

Material Imprimible

Curso Indemnizaciones laborales

Módulo Indemnizaciones en el régimen de trabajadores de casas particulares y de trabajadores agrarios

Contenidos:

- Generalidades de la ley 26844 personal de casas particulares.
- El despido. Indemnizaciones. Preaviso y trabajo en negro.
- Protección de la maternidad y el matrimonio.
- Consejo de Trabajo doméstico.
- Desocupación de inmueble de la empleadora.
- Generalidades de la nueva ley de personal agrario.
- Modalidades contractuales. Modificación del artículo 16 por la ley 27742
- Interposición y mediación. Solidaridad de la ley 26727
- Cooperativas de trabajo.
- El despido. La derogación de las Indemnizaciones especiales leyes 24.013, 25323 y 25.345

Aclaración preliminar: Téngase en cuenta que la ley 27742/2024, modifica el artículo 2 de la ley de Contrato de trabajo a través de su artículo 88, que estipula: “Sustitúyese el artículo 2° de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente”. Por lo dicho, ya deja establecido que será de aplicación a las relaciones laborales enmarcadas en las relaciones de trabajo indicadas en esta ley 26844 del personal de casas particulares. Ahora sí... ¡Comencemos!

Haciendo una recapitulación de lo visto en módulos anteriores, diremos que el 12 de abril de 2013 se publicó en el Boletín Oficial la **ley 26.844**, que modifica por completo el estatus jurídico del colectivo de trabajadoras mujeres en casas particulares.

Esta nueva norma altera por completo el régimen normativo que durante más de medio siglo mantuvo vigente un sistema jurídico injusto y vetusto para el colectivo de las trabajadoras.

Haciendo un repaso previo a la reforma, debemos indicar que la indemnización por despido en el régimen derogado se encontraba regulada en el artículo 9 del decreto-ley 326/1956 del siguiente modo: El contenido económico de la indemnización por despido alcanzaba a medio mes de sueldo por año trabajado o fracción mayor de tres meses, y la base indemnizatoria solo incluía el sueldo “en dinero”, lo que excluía a las prestaciones en especie, como la casa-habitación.

En caso de que el sueldo mensual de la trabajadora variara, el decreto reglamentario establecía que el cálculo debía hacerse en base al promedio de los sueldos de los dos últimos años (art. 12, decreto 7979/1956 reglamentario del decreto ley 326/1956), lo que reducía aún más el contenido económico de la indemnización.

En esas condiciones, y sin perjuicio de los planteos que impugnaban en general el sistema, es muy difícil sostener que esa indemnización así regulada cumpliera con la manda constitucional de protección contra el despido arbitrario, especialmente a partir de los postulados expuestos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo Vizzoti.

“Permitir que el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio, a los fines de determinar la indemnización por despido sin justa causa, significa consentir un instituto jurídico que termina incumpliendo con el

deber inexcusable enunciado en el citado artículo 14 bis, acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que estas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor. Significaría, asimismo, un olvido del citado artículo 28 de la Constitución Nacional.”

Pese a la claridad y contundencia emanada de nuestro más alto Tribunal, la jurisprudencia no había avanzado en extender esas reglas al régimen del trabajo en casas particulares. Sin embargo, el problema constitucional más grave que pesaba sobre la regulación de la indemnización por despido en el régimen derogado era que no resultaba aplicable a la mayoría de las trabajadoras.

Como ya hemos dicho, el régimen del decreto-ley 326/1956 contenía una triple limitación temporal que condicionaba su aplicabilidad y que provocaba que el 53% de las trabajadoras estuviesen excluidas de su ámbito de aplicación.

A ello hay que agregar que el artículo 9 de esa norma hoy derogada, establecía otro piso temporal adicional para que la trabajadora hogareña posea derecho a la indemnización por despido: que tuviese una antigüedad en el empleo de al menos un año. De suerte que las trabajadoras cuya prestación fuese inferior a los cuatro días semanales o a las cuatro horas diarias o cuya antigüedad fuese inferior al año (lo que constituía la mayoría de las trabajadoras hogareñas remuneradas) carecían del derecho a una indemnización por despido arbitrario.

En otras palabras, para la mayoría de las trabajadoras hogareñas remuneradas no existía en el régimen derogado indemnización por despido alguna y, por ello, a su respecto, la manda constitucional de protección contra el despido arbitrario se encontraba incumplida.

La sanción de la ley 26.844 ha significado un cambio de enorme magnitud en lo que hace a la regulación normativa de las condiciones de labor de las trabajadoras remuneradas, pero además ha conllevado un cambio importante en cuanto a los paradigmas que sirven de sustento a la regulación legal que ahora aparecen visibilizando la cuestión de género e imponiendo soluciones equiparadoras.

El nuevo régimen innova desde el mismo nombre que utiliza para designar a este colectivo. Si bien se sigue utilizando el masculino como nombre que abarca a

trabajadores y trabajadoras, se modifica la antigua y tradicional denominación “servicio doméstico” por “trabajadores de casas particulares”.

La novedad en el nombre es indicativa de la magnitud de los cambios operados con la reforma, y tiene la ventaja de evitar el adjetivo doméstico, que -según la segunda y la tercera acepción del diccionario-, puede ser utilizado para designar a animales o a criados. Se evita también -con acierto- el sustantivo servicio, que rememora las formas de trabajo pre-capitalistas.

Debemos establecer que la **ley 26.844** también contiene un catálogo de ciertas **actividades expresamente excluidas** y también aquí aparecen plasmados legislativamente muchos criterios que venían abriéndose paso entre la jurisprudencia.

A diferencia de lo que sucedía en el régimen anterior, ahora queda perfectamente claro que estos casos excluidos del régimen especial deben ser incluidos -en cambio- en el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo, a excepción del caso de las personas emparentadas con el empleador y las que convivan con la trabajadora.

Las exclusiones expresas son las siguientes:

- En primer lugar, las personas contratadas por personas jurídicas. La persona del empleador califica la naturaleza del vínculo, de suerte que el trabajo hogareño remunerado siempre es el contenido de un contrato celebrado entre dos personas humanas o, en la terminología utilizada por el Código Civil, físicas. El hecho de que el empleador sea una persona jurídica basta para considerar que el contrato carece de las características tipificantes del trabajo de casas particulares remunerado, aun cuando las tareas contratadas sean las que prototípicamente corresponden a este régimen.
- En segundo lugar, las personas emparentadas con el dueño de casa: Se trata en este caso de una exclusión que ya se encontraba contenida en el régimen derogado y que en el nuevo régimen aparece desarrollada con más detalle, dado que se enumera (no taxativamente) a “padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador”
- También los cuidados terapéuticos para personas enfermas o con discapacidad. Así como los cuidados no terapéuticos constituyen tareas incluidas en el régimen especial, los cuidados terapéuticos profesionales se encuentran excluidos de la

legislación especial y se rigen por las disposiciones generales de la Ley de Contrato de Trabajo. La exclusión opera a partir de la existencia de cualquiera de las siguientes dos condiciones: que se trate de cuidados exclusivamente terapéuticos o que se trate de una prestación para la que se exija contar con habilitaciones profesionales específicas. La contratación de tareas mixtas, esto es, tareas de cuidado terapéutico y otras tareas típicas de la relación de trabajo hogareño remunerado, implica que la relación en cuestión quedará regida por las disposiciones de la ley especial.

- Los choferes particulares: Al igual que el régimen derogado, el nuevo régimen excluye de sus disposiciones a las personas contratadas exclusivamente para conducir vehículos “particulares de la familia y/o de la casa”, tal como se aclara en la nueva ley. La exclusión tiene un sentido histórico relacionado con el estatuto de choferes particulares sancionado en 1946 (ley 12.867), que continúa vigente, aunque -a partir de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo- sus disposiciones solo tienen actualmente una aplicación residual. Ya el artículo 12 de aquel estatuto -cuya sanción es anterior al decreto-ley 326/1956- establecía que las personas incluidas en él debían considerarse no calificadas como “servicio doméstico”.
- Asimismo, personas que convivan con la trabajadora. También aquí se mantiene una exclusión que ya se encontraba contenida en el régimen anterior, con la salvedad que mientras aquél mencionaba a las personas “emparentadas” con la trabajadora, el nuevo régimen amplía el concepto y menciona a “las personas que convivan” con la trabajadora. Debe tratarse, claro está, de personas que no realicen tareas hogareñas remuneradas para el mismo empleador.
- Además, las tareas mixtas, puesto que el nuevo régimen innova en lo que refiere a la contratación de dichas actividades; esto es, tareas incluidas en el régimen especial y tareas excluidas del mismo; situación que en el régimen anterior -y conforme lo establecía el artículo 1 del decreto reglamentario 7979/1956- se resolvía por la regla de la preponderancia. El caso más común se da cuando el empleador realiza alguna actividad comercial o profesional y utiliza los servicios de su trabajadora hogareña para realizar tareas de limpieza y otras típicas. De acuerdo con lo que preveía el artículo 1 del decreto reglamentario del régimen derogado, este tipo de situación debía resolverse con la regla de la preponderancia, esto es, la relación se regiría por la ley de la tarea que resultaba preponderante. En otras palabras, si las tareas prestadas en el hogar resultaban más extensas que las prestadas fuera del hogar, la relación quedaría regida por el

régimen especial; de lo contrario, la ley aplicable sería la Ley de Contrato de Trabajo. Si bien esta era la solución prevista en la norma reglamentaria, alguna jurisprudencia fue modificando dicho criterio considerando que en casos como el que hemos utilizado de ejemplo existían en realidad dos contratos de trabajo diferentes, uno regido por el régimen especial y el otro, por el régimen general; e incluso algunos fallos abandonaron por completo la regla de la preponderancia para considerar que la prestación de tareas no incluidas en el estatuto hacía que toda la relación cayera en el ámbito de aplicación de la legislación general de la Ley de Contrato de Trabajo. Este último es el criterio que plasma legislativamente la ley 26.844 para el caso de la prestación de tareas mixtas; es decir, que el hecho de prestar tareas ajenas a la vida hogareña (con cualquier periodicidad y aunque no se trate de tareas preponderantes y ni siquiera resulten temporalmente importantes) para el empleador, implica que la relación se regirá por las disposiciones generales de la Ley de Contrato de Trabajo y quedará excluida de las disposiciones estatutarias especiales.

- Finalmente, las personas contratadas por administradores de consorcios de propiedad horizontal u otras formas de habitación común: La nueva legislación excluye de su ámbito a las personas empleadas por quienes administren consorcios del régimen de propiedad horizontal, clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de tareas hogareñas en las respectivas unidades funcionales. La exclusión opera cualquiera sea la forma jurídica que adopte el empleador, esto es, se trate de una persona física, un conjunto de personas físicas o una persona jurídica. Las relaciones así excluidas se rigen por las disposiciones generales de la Ley de Contrato de Trabajo y por las de los estatutos específicos según el caso.

El preaviso, las indemnizaciones y el trabajo en negro en los casos de trabajadores de casas particulares

El contenido del nuevo estatuto especial evidencia un propósito general de igualación de derechos. En la mayoría de los institutos, la regulación especial adopta formas similares o equivalentes a las de la legislación general, y esto se verifica en lo que respecta a la indemnización por despido, establecida de la siguiente forma.

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado **preaviso**, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1)

mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior”.

Como puede verse, la regulación es prácticamente idéntica a la contenida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, con la diferencia de que no se prevé en el estatuto especial la existencia de un tope máximo que limite la base indemnizatoria, a diferencia de lo que ocurre en el régimen general.

Hagamos una aclaración: Habría que ver en el corto o mediano plazo, si el fondo de cese que podrá sustituir la indemnización del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, se replica también en las extinciones del vínculo laboral de los trabajadores de casas particulares.

Si bien a partir del fallo “Vizzoti” antes comentado, la importancia del tope máximo a la base salarial de la indemnización por despido en el régimen general ha disminuido, esa limitación no ha desaparecido por completo y, por tanto, el hecho de que la legislación especial no contenga un tope máximo constituye una condición más beneficiosa para las trabajadoras de casas particulares que la que tienen los trabajadores del régimen general.

A diferencia del régimen derogado, el nuevo estatuto no prevé una antigüedad mínima en el empleo para tener derecho a la indemnización por despido (el decreto-ley 326/1956 establecía esa antigüedad mínima en la indemnización por despido del personal de un año) y, por el contrario, prevé un tope mínimo aplicable incluso a los casos en que la antigüedad en el empleo sea inferior a los tres meses.

El único caso en el que el despido injustificado no genera la obligación de indemnizar a la trabajadora hogareña es en el que la relación aún se encuentre en el período de prueba previsto en el artículo 7 de la ley 26.844, notoriamente inferior al previsto en el régimen general.

El empleador tendrá la obligación de preavisar o, en su defecto, indemnizar cuando el contrato se disuelva por su voluntad.

El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por la empleada/o, de 10 días;
- b) Por el empleador, de 10 días cuando la antigüedad fuere inferior a 1 año y de 30 días cuando fuere superior.

Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente, deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos mencionados supra, en función de la antigüedad del personal despedido.

Si el empleador despide sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se notificó.

Si se otorga el preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales pagas para buscar nueva ocupación, sin alterar la prestación.

El trabajo en casas particulares no sólo es la actividad con el mayor porcentaje de **trabajo en negro**, sino que también es el sector que concentra el mayor número absoluto de relaciones de trabajo clandestinas.

Quizás sin advertir esta realidad, las principales herramientas normativas destinadas a disuadir a los empleadores de mantener en la clandestinidad los vínculos laborales (eran las leyes 24.013, 25.345 y 25.323, hoy derogadas) excluyeron en forma más o menos expresa de su ámbito de aplicación a las trabajadoras domésticas, lo que equivale a renunciar por anticipado a una principal condición de eficacia. En efecto, si el sector que concentra el núcleo duro de la clandestinidad se encuentra excluido de la aplicación de esas leyes, éstas nunca podrán ser suficientemente eficaces.

Con la sanción de la ley 26.844 por fin se incorporaba una norma destinada a operar sobre las relaciones clandestinas a través de la duplicación de la indemnización por despido. La misma decía que la “indemnización por antigüedad o despido se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo haya estado de modo deficiente”. Sin embargo, la ley bases se encargó de su eliminación, derogando el precitado artículo 50 de la ley 26.844.

La fórmula era idéntica a la prevista en la ley 25.323 y, sea cual fuere su naturaleza -punitiva o indemnizatoria-, implica una importante carga económica para el empleador destinada a fungir como disuasivo de las situaciones de clandestinidad.

No obstante, dejando a un lado el supuesto de las relaciones “no registradas”, entendemos que, en la medida que no exista una aclaración reglamentaria, la norma planteará dificultades en relación a la interpretación del término “deficiencia en la registración”.

Al respecto, puede sostenerse que para una tesis restringida, el término “deficiente registración” debe identificarse necesariamente con los supuestos de incorrecta registración que consagraba la Ley N° 24.013, esto es, con la inscripción del trabajador en una fecha de ingreso posterior a la real (artículo 9) y con la registración de una remuneración menor que la efectivamente percibida (artículo 10).

En lo que respecta a la **protección del embarazo y la maternidad**, la nueva norma consagra un tratamiento similar al de la Ley 20.744. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando haya cumplido con la notificación al empleador, así como, en su caso, el del nacimiento. Igual presunción e idéntico derecho a indemnización: caso de interrupción del embarazo o nacimiento sin vida.

La indemnización (Artículo 41 de la ley 26844) infiere que cuando el despido obedece a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización igual a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Es idéntica a la indemnización establecida en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En las asignaciones familiares, a su vez, se reemplazó el artículo 2° de la ley 24.714 de modo que contemple las trabajadoras del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para que el Personal de Casas Particulares puedan percibir las citadas asignaciones. Además, se habilita al P.E.N. para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a las empleadas/os de este régimen especial estatutario las demás asignaciones familiares vigentes. Los Tribunales de trabajo son de aplicabilidad para el presente Régimen.

De igual manera, se sustituye al “Consejo de Trabajo Doméstico” (del viejo Decreto 7979/56) por el “Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación” competente para entender conflictos originados por relaciones de trabajo desenvueltas en Capital Federal. Dicho Tribunal estará a cargo de un Presidente y personal

especializado, cuyo número y funciones determinará la Autoridad de Aplicación. Estos Juzgados Nacionales son la última instancia. No es posible recurrir esa sentencia ante la Cámara de Apelaciones del Trabajo.

A propósito de ello, el artículo 59 de la nueva Ley dispone que “las sentencias definitivas, las sentencias condenatorias y los acuerdos conciliatorios serán ‘ejecutables’ por intermedio del Juzgado Nacional de Trabajo que hubiere prevenido, en su caso, que resultase sorteado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”. En el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, el órgano jurisdiccional competente serán los tribunales de trabajo departamentales.

En caso de extinción del contrato de trabajo, el personal “sin retiro” deberá, en un plazo máximo de cinco días, desocupar y entregar la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

No obstante, no está previsto el procedimiento a seguir en el conocido caso de que la empleada no quiere retirarse. Mientras en el Decreto 326 estaba previsto para ese caso, el pedido por el empleador del auxilio de la fuerza pública, ahora no lo está, debiendo, en tal caso, el empleador, iniciar la demanda y esperar, mientras la empleada vive en la habitación del empleador.

Generalidades de la nueva ley de personal agrario

Para comenzar vamos a hacer una aclaración preliminar: Téngase en cuenta que la ley 27742/2024 modifica, como lo hemos indicado al desarrollar las relaciones laborales del personal de trabajo agrario, el artículo 2 de la ley de Contrato de trabajo a través de su artículo 88, que indica en su segundo inciso, lo siguiente: “c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario”.

Además, en su capítulo V, artículo 96, sustituye los artículos 16 y 69 de la ley 26.727 de aplicabilidad al trabajo agrario, dice al respecto: “Sustitúyanse los artículos 16 y 69 de la ley 26.727 por los siguientes: Artículo 16: Contrato de 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.”

Su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario será de aplicación lo dispuesto respecto del período de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744.

De acuerdo con el artículo 98: “Artículo 69: Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario. El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga. Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador”.

La **Ley 26727 de Trabajo Agrario** ha introducido algunos cambios - sustanciales diríamos- que hacen a la actividad en general, y en particular en las modalidades de contratación de los trabajadores en el marco del régimen agrario.

El artículo 11 de la ley 26727 define al contrato de trabajo agrario adoptando la terminología del artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo. Este nuevo concepto no prevé la realización de las tareas vinculadas de modo accesorio o conexo a la actividad agraria, sino que la circunscribe únicamente a las propias o principales. En consecuencia, los contratos celebrados para la realización de aquellas -accesorias o conexas- se rigen directamente por la Ley de Contrato de Trabajo.

En la tarea de determinar si se está ante un contrato de trabajo agrario, resulta de suma importancia lo establecido en los artículos 3, 5, 6 y 7 de la ley 26727, por cuanto sirven de parámetro o guía para vislumbrar -en cada caso en particular- la naturaleza (propia, accesorio o ajena) de las tareas, en concordancia con lo dispuesto por los artículos 3 y 4 del decreto reglamentario 301/2013.

El artículo 3 enumera de modo puntual una serie de trabajadores que se encuentran excluidos de su aplicación desde la óptica de las actividades que conforman el objeto del contrato de cada uno de ellos. Por ejemplo, el inciso d) excluye expresamente al personal

administrativo de los establecimientos agrarios, tarea que, si bien guarda una vinculación y coadyuva a la tarea principal agraria, es excluida del marco del contrato de trabajo agrario.

Asimismo, el inciso b) del citado artículo, abre una puerta a la casuística, al disponer de modo genérico la exclusión de los trabajadores “que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria”.

La ajenidad en las tareas agrarias podría ser analizada y determinada a partir de la articulación de los conceptos contenidos en los artículos 5, 6 y 7 de la misma ley, así como en el artículo 4 de la ley 25191 (conforme artículo 106 de la Ley 26727), que define al trabajador agrario.

A modo de ejemplo, las tareas ajenas a la actividad agraria son, entre otras, la limpieza y mantenimiento de las oficinas donde se realicen tareas administrativas del establecimiento agrario o las de vigilancia.

En lo que respecta a la existencia misma del contrato de trabajo, resulta aplicable, a partir de la entrada en vigencia de este nuevo régimen, la presunción prevista en el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, que representa también un avance importante en materia de reconocimiento de derechos, toda vez que el ámbito rural es donde mayores (y aún persisten a pesar de la nueva normativa) incumplimientos se detectan en orden a la registración laboral.

Se deja en claro que el precitado artículo 23 de la ley de contrato de trabajo ha experimentado cambios a través de la ley bases, indicándose al respecto: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social”.

En ese marco de análisis, la ley 25191 (según Decreto reglamentario 300/2013), modificada por el artículo 106 de la ley 26727, establece la obligatoriedad de uso de la libreta de trabajo agrario, que deberá ser conservada por el empleador durante el vínculo y entregada al trabajador una vez extinguido el mismo como requisito *sine qua on* (Condición sin la cual no).

Dicho instrumento sirve de prueba de la relación laboral, aunque su falta no impide que el contrato sea acreditado por otros medios (léase por medios probatorios autorizados conforme codificación procesal de aplicación en los distintos ámbitos geográficos).

El 01/03/2018 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución RENATRE 64/2018, que aprueba la nueva Libreta del Trabajador Rural del RENATRE en formato de credencial conforme lo previsto en los artículos 1 y 3 de la Ley 25.191. La credencial reemplazó al formato actual en soporte papel, conforme a las pautas que fija el Anexo I de la Resolución citada.

La norma también aprobó la implementación del Portal Web RENATRE, que permite que los beneficiarios y registrados puedan gestionar de manera virtual y progresiva los diferentes trámites administrativos inherentes al Registro y crea el Nomenclador Único de Actividades Rurales – Empleador-, de uso obligatorio, que reemplazó a los anteriores a partir de la entrada en vigencia de la Resolución.

Por otra parte, específicamente con relación a las **modalidades contractuales para la contratación de los trabajadores en el campo**, la Ley 26727 ha creado nuevos tipos de contratos, que se encuentran detallados en el Título III, artículos 16 a 23 de la ley, fijando como tales, las siguientes modalidades de contratación, diferenciadas en función de la duración del vínculo, la continuidad de la prestación de las tareas objeto del contrato así como su naturaleza.

- Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua (artículo 16)
- Contrato de trabajo agrario temporario (artículo 17)
- Contrato de trabajo agrario permanente de prestación discontinua (art. 18)
- Trabajo por equipo o cuadrilla familiar (artículo 19)

Las modalidades contractuales que introduce la nueva ley de trabajo agrario en relación con el régimen derogado representan una mejora en los derechos de trabajadores agrarios.

El contrato de trabajo permanente de prestación continua establecía una presunción a favor de la celebración del contrato de trabajo permanente con prestaciones continuas.

Expresamente disponía que “el contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, siempre y cuando no responda a alguna de las otras modalidades previstas en la misma ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias”.

Ahora, la nueva redacción adiciona que “para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario, será de aplicación lo dispuesto respecto del período de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744”. Es decir, se incorpora el período de prueba por seis meses para los trabajadores comprendidos en este Régimen.

En este punto, el régimen agrario, siguiendo la misma línea del régimen general, o sea, la Ley de Contrato de Trabajo, recepta el principio de la continuidad del vínculo, que se desprende de los artículos 10 y 92 de la Ley de Contrato de Trabajo.

De ese modo, y por aplicación del artículo 10 antes citado, en caso de duda, las situaciones deberán resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Y, en cuanto a la carga de la prueba sobre la configuración de una modalidad diferente, esta recae en el empleador, buscando evitar también con ello la utilización fraudulenta de la figura del trabajador temporario, a la que en forma reiterada se suele recurrir.

Es de señalarse además que, ante la posibilidad de que con la desaparición de esta forma de contratación el empleador prefiera acudir a la contratación para tareas ocasionales o accidentales como una forma de período de prueba encubierta, planteado por algunos autores como otro aspecto negativo de su eliminación, las propias disposiciones de los artículos 16, 17 y 18 de la misma ley constituyen un primer escalón en la respuesta a esta eventual situación fraudulenta.

Ha de tenerse en cuenta la naturaleza de las actividades objeto del contrato, con la correspondiente carga que pesa sobre el empleador de demostrar que el trabajador fue contratado para realizar tareas ocasionales. No ha de soslayarse que es justamente la naturaleza de la actividad o prestación la que define si se está en presencia de una tarea accidental u ocasional o frente a una cíclica o de temporada.

Por ausencia de una disposición específica en la ley particular, a los efectos de la extinción del contrato de trabajo permanente con prestación continua -y también con prestación

discontinua-, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto dispone que el contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la ley, esto es, las contenidas en el Título XII de ese cuerpo legal.

La incorporación de la figura del contrato de **trabajo permanente con prestación discontinua** mejora la situación del denominado trabajador no permanente respecto del anterior régimen, toda vez que prevé -al igual que el contrato por temporada del artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo- la adquisición de los mismos derechos que les corresponde a los trabajadores permanente continuos, con la única salvedad -a diferencia de aquel-, de que dicha ventaja cobra recién vigencia a partir de la segunda contratación, requisito que encuentra su justificación en la constante migración de estos trabajadores entre el fin y el comienzo de una nueva temporada.

Sin embargo, el precepto legal refiere solo a los que cumplen tareas cíclicas o estacionales, condicionando su procedencia a que las actividades para las que fue contratado respondan a necesidades permanentes de la empresa. (En concordancia con lo establecido en los artículos 96 y 97 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Es necesario tener presente que lo que debe hacer que este tipo de contrato de trabajo tenga la discontinuidad en las prestaciones que lo caracterizan no es la voluntad de las partes, sino la propia actividad de la empresa. Esta es la que justifica que los trabajadores presten sus servicios durante determinada época del año y, en cambio, no puedan hacerlo en el resto.

Esa actividad normal de la empresa hace que la misma solamente se produzca durante determinada época o cuando aumente notablemente en intensidad y se suspenda o disminuya en el tiempo restante.

Por dicho motivo, el empleador necesita contar con el plantel completo de trabajadores durante el tiempo de producción de la actividad o de notorio aumento de la misma. Terminada dicha época, al no haber actividad, debe prescindir totalmente de trabajadores o, al reducirse esta, no se justifica mantener el plantel completo.

Excluye de ese modo a los trabajadores que cumplan actividades ocasionales, accidentales o transitorias, quienes, fuere cual fuere la cantidad de temporadas en las que trabajasen para un mismo empleador, solo podrán reclamar, en el supuesto de

extinción del vínculo, una indemnización sustitutiva de las vacaciones equivalentes al 10% del total de las remuneraciones.

En este punto, cabe destacar que el segundo párrafo del artículo 18 de la ley 26727 -en consonancia con lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo- establece que el trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

De dicha prescripción es posible inferir que si el trabajador permanente de prestación discontinua se hace acreedor de la indemnización por antigüedad, la misma será calculada teniendo en cuenta todo el tiempo trabajado -desde la primera contratación y no desde la segunda, que es cuando adquirió los derechos del trabajador de prestación continua-, siempre y cuando esa primera vez no haya sido para la realización de tareas extraordinarias u ocasionales. De igual modo para el plazo del preaviso.

Hacemos una aclaración: Habría que ver en el corto o mediano plazo, si el fondo de cese que podrá sustituir la indemnización del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, se replica también en las extinciones del vínculo laboral de los trabajadores agrarios.

En cuanto a la ejecución del contrato de **trabajo permanente de prestación discontinua**, el decreto reglamentario 301/2013 de la ley de trabajo agrario establece que en cada ciclo o temporada, la convocatoria del empleador, así como la aceptación del trabajador para reanudar la relación laboral, deberán hacerse con anticipación suficiente, en tiempo oportuno y útil.

Además sostiene que se coloca dentro de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la determinación de los medios, la forma y los contenidos básicos de la convocatoria, el modo de manifestar la aceptación y las implicancias de tales actos, y teniendo en cuenta las características de las distintas actividades.

La especificidad de esta norma torna inaplicable la del artículo 98 de la Ley de Contrato de Trabajo, que expresamente determina el tiempo de anticipación con el que ha de ser convocado el trabajador, así como el plazo dentro del que este último debe aceptar.

Sin embargo, ante la ausencia de resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, los plazos previstos en esta última norma pueden servir de parámetro al momento de analizar en el caso en concreto si ambas partes se comportaron de buena

fe y dentro de un plazo razonable, acorde con las características de la actividad, la distancia del lugar de trabajo con la del domicilio del trabajador.

De acuerdo con el artículo 8: “Se considerará como domicilio del trabajador aquel que figure en la libreta del trabajador agrario al finalizar el ciclo o la temporada, salvo que el trabajador hubiera comunicado fehacientemente al empleador su ulterior modificación”.

La ley 26.727 trata el caso de interposición y mediación, así como la **responsabilidad solidaria** entre cesionarios, contratistas y subcontratistas (artículos 12 y 13).

La solidaridad en cabeza del titular del establecimiento agropecuario funciona como una garantía de la deuda del contratista con su trabajador. De acuerdo con el artículo 12: “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 accesorio, 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. 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. La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario. No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas, en los términos del artículo 5° de la presente ley.”

A su vez, la ley bases modifica el artículo 29 y 136 de la ley de contrato de trabajo. En tal sentido, dispone que los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será

responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para ésta última. Es decir, de ahora en más, se establece que sólo es responsable quien posee la relación directa.

Y el artículo 136 de la Ley de Contrato de Trabajo, respecto a contratistas e intermediarios, sostiene que incorporando la facultad del principal (comitente) de retener sin preaviso de lo que deban percibir contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. La norma establece que dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación que deberá dictar la AFIP.

La Ley faculta a los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios a solicitar a la empresa principal para la que presten servicios, que retengan y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

Además, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dentro de los 90 días de sancionada la Ley, la AFIP establecerá un mecanismo para poder efectivizar la retención.

Asimismo, la nueva ley agrega el tema de las **cooperativas de trabajo** que actúan en fraude a las normas laborales y de seguridad social, que tiene su antecedente en el artículo 40 de la ley 25.877 de reforma laboral.

Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, el servicio nacional de inspección de trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la

legislación laboral y de la seguridad social, y serán responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

Si en el ejercicio de sus funciones los servicios de inspección de trabajo comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, deberán denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley de Cooperativas 20.337, y sus modificatorias.

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el ámbito de la presente ley como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Además, se incluye la prohibición de actuación en el ámbito rural de empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios en su artículo 15: “Empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios. Prohibición. Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.”

La actuación de empresas de servicios eventuales en el ámbito de trabajo agrario ha sido siempre utilizado como una de las formas fraudulentas de contratación, dado que se contratan trabajadores de cosecha o ciclo agrícola, es decir, de típicos contratos de trabajo de temporada, para hacerlos figurar como eventuales, sin estabilidad.

La UATRE ha denunciado ante el Ministerio de Trabajo de la Nación y los ministerios provinciales desde la década de los años noventa hasta la fecha, junto a las cooperativas de trabajo, también fraudulentas, en largas campañas de blanqueo de personal.

La ley no incluye la facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo, el *ius-variandi* y sus límites, particularmente con la reforma de la ley 26.088 al artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo: “...cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.”

Hay que resaltar la importancia de esa reforma consistente en otorgar al trabajador la opción por el mantenimiento y estabilidad del contrato de trabajo junto a la restauración de las condiciones pactadas. No obstante su no inclusión, sostenemos que, como norma general del contrato de trabajo, debe aplicarse también al trabajo rural. En igual sentido, todo el capítulo de derechos y deberes de las partes normado en los artículos 62 a 89 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En lo referido al despido sin causa del trabajador agrario permanente y continua, esta ley se equipara con el fijado en el régimen indemnizatorio dispuesto por la ley 20.744 y sus modificatorias (artículos 231 a 255 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Y ¿por qué solo hablamos respecto a la relación permanente? Aquí debemos volver a recordar lo indicado en el artículo 16 de la ley, en lo que respecta a que el contrato laboral se entenderá celebrado bajo esta modalidad salvo los casos que la ley prevé, y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20.744.

De ello fácilmente se desprende que, salvo que el empleador posea pruebas en sentido contrario, todo vínculo contractual laboral en el régimen agrario entre este y su dependiente, se presumirá que es permanente y continuo, y si quisiera indicar que es relación permanente discontinua o bien temporaria, tendrá que demostrarlo. Si existen dudas, la ley entiende que será a favor del carácter permanente continuo.

Lo indicado anteriormente, se complementa con el artículo 22 de la ley, que dispone: “El trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos (2) 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.” Es decir, se encuentra garantizado para el trabajador, una indemnización que nunca podrá ser inferior al equivalente a dos sueldos.

Más allá de lo expuesto anteriormente y sobre los restantes ítems indemnizatorios, estos serán iguales a la de la Ley de contrato de trabajo, es decir, le corresponderá percibir el preaviso, conforme los artículos 231 y 232 de la Ley de Contrato de Trabajo, el SAC s/ Preaviso, es decir, la doceava parte de lo abonado en concepto de preaviso. y la integración de mes de despido del artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo, en caso de no haber sido preavisado el trabajador.

Esta indemnización lleva también su SAC s/ Integración mes de despido y deberá adicionar el aguinaldo proporcional, las vacaciones no gozadas, y el SAC s/ Vacaciones.

En el caso de despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, este tiene derecho a percibir las indemnizaciones previstas en los artículos 231 a 255 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, las mismas que para el caso del trabajador permanente continuo.

Ahora bien, además, el artículo 21 de la ley 26727 dispone que, en caso de que el despido se produzca encontrándose pendientes los plazos del ciclo o temporada, éste tendrá derecho también a la indemnización por daños y perjuicios proveniente del derecho común, la que se fijará en función directa con los daños 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.

En síntesis, la ley brinda al dependiente en esta modalidad, la posibilidad de acumular al resarcimiento por despido, la acción de daños y perjuicios, por lo que este tipo contractual puede significarle al empleador un costo laboral aún mayor que el de un trabajador permanente continuo.

En cuanto al **trabajador temporario**, el artículo 20 indica lo siguiente: “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 diez por ciento del total de las remuneraciones devengadas.”

Este artículo otorga al trabajador temporario el derecho a percibir, al concluir la relación laboral, además del proporcional del SAC, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalentes al 10% del total de las remuneraciones devengadas.

Algunos autores entienden que en este caso resulta erróneo hablar de “indemnización”, ya que no hay despido en sí, y que en realidad se trataría de una compensación por las vacaciones de las que se hace acreedor el trabajador.

Otra parte de la doctrina sostiene que, haciendo una interpretación amplia y genérica de la expresión utilizada en el artículo 20 “concluir la relación laboral”, se debería entender

que la misma incluye toda forma de finalización del vínculo, también la del despido, que, dadas las características del contrato temporario, necesariamente debe darse previo al vencimiento del plazo o conclusión del objeto que justifica el vínculo.

En lo referente al trabajo en negro, resulta oportuno recordar que si bien la ley 24013 y su artículo 1 del decreto reglamentario 2725/1991 excluían de su aplicación a los trabajadores agrarios, la nueva ley 26727 había dispuesto también la aplicación supletoria de las disposiciones establecidas en las leyes 24013, 25013, 25323 y 25345 o las que en el futuro las reemplacen (según el artículo 108 de la Ley de Contrato de Trabajo), pero como ya hemos analizado a lo largo de estos módulos, dichas multas laborales han sido derogadas.

Finalmente, una última cosa más referente al contrato agrario y puntualmente sobre las bolsas de trabajo del artículo 69. Como bien indicamos al principio, la ley 27.742 ha modificado este artículo otorgando libertad de contratación a los empleadores, sin necesidad de tener que aceptar los empleados enviados o sugeridos por las bolsas de trabajo dirigido por el sindicato UATRE, garantizando la libertad de contratación.

Obviamente esto ha generado debates por parte del sector sindical, ya que consideran que las citadas bolsas son exclusivamente de los trabajadores agrarios atentando con ello contra la libertad sindical.