

La figura del trabajador permanente discontinuo en el marco del trabajo agrario

Cavagnaro, Guillermo y Cevallos Ramírez, Lucía

Introducción

Los cambios y modificaciones que surgieron en los últimos años dentro del sector agropecuario de nuestro país marcaron fuertemente la dinámica productiva del mismo y generaron notables transformaciones en el contexto del mercado de trabajo agrario, con particulares alteraciones en las demandas y requerimientos de mano de obra rural. Se ha ido dando paso gradualmente a cambios en las formas de contrato, prevaleciendo el trabajo temporario por sobre el permanente. Dicha tendencia creciente hacia la contratación de trabajo temporario se debería, no tanto a la característica de estacionalidad de la producción agrícola, sino que podría ser explicada por las estrategias empresariales que buscan minimizar el número de trabajadores permanentes, sustituyéndolos por trabajadores temporarios con la finalidad de esta de reducir sus costos de mano de obra (Neiman 2012).

La mencionada reducción se manifiesta principalmente en las cargas de seguridad social (salario mínimo vital y móvil, sueldo anual complementario, vacaciones pagas y por antigüedad laboral en los casos de despidos sin causa, entre otras) que en el empleo temporal pueden morigerarse estos costos (que son fijos), cuando se garantiza la estabilidad laboral en el caso de los trabajadores permanentes (Sánchez Enrique, 2016). La contratación temporal y la tercerización laboral (entendiéndose por tal a un estilo de organización empresarial en el cuál la empresa principal desplaza ciertas actividades a otras empresas o trabajadores independientes) a pesar de su legalidad tienen consecuencias relacionadas con condiciones de precariedad, puesto que generan un incremento en torno a las situaciones de desempleo estacional, acrecientan la inseguridad en el ingreso y en el empleo y debilitan los vínculos laborales entre el trabajador y el beneficiario directo de su actividad, lo que conlleva a una disminución de la capacidad de negociación de los trabajadores al momento de exigir condiciones dignas de trabajo y el respeto de sus derechos laborales. Pero también porque la responsabilidad directa por las obligaciones del empleador las asume la empresa que terceriza la mano de obra, o bien el intermediador, contratista, aunque en este caso quien se beneficie con la actividad del trabajador rural es solidariamente responsable (Sanchez Enrique, 2016).

A modo de aclaración, en el siguiente párrafo se diferencian algunas de las figuras presentes en el marco del trabajo agrario/rural y las formas contractuales más usuales:

- Puestos de trabajo: Son los contratos (explícitos o implícitos) entre una persona y una unidad

institucional para llevar a cabo un trabajo a cambio de una remuneración (o ingreso mixto) durante un período definido o indefinido de tiempo. La cantidad de puestos de trabajo no coincide con la cantidad de personas ocupadas en tanto una persona que se declara como ocupada puede desempeñarse en más de un puesto de trabajo, es decir, realizar actividades secundarias y otras.

- Puestos de trabajo equivalentes: constituyen una reelaboración de los PT por medio de la cual se los convierte en puestos ocupados a tiempo completo y de manera regular durante el período de referencia.
- Asalariados: Existe una relación entre el empleador y el asalariado cuando hay un acuerdo (formal o informal) entre una organización y una persona, normalmente voluntario para ambas partes, en virtud del cual la persona trabaja para el empleador a cambio de una remuneración en dinero o en especie.
- No asalariados: Trabajadores autónomos, (Trabajadores por cuenta propia, Empleadores/Patronos y Familiares no remunerados).

Un principio es un estándar que ha de ser observado porque constituye una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de moralidad. No se debe confundir con una directriz que tiende a favorecer o asegurar una situación económica, política o social que se considere deseable. (Dworkin, 1989). Cada rama del derecho reconoce principios propios que constituyen la esencia de la materia e inspiran el sentido de las normas dadas por el Legislador y el sentido que debe darle el intérprete en el caso concreto, como es el Juez (Sandrigo, 2021).

Grisolia (2014), define a los principios generales del derecho como *“pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”*. Por su parte Montoya Melgar (2004) dice al respecto que *“son las ideas fundamentales de la organización jurídica laboral que surgen del orden normativo dado y lo realimentan, dándoles determinado sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar sus normas”*.

Desarrollo del trabajo

Como consecuencia de su naturaleza y características específicas, el trabajo agrario ha sido legislado por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), por medio de la ley 22.248, del año 1980, que establecía un régimen propio. Sin embargo, en el año 2011 fue promulgada la ley 26.727 que vino a modernizar el viejo régimen. La nueva ley dispone explícitamente que debe aplicarse la normativa que emana de la Ley de Contrato de Trabajo al régimen de trabajo agrario, extendiendo a los trabajadores del sector rural derechos que hasta ese momento no tenían e introduciendo una serie de modificaciones relevantes, como por ejemplo, la incorporación de la figura del trabajador permanente con prestaciones discontinuas, que viene a sumarse a las categorías de trabajador permanente y trabajador temporario (Méndez Casariego, 2022).

Esta clase de contrato se enmarca en el régimen de trabajo agrario y, como tal, es alcanzado por lo que establece la Ley 26.727, que en su artículo 11 lo define como *“aquel que ocurre cuando 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”*.

En función de las características propias de la actividad se han regulado tres distintas modalidades de contratación:

- El contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua (art 16 Ley 26.727), que funciona como regla general.
- El contrato de trabajo temporario (art 17 Ley 26.727), que se da lugar cuando, por tratarse de un trabajo cíclico o estacional el empleador requiere, en ciertas épocas, mayor cantidad de personal (por ejemplo, para arar, sembrar, alambrar) y la contratación es para tareas ocasionales, supletorias o accidentales.
- El contrato de trabajo permanente discontinuo (art 18 Ley 26.727), que existe cuando las prestaciones son pactadas en función de las necesidades cíclicas de la explotación, pero el trabajador es contratado en más de una ocasión consecutiva por el mismo empleador.

Este novedoso régimen y, específicamente, la modalidad de “trabajador permanente discontinuo”, ha desembocado en numerosos conflictos. Ello, en mayor medida, porque al traer aparejados beneficios tanto para el empleador como para el empleado, ha sido una estructura frecuentemente utilizada por las empresas para desarrollar sus actividades productivas (Méndez Casariego, 2022). Algunas “zonas grises” propias de la actividad agropecuaria, abren las puertas para, muchas veces, generar dificultades a la hora de aplicar la ley y hacer valer los derechos del trabajador rural.

En primer lugar, las contrataciones múltiples y consecutivas por parte de un mismo empleador: en orden de poder hablar de un contrato de trabajo permanente de prestación discontinua, se requiere que un mismo empleador, en al menos dos oportunidades consecutivas, contrate a un trabajador. Es evidente, entonces, que no serán contratos de esta índole aquellos en los que hubiera más de un empleador y/o alternación de contrataciones por un mismo empleador (Mendez Casariego, 2022). Buscando priorizar la protección del trabajador, siempre que empleador y empleado acordaran desde el inicio detentar a la relación laboral como de tipo permanente, considerando que dicha cuestión brinda una serie de beneficios y protecciones para el trabajador, en contrapartida a un tipo de contrato temporal.

No obstante, suele plantearse un interrogante en cuanto a la consecutividad de la contratación, a saber: ¿Qué ocurre si las tareas son consecutivas pero distintas? Por ejemplo: Siembra, pulverización y cosecha de un ciclo agrícola determinado. Se estima que, en este tipo de casos, se debe entender que se trata de un contrato permanente discontinuo (Mendez Casariego, 2022).

En segundo lugar, se traen a colación las particularidades de las tareas: la ley establece que se debe tratarse de tareas cíclicas o estacionales o de procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas en la ley, las ferias y los remates de hacienda. No forman parte de esta categoría las tareas que fueren ocasionales, accidentales o supletorias.

El ciclo de determinadas actividades agroindustriales requiere, por parte del empleador, la contratación de trabajadores de forma no permanente, esto es, por un plazo específico. Este vínculo laboral, puede dar lugar a dos modalidades diferenciadas dependiendo de que sea o no la primera contratación de un mismo trabajador. En el caso que se trate del primer vínculo laboral, serán aplicables las normas del contrato de trabajo temporario. Por el contrario, si se tratara de una contratación reiterada se deberá hablar de un contrato de trabajo permanente de prestación discontinua. Ello implica que resulta potestad inexcusable de la empresa convertir un contrato de trabajo temporario en contrato de trabajo permanente de prestación discontinua. Debe advertirse, en ese sentido, que la principal consecuencia de convertirse la relación laboral en permanente discontinua es que la antigüedad del trabajador habrá de computarse desde la fecha de ingreso del primer vínculo laboral (Mendez Casariego, 2022).

Las principales diferencias entre modalidades se enfocan sobre la multiplicidad de contrataciones sucesivas para un mismo empleador. El elemento distintivo del trabajador temporario es la prestación de tareas cíclicas o estacionales para un mismo empleador por única vez o bien, en múltiples ocasiones, pero nunca de forma consecutiva. Por su lado, el empleado permanente con prestaciones discontinuas sólo lo es cuando existe contratación en más de una oportunidad en temporadas consecutivas por parte del mismo empleador. (Mendez Casariego, 2022). Es menester aclarar que, al referirse a tareas estacionales o cíclicas, se está haciendo mención a un tipo de labores que se llevan a cabo en momentos más o menos fijos del año y que suelen coincidir con ciertas actividades propias del tipo de explotación que se desarrolla.

Puede concluirse entonces que, con la promulgación de la Ley 26.727 y la inclusión de un actor como el trabajador permanente continuo, se dio paso no solo a una necesaria actualización de la rama del Derecho que contempla al trabajador rural/agrario, sino también a una serie de réditos favorables para empleadores y empleados.

Bibliografía

- Congreso de la Nación. (27 de diciembre de 2011). Régimen de Trabajo Agrario. [Ley 26727].
- Dworkin, R. (1989), Los Derechos en serio, 2da. Edición, Ariel Derecho, p. 72, Barcelona.
- Grisolia, J. (2004). Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires.
- Mendez Casariego, R. (2022). La Ley 26.727 y la incorporación del Trabajador permanente discontinuo. Revista Jurídica de Agronegocios. Facultad de Derecho. Universidad Austral. Buenos Aires.
- Montoya Melgar, A., en Fernández Madrid, J., "Tratado de derecho del trabajo", t. I, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2004, p. 202.
- Neiman, G.: Acerca de la estructura y condiciones del empleo en el sector agropecuario; Universidad Nacional de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Plan Fénix; Voces en el Fénix; 3; 12; 3-2012; 30-35.
- Sánchez Enrique, D. V. (2016). Sembrar derechos: trabajadores rurales temporarios y derechos humanos (La Rioja 2010-2013). (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina.

Sándrigo, F. (2021). Fallo “U.A.T.R.E” Garantía de un trabajo decente. Nota a Fallo. Facultad de Derecho. Universidad Siglo 21. Argentina.