como: *“aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. Sólo a los efectos de esta ley, se prescindirá de la calificación que efectuara la respectiva autoridad comunal...”*

El artículo 5 también indica que estarán incluidas en el presente régimen, siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aun cuando se desarrollen en centros urbanos, las siguientes tareas:

- La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios;
- Las que se presten en ferias y remates de hacienda;
- Y el empaque de frutos y productos agrarios propios.

En cuanto al instrumento legal, la ley dispone en su artículo 11º que *“cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes, habrá un contrato de trabajo agrario...”*

A su vez, dicho artículo indica que *“quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado...”*

En tanto, cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

Si bien la solidaridad tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario, no será aplicable a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas.

Bien, ¿qué les parece si conocemos las modalidades de este contrato? Empecemos por el trabajo agrario permanente de prestación continua. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.

En caso de desvinculación laboral por despido, en ningún caso este trabajador podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Continuemos con el Trabajo temporario. Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realicen en ferias y remates de hacienda.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias. En caso de concluir la relación laboral, el trabajador temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al 10% del total de las remuneraciones devengadas.

Otra modalidad es la del Trabajador permanente discontinuo. Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en la norma, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley.

A su vez, el trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

En este contexto, el despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con los que

justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados. Si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios de este.

Llegamos al trabajo por equipo o cuadrilla familiar. Aquí el empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollen en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas. El mismo derecho asiste al personal permanente, sin perjuicio de las restricciones legales relativas al trabajo de menores. En tal supuesto se encuentran sus familiares, comprendidos en las disposiciones de la presente ley que analizamos.

Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas hasta aquí, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas. En ningún caso podrán formar parte de los equipos, o las cuadrillas que se conformen, personas menores de 16 años.

Es momento de que conozcamos las obligaciones del empleador, enmarcadas en el régimen de trabajo agrícola. Veamos:

El empleador encuentra dentro de sus principales obligaciones la de proveer al trabajador de una vivienda libre de malezas a su alrededor, sólida, alejada de las fuentes de riesgos eléctricos, incendios y/o derrumbes, construida con materiales adecuados que garanticen un adecuado estándar de confort y habitabilidad.

Para hacerlo debe reunir los siguientes requisitos mínimos:

- Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural, debiendo garantizarse medidas de prevención y saneamiento relativas a los riesgos sanitarios, epidémicos o endémicos según la zona de que se trate;
- Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos de distinto sexo mayores de ocho años;
- Cocina-comedor;
- Dormitorios, en función de la cantidad de personas que la habiten;

- Baño para cada grupo familiar, dotado de todos los elementos para atender las necesidades de higiene básica de la familia y que deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo;
- y Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales, y de aquellos en que almacenen productos de cualquier especie.

Asimismo, el empleador deberá proveer al trabajador de alimentación sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen y de agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación a su provisión en las viviendas de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas. Cuando a los trabajadores no les sea posible adquirir sus alimentos por la distancia o las dificultades del transporte, el empleador deberá proporcionarlos.

Por su parte, en cada uno de los establecimientos, deberá existir disponibles servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen. Bajo ningún caso, estas obligaciones podrán ser compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.

Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.

Al mismo tiempo, cuando entre el lugar de prestación de las tareas y el de alojamiento del trabajador exista una distancia igual o superior a tres kilómetros y no hay medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar los medios de movilización necesarios, los cuales deberán reunir los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes.

Es sumamente importante remarcar que el artículo 31 establece con contundencia que la cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos, sea cual fuere la distancia por recorrer.

Esto quiere decir que los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos por utilizar deberán haber sido construidos con destino al transporte de personas. En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas.

En cuanto a la materia salarial, las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. No pueden ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente, y serán determinadas por mes, por día y por hora.

Asimismo, a la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

- 1% de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta 10 años;
- y del 1,5% de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los 10 años de servicios.

Cuando el pago del salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dotación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo. En este sentido, la remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad y para esa unidad de tiempo.

El pago de las remuneraciones deberá efectuarse mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas, y en uno de los siguientes períodos:

- Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- Al trabajador remunerado a jornal o por hora, se paga por semana o quincena;
- Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquella.

La Ley explícitamente en su artículo 37 prohíbe el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente en el país. Es importante destacar que todas las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y sus modificatorias, en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral aquí contempladas.

Ley de Empleo Público

El régimen de empleo público se encuentra regulado por la Ley N° 25.164, de 1999. Conforme lo establece el artículo 3° de la misma, *“...sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley 24.185, excepto en cuanto fueren alcanzados por lo dispuesto en el inciso i) del artículo 3° de la Ley 24.185. En este último caso, previo el dictado del acto administrativo que excluye al personal deberá consultarse a la comisión negociadora del convenio colectivo general. En cualquier caso, la resolución que el Poder Ejecutivo adoptare en los términos de esta última disposición, será recurrible ante la Justicia”*.

Mediante esta ley, el Estado materializa el deber asumido al ratificar el Convenio 154 de la Organización Internacional de Trabajo que dispone la inclusión de los trabajadores de la Administración pública en el ámbito de la negociación colectiva.

Este tipo de trabajo se encuentra excluido explícitamente de la regulación de la Ley de Contrato de Trabajo, que estudiamos en el módulo anterior, por lo que constituye una “figura” que no pertenece a la órbita del Derecho del Trabajo. La naturaleza jurídica del empleo público ha originado, en el terreno de la doctrina, una pluralidad de corrientes y debates.

Tal es así que, para un sector, el empleo público configura un contrato de índole administrativa, sujeto a las modalidades de este tipo de contratación, propias del derecho administrativo, y esencialmente disímiles de la contratación privada.

Pero otra corriente doctrinaria sostiene que, en el empleo público no se “emplea” al trabajador, sino que se lo “ nombra”, por medio de un decreto o acto administrativo y, por lo tanto, su situación particular de trabajo, derechos, deberes, etc., será regulada por otra serie de actos administrativos emanados de la autoridad pública.

Sin ahondar en detalles innecesarios, es imprescindible señalar que la diferencia de fondo entre el empleo público y el contrato de trabajo, en cualquiera de sus variantes, gira en torno a la aptitud y la mayor amplitud del Estado en el primer caso, para modificar de manera unilateral una mayor cantidad de situaciones que las que podría modificar un empleador regido por el sistema de la Ley de Contrato de Trabajo.

Lo que se quiere decir es que la potestad de *ius variandi* se amplía en los casos de empleo público. Esto ha llevado a la Corte Suprema de Justicia de la Nación a sostener que: *“el Estado se encuentra en posición de variar unilateralmente el contrato, inclusive en lo concerniente a las funciones que han sido encomendadas al empleado, siempre que tales modificaciones sean impuestas de modo razonable”*.

Otra diferencia radica en el tipo de estabilidad del empleado. Mientras que en el contrato privado el trabajador posee un tipo de estabilidad “impropia”, ya que puede ser despedido sin causa por el empleador, siempre y cuando abone los rubros indemnizatorios en carácter de compensación y reparación ordenados por ley, en el empleo público, dicha estabilidad es “propia”, es decir que, por lo dispuesto en la Constitución de la Nación, el empleado público no podrá ser removido de su empleo, salvo justa causa de cesantía o exoneración.

En el artículo 16 de la norma en estudio, se fijan los derechos mínimos que los trabajadores del sector público más precisamente de la Administración Pública Nacional, gozan. Por eso sostiene que las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Nacional, según el régimen al que hubieren ingresado, tendrán los siguientes derechos, de conformidad con las modalidades establecidas en las leyes, en las normas reglamentarias y, en cuanto corresponda, en los convenios colectivos de trabajo:

- El primer derecho es la estabilidad.
- Le siguen: Retribución justa por sus servicios, más los adicionales que correspondan.
- Igualdad de oportunidades en la carrera.
- Capacitación permanente.
- Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
- Licencias, justificaciones y franquicias.

- Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- Asistencia social para sí y su familia.
- Interposición de recursos.
- Jubilación o retiro y Renuncia.
- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con lo que se establezca en el Convenio Colectivo Trabajo.

La presente enumeración no tiene carácter taxativo, pudiendo ser ampliada por vía de la negociación colectiva.

Para cerrar, volvemos a comentarles que, considerando las permanentes modificaciones que sufre el plexo normativo en materia laboral, se sugiere siempre consultar el sitio oficial de información legislativa del Gobierno de la República Argentina: www.infoleg.gob.ar