

MODIFICACIONES A LA LEY DE TRABAJO AGRARIO (LEY 26.727)

CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN. SOLIDARIDAD

Artículo 12: Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. 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 esta última. Aquellos propietarios que den en arrendamiento maquinarias, equipamiento o las tierras de su titularidad, en ningún caso serán considerados responsables solidarios por las obligaciones emergentes de la relación laboral entre los trabajadores y aquellos que los hubieran registrado, resultando ajenos a dicho vínculo.

En línea con lo dispuesto para la LCT (art. 29), se establece que el dependiente es considerado dependiente de quien efectivamente lo contrate, más allá de ser proporcionado a otra empresa. La empresa “usuaria”, es decir aquella que no haya contratado al dependiente pero que se beneficie de su labor, solo será responsable solidariamente por las obligaciones derivadas del contrato y de la seguridad social respecto del tiempo de prestación de servicio. Es decir que, si el dependiente prestó tareas durante más tiempo para el empleador que lo registró, pero no así para la empresa usuaria, nada tendrá para reclamarle a la usuaria por tal periodo de tiempo.

En caso de arrendamiento de máquinas, equipos o tierras, se elimina la responsabilidad laboral del locador respecto de los dependientes del locatario.

CONTRATO DE PRESTACIÓN CONTINUA

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 de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

Para los trabajadores de esta modalidad, el período de prueba será de ocho (8) meses.

Se establece la regla de la continuidad para las contrataciones de la ley 26.727. Es decir que salvo que expresamente se haya pactado otra modalidad (ej. temporario), el contrato se entiende de prestación continua.

Se establece un periodo de prueba de 8 meses en línea con el DNU 70/2023.

TRABAJO TEMPORARIO

Artículo 17: Contrato de 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 realizaren en ferias y remates de hacienda.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

La celebración de sucesivos contratos de trabajo temporario con el mismo empleador para atender a las necesidades cíclicas o estacionales descriptas en el presente artículo, cualquiera sea el número de contrataciones, no modificará la naturaleza temporaria del vínculo.

Se define al contrato de trabajo temporario, en línea con la LCT, como aquel originado en las necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional por procesos temporales propios de la actividad. Ello así, siempre que la actividad resulte alcanzada por la ley 26.727.

Se incluye a dependientes contratados para tareas ocasionales o accidentales, lo que pareciera pretender enmarcar aquí a los trabajadores que en el régimen general de la LCT serían calificados con la modalidad “eventual”.

Se aclara expresamente que la celebración de contratos temporarios sucesivos no modifica la naturaleza del mismo.

Esta norma debe ser leída con el art. 206 de la ley 27.802 que específicamente establece una derogación de los arts. 13, 18 y 21 de la ley 26.727. Los últimos dos artículos mencionados, son los que regulaban la figura intermedia del “trabajador permanente discontinuo”. Esto implica que dicha modalidad ya no está vigente. Es decir que con el dictado esta nueva norma, los dependientes son permanentes continuos (lo que en el régimen general es el contrato de duración indeterminada Art. 90 LCT), y temporarios (similar al art. 96 LCT).

Esta situación puede generar algunos focos de conflicto con relación a los contratos que ya se encuentran en curso. De conformidad con el Art. 7 del Código Civil y Comercial, *a partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes*. Sin embargo, ello no puede *afectar derechos amparados por garantías constitucionales*.

Consideramos que tratándose de una simplificación de la modalidad de contratación y que no existe una afectación concreta al dependiente quien seguirá vinculado a la empresa, la modalidad que antes se entendía como “prestación discontinua”, debe reencausarse hacia la modalidad “temporaria”. Estimamos que en breve habrá alguna reglamentación de ARCA en tal sentido, haya que será necesario cambiar la situación registral y en los recibos de sueldo.

REMUNERACIONES

Artículo 32: Fijación de remuneraciones. Las remuneraciones serán acordadas entre la representación trabajadora y la empleadora conforme la ley 14.250 (t.o. 2004) y su modificación y la ley 23.546 (t.o. 2004), con posterior homologación de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano. No podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente, y su monto se determinará por mes, por día y por hora.

La negociación deberá realizarse en el marco y con la coordinación de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Implica que las remuneraciones del trabajador agrario serán fijadas por negociación paritaria y no ya por imposición de la CNTA.

La negociación debe ser llevada adelante en el marco de la CNTA por representación de las partes trabajadora (gremio) y empleadora (Cámaras Empresariales).

REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTO DEL TRABAJO

Artículo 34: Remuneración mínima por rendimiento del trabajo. Salario mínimo garantizado. 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 acuerden las partes en el marco de la negociación del artículo 32 y para esa unidad de tiempo.

En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en la presente ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general. La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aún cuando ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

En caso de fijarse remuneración por rendimiento, se establece que la misma no podrá ser inferior a la correspondiente para una jornada de labor a ritmo normal de trabajo y al piso de remuneración que se fije mediante la negociación paritaria.

Para el caso de no existir piso de remuneración, se utilizará la fijada a nivel general.

En casos en que por causas no imputables al trabajador no pudiera alcanzarse la remuneración mínima, se aplicará esta última. Esto incluye fenómenos meteorológicos que imposibiliten realizar la tarea en la forma que estaba pautada o como habitualmente se realice.

Cuando se incluye la frase “por causas no imputables al primero”, parece dar a entender que cuando haya causas por las que no se alcance el mínimo pero que sean imputables al trabajador (ej. ausencia, trabajo a desgano), no se aplica el piso establecido.

Artículo 34 bis: Compatibilidad entre trabajo rural registrado y prestaciones sociales. Los trabajadores que sean contratados bajo las modalidades de trabajo temporario, previstas en la ley 26.727 y sus modificatorias, así como aquellos comprendidos en el artículo 96 de la ley 20.744 y sus modificatorias, tendrán derecho a percibir las asignaciones familiares contributivas establecidas en la ley 24.714.

Al cesar la relación laboral y dejar de estar alcanzados por el régimen contributivo, los trabajadores accederán automáticamente al régimen de asignaciones familiares no contributivas correspondiente, garantizándose la continuidad en la percepción del beneficio.

Con miras a cesar con la práctica en que no se registre el contrato de trabajo para no perder beneficios sociales, se establece que los dependientes temporales registrados no perderán derecho a percibir las asignaciones de ley.

Cuando finaliza la relación laboral (finalización de temporadas), los dependientes acceden al régimen e asignaciones no contributivas.

ATRIBUCIONES D ELA CNTA

Artículo 89: Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;**
- b) Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona;**
- c) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales y condiciones generales de trabajo;**
- d) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales;**
- e) Convocar a la negociación salarial del sector, que deberá ser acordada por el sector trabajador y el empleador conforme las leyes 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones y 23.546 (t.o. 2004), con posterior homologación del organismo de aplicación;**
- f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario;**
- g) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;**
- h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural;**
- i) Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley;**
- j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;**
- k) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;**

l) Fijar asignaciones no remunerativas en compensación por suspensiones de la prestación laboral que se fundaren por causales de emergencia climáticas, económicas, desastre natural, cualquier otra no imputable al empleador y/o cualquier otra circunstancia de fuerza mayor debidamente comprobada. En todos los casos, se requerirá el voto favorable de la parte empleadora. Los programas serán opcionales y no vinculantes para el empleador;

m) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;

n) Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Las competencias son únicamente las taxativamente enunciadas.

En línea con lo dispuesto en los artículos anteriores en lo relativo a la fijación de remuneraciones, se modifica el articulado aclarando que las mismas ya no son impuestas por la CNTA:

La CNTA debe *“Convocar a la negociación salarial del sector, que deberá ser acordada por el sector trabajador y el empleador conforme las leyes 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones y 23.546 (t.o. 2004), con posterior homologación del organismo de aplicación...”*

Se deja sentado que la paritaria debe ser homologada por la autoridad (Ministerio de Capital Humano – Secretaría de Trabajo o el que en el futuro lo reemplace).

INTERESES

Artículo 106: Intereses. Los créditos provenientes de las relaciones de trabajo agrarias serán actualizados y devengarán intereses en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, resultando igualmente de aplicación las normas contenidas en los artículos 277 y 278 de la citada ley y el artículo 55 de la Ley de Modernización Laboral.

Se remite a lo dispuesto en la LCT para los intereses de los procesos vinculados a relaciones laborales alcanzadas por esta ley.

En tal sentido se dispone de una actualización por IPC más una tasa anual del 3%.